



Çalışma ve Toplum

Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından üç ayda bir yayınlanmaktadır.

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

Çalışma ve Toplum Dergisini indeksleyen veri tabanları:

TRİZİN

**EBSCO
HOST**

**INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL**

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

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

www.calismatoplum.org

dergicalismavetoplum@gmail.com

Yazıların Gönderileceği Adres

Av. Dr. Murat ÖZVERİ

Körfez Mahallesi Sanayi Cad. Berk Sok.

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

muratozverister@gmail.com;

dergicalismavetoplum@gmail.com



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. Erinç 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

Karar İncelemesi: Yıllık İkiyüzyetmiş Saati Aşan Fazla Çalışmanın Haklı Nedenle Fesih Açısından Değerlendirilmesi Sabahattin YÜREKLİ/Recep DURSUNOĞLULARI	525
Türkiye’de Bir Sosyal Politika Alanı Olarak Kurumsal Bakım: Arz-Talep Açıkları ve Gelecek Senaryoları Üzerine Bir Değerlendirme Aslı ŞAHANKAYA ADAR/Saniye DEDEOĞLU	563
NEET Olgusu Bağlamında Genç İşsizliği: Türkiye’de Makroekonomik ve Sosyo-Demografik Dinamikler/Reyhan CAFRI	595
An Integrated Analysis of Labor-Environment Interactions Using Econometric Inference and Multi Criteria Decision Making Frameworks Elif BULUT	621
Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne Sunulan Araştırma Önergelerinde Gençlere İlişkin Konular/Taner ATMACA/Eren KESİM/Turgay ÖNTAŞ	663
Kamu Kesiminde Toplu Pazarlık Sisteminin Merkezileşmesi: Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri Sezgi ÖKTEM SONGU/Berke Kaan İMANCI	705
Sosyal Devlet ve Barınma Hakkı/Mehmet Atilla GÜLER	737
Parental Choices and the Dynamics of Early Childhood Education and Care in Türkiye: Home-Based Ecec or Institutional Ecec?/Nazlı KAZANOĞLU	777
Yoksulluğun Tanımı ve Nedenleri Üzerine Soybilimsel Çözümleme Artum DİNÇ/Vildane ÖZKAN	807
Eğitim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Trend Analizi/Ahmet ÇABUK	842
Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan Gazetecilere Uygulanabilecek Yasal Düzenlemeler/Özge DOĞAN GÖKADA	893
Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığının Kamu Personel Sistemi ve Kamu Personelinin Özlük Haklarına Etkisi: Toplu Sözleşme Hükümleri Üzerinden Bir Analiz/Alı GÜNEYİ	921

Sosyal Çalışmacıların Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi ile Algılanan Stres Düzeylerinin İncelenmesi/Özlem ŞAKAR/Harun CEYLAN	959
Mikro Platformlaşma ve Esnaf Habitusu: WhatsApp'ın İş Pratiklerini Dönüştürme Süreci/Efrail Furkan KAVUNCUOĞLU	997
Alman Federal Mahkeme Kararları/Alpay HEKİMLER	
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi/İrem ÇELİK	

CONTENTS

Research Articles

Decision Review: The Effect of Overtime Work Exceeding 270 Hours Per Year on Termination for Just Cause Sabahattin YÜREKLİ/Recep DURSUNOĞLULARI	525
Rethinking Institutional Care in Türkiye: Supply–Demand Gaps And Prospective Futures/Aslı ŞAHANKAYA ADAR/Saniye DEDEOĞLU	563
Youth Unemployment in the Context of the NEET Phenomenon: Macroeconomic and Socio-Demographic Dynamics in Türkiye/Reyhan CAFRI	595
Emek-Çevre Etkileşimlerinin Ekonometrik İnfersans ve Çok Boyutlu Sayısal Karar Çerçevesiyle Bütüncül İncelenmesi/Elif BULUT	621
Youth Issues in Research Proposals Submitted to the Grand National Assembly of Türkiye /Taner ATMACA/Eren KESİM/Turgay ÖNTAŞ	663
Centralization of the Collective Bargaining System in the Public Sector: Framework Agreement Protocols for Public Workers' Collective Agreements Sezgi ÖKTEM SONGU/Berke Kaan İMANCI	705
Social State and Right to Housing/Mehmet Atilla GÜLER	737
Türkiye’de Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımında Ebeveyn Tercihleri ve Dinamikleri: Ev mi Kurum mu?/ Nazlı KAZANOĞLU	777
Genealogical Analysis on the Definitions and Causes of Poverty Artum DİNÇ/Vildane ÖZKAN	807
Occupational Health and Safety in the Education Sector: A Trend Analysis of Work Accidents and Occupational Diseases in Türkiye (2008–2023) Ahmet ÇABUK	842
Legal Regulations Applicable to Journalists Working under Part-Time Employment Contracts/Özge DOĞAN GÖKADA	893
The Impact of Public Sector Unionism on the Public Personnel System and the Personal Rights of Public Servants in Türkiye: An Analysis of Collective Agreement Provisions/Alı GÜNEYİ	921
Investigation of Satisfaction with Life, Quality of Life and Perceived Stress Levels of Social Workers/Özlem ŞAKAR/Harun CEYLAN	959
Micro Platformization And Shopkeeper Habitus: The Transformation Of Business Practices through Whatsapp/Efrail Furkan KAVUNCUOĞLU	997

Sunuş

89. 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, Yargıtay 9., 10., HD'lerinin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Bölge Adliye Mahkemelerinin vermiş olduğu kararlar yer alıyor.

İlk sayımızdan elinizde ki 89.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, 90. sayımızda tekrar birlikte olmayı diliyoruz.

Yayın Yönetmeni

Dr. Murat ÖZVERİ

Karar İncelemesi: Yıllık İkiyüzyetmiş Saati Aşan Fazla Çalışmanın Haklı Nedenle Fesih Açısından Değerlendirilmesi

Sabahattin YÜREKLİ¹
ORCID: 0000-0002-4637-0547

Recep DURSUNOĞLULARI²
ORCID: 0000-0002-2348-8753

DOI: 10.54752/ct.1710552

Öz: İş sözleşmesinin üç ana unsuru olup bunlardan ikisi işçi açısından iş görme ve bağımlılık iken diğeri ise işveren açısından ücret ödeme borcudur. Bu unsurlar üzerine oturtulan diğer hususlar iş ilişkisinde çalışma koşullarını oluşturur. Söz konusu çalışma koşullarından birisi de inceleme çalışma konumuzu oluşturan çalışma sürelerine ilişkindir. Kanun ve Yönetmelik ile çalışma sürelerinin düzenlendiği ve bazı sınırlamalar getirildiği görülmektedir. Bu sınırlamalardan biri de "fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağına" ilişkindir. Söz konusu sınırın üzerinde çalışma yapılması durumunda bu durumun işçi açısından haklı

¹ Prof.Dr. Bursa Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi, sayurekli@uludag.edu.tr

²Av. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, recepdersunoglulari@gmail.com

YÜREKLİ, S., DURSUNOĞLULARI, R. (2026) "Karar İncelemesi: Yıllık İkiyüzyetmiş Saati Aşan Fazla Çalışmanın Haklı Nedenle Fesih Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.525-562

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: 31.05.2025- Makale Kabul Tarihi: 04.02.2026

nedenle fesih imkân verip vermediği konusu çeşitli Bölge Adliye Mahkemeleri ve Yargıtay Daireleri arasında farklı kararlara konu olmuştur. Karar incelememize esas olan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında işçinin onayının alınması ve ücretlerinin ödenmesi durumunda ikiyüzyetmiş saati aşan çalışma yapılmasının haklı nedenle fesih imkânı vermediği belirtilmiştir. Çalışma kapsamında Hukuk Genel Kurulunun da kararına dayanak olan üç temel konuya değinilmiştir. Bunlar sırasıyla çalışma şartlarının değiştirilmesi ve uygulanmaması nedeniyle haklı fesih ve Kanun'da yer alan yıllık ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma üst sınırının emredici nitelikte olup olmadığıdır. İncelememizde fazla çalışma konusu detaylı şekilde açıklanmasının ardından bu açıklamalar doğrultusunda söz konusu Yargıtay kararı emredici hüküm ve haklı fesih yönünden değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma süresi, Fazla Çalışma, Haklı Nedenle Fesih.

Decision Review: The Effect of Overtime Work Exceeding 270 Hours Per Year on Termination for Just Cause

Abstract: The main two elements of an employment contract can be said to exist. The first one is the obligation to work from the perspective of the employee, while the other is the obligation of the employer to pay wages from the employer's perspective. Other aspects built upon these two elements constitute the working conditions of the employment relationship. One of these working conditions is related to working hours, which constitute our working conditions. It can be seen that working hours are regulated by laws and regulations, and some restrictions are imposed. One of these restrictions is that overtime work cannot exceed 270 hours per year. The question of whether working beyond this limit gives the employee the right to terminate the contract with just cause has created inconsistencies among various Regional Courts of Appeal and chambers of the Court of Cassation. The recent decision of the Court of Cassation's General Assembly, which is the basis of our study, stated that exceeding only 270 hours of work does not provide grounds for termination with just cause if the employee's consent is obtained and their wages are paid. The decision of the General Assembly of the Court of Cassation is based on three fundamental issues. These are, respectively, whether changes in working conditions and non-compliance with working conditions justify termination and whether the upper limit of 270 hours of overtime work stipulated in the Law is imperative. Initially, the summary of the decision

of the General Assembly of the Court of Cassation is provided within the scope of the study. Then, the concept of termination with just cause is discussed, and the situations where termination with just cause applies only from the perspective of the employee are briefly explained. Here, termination due to non-compliance with working conditions and termination of the employment contract due to changes in working conditions are discussed. After a detailed explanation of the overtime work subject to the decision, the Court of Cassation's decision is evaluated separately in terms of imperative provisions and termination with just cause, in line with the explanations provided.

Keywords: Working Time, Overtime, Termination with Just Cause.

Karar İncelemesi: Yıllık İkiyüzyetmiş Saati Aşan Fazla Çalışmanın Haklı Nedenle Feshe Etkisi

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2021/211 E. 2022/1228 K. 04.10.2022 T. Sayılı Karar Özeti

Davacı fazla çalışma yapılmasına onay vermediği hâlde sürekli 12 saat çalıştırıldığını, İş Kanunu'nun gece çalışmalarının 7,5 saati aşamayacağı ve yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılmayacağına ilişkin emredici hükümlerine aykırı davranıldığını, iş sözleşmesini haklı nedenle sonlandırdığını belirterek kıdem tazminatını talep etmiştir.

Davalı, davacının fazla çalışma yapmayı kabul ettiğini, onayı ile fazla çalışmanın yapıldığını ve karşılığının ödendiğini savunmuştur.

İlk derece mahkemesi, davacının yıllık fazla çalışma ve gece çalışma sürelerinin yasal sınırı aşacak şekilde gerçekleştiği gerekçesiyle feshin haklı nedene dayandığını kabul ederek davanın kabulüne karar vermiştir.

Kapatılan Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 06.11.2019 tarihli, 2016/22646 E., 2019/20401 K. sayılı kararı ile taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde işçinin fazla mesaiye kalmayı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı onayladığı, bu nedenle yalnızca kanunda belirtilen saatlerin üzerinde çalışma yapıldığı iddiasının haklı fesih sebebi olarak kabul edilemeyeceği gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur.

İlk derece mahkemesi tarafından "İş Kanunu'nun 63 vd. maddelerinde yer alan düzenlemelere göre işçinin çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu, yine aynı Kanunun 41. maddesinin 8. fıkrası uyarınca da fazla çalışma süresinin yılda 270 saatten fazla olamayacağı, bu hükmün emredici nitelikte olduğu, bozma kararında davacının fazla çalışmaya yönelik muvafakatnamesinin olduğu

belirtilmişse de tarafların İş Kanunu'nda düzenlenen emredici hükümlerin aksine işçinin mevcut durumunu ağırlaştıracak şekilde sözleşme yapmalarının mümkün olmadığı" gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararının davalı tarafından temyizi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca şu şekilde hüküm verilmiştir;

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlığı altında bir düzenlemeye yer verilmiş olmasına rağmen çalışma koşulu kavramının tanımı yapılmamıştır."

"İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." düzenlemesi çalışma koşullarındaki değişikliğin yasal dayanağını oluşturmaktadır."

"Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar."

"Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü yer almaktadır."

"Yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişiklik yapıp yapılmadığı konularında ispat sorunu ortaya çıkmakta olup, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir."

"Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü ise yapılan değişiklikle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşp ağırlaşmadığı oluşturmaktadır. Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı tarzda değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir."

"Uygulamada, işverenlerce fesih neticesinde ödenecek tazminatlardan kurtulmak için sözleşme feshedilmeyip, değişen şartlar altında işçilerin

çalıştırılmasının tercih edildiği görülmektedir. Aleyhe değişen şartlar altında çalışmak istemeyen işçiye bırakılan çözüm yolu ise iş sözleşmesinin somut olaya göre İş Kanunu'nun 24. maddesinin II numaralı bendinin "e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse" veya "f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa." alt bentleri uyarınca haklı nedenle feshi olmaktadır."

"Diğer taraftan İş Kanunu'nun 63. maddesi haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olduğunu hükme bağlamıştır."

"Fazla çalışma ise İş Kanunu'nun 41 ila 43. maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunun 41. maddesine göre, *Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.*"

"Öte yandan Kanunun 41. maddesinin 8. fıkrası uyarınca, fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir."

"Dosya kapsamına bakıldığında davacının işe ilk girdiği tarihten itibaren aynı çalışma düzenine tabi olarak çalıştığı, başka bir anlatımla baştan itibaren çalışma düzeninin aynı olduğu ve fazla çalışma yaptığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla çalışma şartları uzun yıllar aynı şekilde devam eden davacının çalışma koşullarının değiştirilmesini işverenden talep ettiğini ve talebinin kabul edilmediğini de ispat edemediği dikkate alındığında, yaptığı fazla çalışmaların karşılığı ücreti de alan davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-f maddesi uyarınca feshetmesinin haklı nedene dayanmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı sonucuna varılmıştır."

"Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, fazla çalışma süresinin yıllık 270 saatten fazla olmayacağı kuralının emredici şekilde düzenlendiği, bu çalışmanın karşılığının ödenip ödenmemesinden bağımsız olarak işçinin korunmasının gerektiği, direnme kararının yerinde olduğu ve miktar incelemesi yapılmak üzere dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir."

Fazla Çalışma Kavramı

Genel Olarak Çalışma Süresi

Çalışma süresi ve iş süresi kavramı, genellikle aynı anlamda kullanılmakta ve aralarında bir fark bulunmamaktadır (Öktem Songu, 2007:20). Çalışma süresi denilince, "işçinin kendini işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu,³ işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olduğu söylenebilir.⁴ İşyerinde çalışma süresini belirleme yetkisi işverendir. İşverenin, işin başlangıç, bitiş saatlerini ve dinlenme saatlerini belirleme yetkisi yönetim hakkından doğmaktadır (Tunçomağ & Centel, 2022:168).⁵

İş Kanunu'nun "çalışma süresi" başlıklı 63'üncü maddesinde; "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir. Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir." şeklindeki hükümle çalışma süresi düzenlenmiştir. Hükümle, çalışma

³ "İşK., çeşitli hükümlerinde iş veya çalışma süresi deyimlerine yer vermiş bulunmakla birlikte, iş süresinin kavram olarak içeriğini belirtmiş değildir", (Centel, 1984: 225; Akyiğit, 2024: 383, 2020: 364); "Çalışma süresi kavramı, sadece işçinin fiilen çalıştığı süreyi ifade etmez. İşçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen sürenin tamamını kapsar", (Ertürk, 2022: 435).

⁴ "Çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir.", (Narmanlıoğlu, 2014: 618); "İşçinin iş görme borcunun yerine getirilmesinin de 24 saatten oluşan bir günün tamamını kapsamaması, günün tamamında çalışılması söz konusu değildir. Böyle bir şey işçinin kişilik haklarına ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırıdır. Bu yüzden de işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği çalışma borcunun yerine getirilmesi 24 saatten oluşan gün süreci kavramı içinde bazı kurallara bırakılmıştır.", (Akyiğit, 2020: 365).

⁵ "Kural olarak işçinin hangi süre zarfında öngörülen iş görme edimini ifa edeceğinin belirlenmesi, yönetim hakkı gereği işverene aittir.", (Aktay vd., 2013: 237; Senyen Kaplan, 2022: 519).

süresi ve aksinin kararlaştırılmamış olması halinde bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi ancak sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi hedeflenmiştir.⁶

İş Kanunu'nda tanımlanmayan çalışma süresi, "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Saatleri Süreleri Yönetmeliği'nin"⁷ 3'üncü maddesinde; "*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.*" şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin 1'inci fıkrasında yazılı süreler de işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.⁸ Ancak, İşK.m.68'de yer alan ara dinlenmesi çalışma süresine dâhil değildir (Süzek & Başterzi, 2025:933).⁹

Ülkemizde 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda¹⁰ 1983 yılında yapılan değişiklik ile haftalık çalışma süresi kırksekiz saatten kırkbeş saate indirilmiştir. Batı Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde 40/45 saatlik iş haftalarının belirlendiği ve otuzbeş saatlik iş haftası için mücadele verildiği görülmektedir (Demircioğlu vd., 2021:130). İşK.m.63 ve Yönetmeliğin 4'üncü maddesi kapsamında haftalık çalışma süresi en fazla kırkbeş saat olup aksi kararlaştırılmadığı takdirde bu süre işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Eski düzenlemeden farklı olarak haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılması uygulaması zorunluluğu kaldırılmıştır (Özcan, 2014:687).¹¹

⁶ (Sümer, 2024b: 628) bkz. ilgili eser dn. 2.

⁷ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 06 Nisan 2004/25425.

⁸ "Bu düzenlemeye uygun olarak fiili iş süresi-farazi iş süresi ayrımı yapılmaktadır. Fiili iş süresi işçinin fiilen çalışarak geçirdiği süredir. Farazi iş süresi ise, işçinin fiilen çalışarak geçirmediği ve Kanunda sınırlı olarak sayılmış bulunan ve çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan sürelerdir.", (Ekmeççi & Yiğit, 2023: 461).

⁹ "Görüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 ve devamı maddelerinde çalışma süresi düzenlenmiş olmakla birlikte "çalışma süresi"nin tanımı yapılmamıştır. Ancak 63'üncü maddenin son fıkrası uyarınca 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3'üncü maddesinde, "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68'inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz." şeklindeki düzenleme ile çalışma süresinden ne anlaşılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği "fiili çalışma süresi" ile Kanunun 66'ncı maddesi uyarınca çalıştırıldığı işte fiilen geçmemiş olsa bile çalışılmış gibi sayılan hâller de "farazi çalışma süresi" olarak çalışma süresine dâhil edilmelidir.", Y.9.HD., 16.05.2007 T., 27796/15292 (www.legalbank.net), E.T. 09.03.2024.

¹⁰ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 01 Eylül 1971/13943.

¹¹ İK 63'üncü madde gerekçesi "Maddede genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak muhafaza edilmiştir. Ancak, Türk iş hukuku öğretisinde en çok eleştirilen ve uygulamada da yasaya aykırı olmasına rağmen- farklı düzenlemelerin getirildiği bilinen,

Haftanın iş günlerinden birinde çalışma süresinin eksik belirlenmesi hâlinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşülür; kalan süre çalışılan gün sayısına bölünerek diğer günlere ilişkin günlük çalışma süreleri tespit edilir.¹² Ayrıca günlük çalışma süresi de 4857 sayılı Kanun'un 63/2'nci maddesi gereği onbir saati aşamayacaktır.

İş Kanunu'nda günlük çalışma süresine azami bir sınır konulmamıştır. Ancak İşK.m.63/2'de denkleştirme konusunda "*günde on bir saati aşmamak*" hükmü ile günlük azami bir üst sınır getirilmiştir (Çil, 2007:61). Yargıtay'a göre; "Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir."¹³ Haftalık çalışma süresinin kırkbeş saatin altında kalması halinde de, ancak günlük çalışma süresinin onbir saati geçmesi durumunda fazla çalışma ücreti ödenmelidir (Soyer, 2004:799).¹⁴ Bu durumda, günlük çalışma süresine ilişkin yasal düzenlemeler emredici niteliktedir.

Günlük ve haftalık çalışma süreleri, işyerindeki bütün işçiler bakımından aynıdır. Ancak, yasal süreyi aşmamak şartıyla farklı işçi gruplarına farklı çalışma süreleri uygulanabilir. İş Kanunu'nun günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirleyen ve sınırlandıran hükmü nispi emredicidir. Belirtilen süreler azaltılabilir ancak bu sürelerin üzerinde haftalık ya da günlük çalışma süresi kararlaştırılmaz (Sümer, 2019:629).

Haftalık azami 45 saat çalışmanın istisnasını yer altı maden işleri oluşturmaktadır. İşK.m.63/1'e göre; "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." Burada da tüm maden işçileri değil sadece madenlerin yer altı işlerinde çalışan işçiler bu kapsamdadır (Süzek & Başterzi, 2025:915). Yer altı işleri ise "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması

haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir" şeklindedir

(<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/Kanun/KanunDetay?YasamaKanunId=f72877bd-9f9a-037b-e050-007f01005610&kanunNumarasi=4857#step-2>).

¹² "Bu anlatımlara örnek verecek olursak, işyerinde haftanın 6 günü tam çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 7,5 saat; haftanın 5 günü tam çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 9 saat olacaktır. Eğer cumartesi günü 5 saat çalışılıyorsa bu durumda öncelikle 45 saatten 5 saat çıkarılacak, kalan beşe bölünerek günlük çalışma süresi 8 saat olarak hesaplanacaktır", (Evren, 2021: 131).

¹³ Y.9.HD., 17.03.2015, 14179/10791, Çalışma ve Toplum, 48. Sayı.

¹⁴ Y.9.HD., 21.09.2021, 7759/12375, Çalışma ve Toplum, 2022/1, 747.

Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'in"¹⁵ 4'üncü maddesinde; "*Maden ocakları işleri (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işler*" şeklinde belirtilmiştir.

"İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde" belirtilen bu sınırlamalar işyeri ya da işe göre değil; işçilerin şahıslarına ilişkindir (Süzek & Başterzi, 2025:872). Örneğin; bir işçinin haftalık otuz; diğer bir işçinin haftalık yirmibeş saat çalışması durumunda söz konusu işyerinde toplamda ellibeş saat çalışma yapılmış olduğundan bahisle haftalık çalışma süresinin aşıldığından bahsedilemez. Bu işçiler için günlük ve haftalık çalışma saatlerinin aşılp aşılmadığı her bir işçinin kendi şahsında değerlendirilmelidir (Evren, 2021:132). Bu örnek kapsamında değerlendirildiğinde her iki işçinin de haftanın beş günü eşit şekilde çalıştıkları kabul edilirse haftalık otuz saat çalışan işçinin günde altı saat; haftalık yirmibeş saat çalışan işçinin günde beş saat çalıştığı anlaşılabacaktır ki bu halde gerek günlük gerek haftalık azami çalışma sürelerinin aşılmadığı görülecektir. Buna karşılık işin görüldüğü işyerleri açısından bir sınırlama yoktur. Zira postalar halinde çalışma yapılan işyerlerinde yirmidört saat kesintisiz faaliyete devam edilebilecektir (Süzek & Başterzi, 2025:872).

Çalışma sürelerine ilişkin bu azami sınırların aşılması durumunda, aşılma nedenine bağlı olarak İşK. 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde yer alan fazla çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma hükümleri uygulanacaktır (Öktem Songu, 2007:191).

Fazla Çalışma

İş hukukunda, işçinin çalışma süreleri sınırlandırılarak işçiyi koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. İşçinin dinlenmesi ve değişik ihtiyaçlarını karşılaması için, günlük ya da haftalık çalışma süreleri kanun ile sınırlandırılmıştır (Sümer, 2024b:628). İşçinin kanunda belirlenmiş iş süresi içerisinde çalıştırılması esas olmakla birlikte, bazı nedenlerle normal iş süresinin aşılması zorunlu olabilir. Normal iş süresinin aşılması durumu için kanunda fazla çalışma kavramının kullanılmaktadır (Centel, 1984:232). Çalışma süresinin sınırlandırılması olgusu olmasaydı fazla çalışmadan da söz edilemezdi (Çil, 2016:270; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1242; Sümer, 2024b:628). Fazla çalışma işçi ve işverenin isteğine bağlıdır. İşçi ya da işverenin buna razı olması halinde ortaya çıkmaktadır (Akyiğit, 2024:394; Centel, 1984:233). Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma; "İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde," "Türk Borçlar Kanunu" m.398/1'de ve "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" m.3'te düzenlenmiştir.

¹⁵ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 16 Temmuz 2013/28709.

Fazla çalışmanın tanımı, İşK.m.41/1'de; "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır", TBK.m.398/1'de; "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır"¹⁶ ve "İKİFÇFS Çalışma Yönetmeliği" m.3'de; "İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmaları ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır.

Kanun'nda üç tür fazla çalışmaya yer verilmiş olup bunlar normal, zorunlu ve olağanüstü fazla çalışmadır. Kanun'un 41'inci maddesine göre normal fazla çalışma; "*Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.*" Yargıtay; "haftalık kırkbeş saatin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma oluşturacağı yönündeki hükmün nispi emredici nitelikte hüküm olduğu ve buna aykırı anlaşma yapılamayacağına karar vermiştir."¹⁷

Kanun'un 42'nci maddesine göre zorunlu nedenlerle fazla çalışma; "*Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin bepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.*" Son olarak olağanüstü hallerde fazla çalışma da Kanun'un 43'üncü maddesinde; "*Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.*" şeklinde düzenlenmiştir.

İşK.m.63'e göre; "denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz."¹⁸

¹⁶ "Kendi kapsamındaki iş ilişkileri için çalışma süresini açıkça sınırlandırmayan Türk Borçlar Kanunu, çalışma süresini İş Kanunu'na paralel olarak belirlemekte ve fazla çalışmanın ölçütü olarak İş Kanunu'nun 63. maddesindeki haftalık kırkbeş saati esas almaktadır" (Mollamahmutoglu vd., 2021: 374).

¹⁷ "İş Kanunu'nda yer alan ve fazla çalışma ölçütü olan haftalık 45 saatlik çalışmanın üzerinin fazla çalışma oluşturacağına dair nispi nitelikteki hükme aykırı olamayacağından, fazla çalışmanın haftalık 45 saat üzerindeki çalışma olarak kabulü yerinde ise de düzenlemeye göre haftalık 45 saatin üzerindeki 3 saatlik fazla çalışmanın kararlaştırılan ücretin içinde olduğu kabulüne göre sonuca gidilmesi gerekir", Y.9HD., 12.01.2022, 12630/149, (Göktaş, 2024: 186).

¹⁸ "Aynı Kanunun 41.maddesine göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63.madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak

Denkleştirme döneminde yapılmış olsa dahi günde onbir saati geçen çalışmalar denkleştirme hesabına dahil edilmemesi gerekir. Çünkü kanun işverene denkleştirme esasına dayalı çalışmada sadece haftalık kırkbeş saatle bağlı olmama imkânı vermekte ancak günlük en çok çalışma süresi olan onbir saati aşma imkânı vermemektedir (Akyiğit, 2024:392). O halde, denkleştirme çalışması yapılan işyerlerinde fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma meydana gelip gelmediği denkleştirme süresinin sonuna göre belirlenir (Ekmekçi & Yiğit, 2023:474).

Fazla Çalışmada Süre

Haftalık kırkbeş saatin üzerinde yapılan çalışmalar İş Kanunu'nun 41'inci maddesi kapsamında fazla çalışma sayılır. O halde yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi için öncelikli olarak çalışmanın haftalık azami çalışma saati olan kırkbeş saati aşması gerekmektedir (Astarlı, 2008a:6; Mollamahmutoglu vd., 2014:1242; Ulucan, 2007:187; Yuvalı, 2009:56).

Öğretiye göre; "günlük azami süresi olan onbir saatin aşılması halinde fazla çalışmadan bahsedilemeyecektir. Zira Kanun açık şekilde günlük kanuni çalışma süresinden değil haftalık azami süre olan kırkbeş saatten bahsetmektedir. Bundan dolayı günlük azami kanuni süre aşılmış olsa dahi haftalık kırkbeş saatin aşılmaması durumunda bir fazla çalışmadan bahsedilemez."¹⁹ Haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresinin altında ancak günlük onbir saatin üzerinde yapılan kanuna aykırı çalışmalar için işçiye ödenecek ücretin zamlı olarak fazla çalışma ücretindeki esaslara göre ödenmesi söz konusu çalışmayı yasaya uygun fazla çalışma haline getirmez (Çelik vd., 2023:779).

Öğretide aksi görüşe göre; "kural olarak günlük çalışma sürelerinin toplanarak haftalık çalışılan sürenin toplamının kırkbeş saati aşması durumunda fazla çalışma olarak değerlendirilse de iş hukukunda bazı hallerde haftalık toplam çalışma süresine bakılmaksızın fazla çalışmanın günlük çalışma süresine göre değerlendirilmesi gereken özel durumlar mevcuttur. İlk olarak Kanun'un 63'üncü maddesiyle günlük çalışma süresi denkleştirme uygulandığı durumlarda dahi en çok

koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.” (YHGK., 14.06.2006 T., 9-374/382 (www.legalbank.net), E.T. 21.08.2024).

¹⁹ “İşçi haftanın herhangi bir gününde günlük çalışma sürelerinin üstünde çalışmış olsa bile bir başka günde eksik çalışması nedeniyle haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresi aşılmamış ise, günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışması fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir. Haftanın beş günü dokuz saat çalışan bir işçi cumartesi günü de işe çağrıldığı takdirde, cumartesi günü çalışması fazla çalışma olarak değerlendirilecektir”, (Sümer, 2024a: 145); “Taraflarca kararlaştırılan günlük çalışma süresinin aşılması o çalışmayı fazla çalışma haline getirmez”, (Çelik vd., 2023: 779).

onbir saat ile sınırlandırılmıştır. Dolayısı ile günlük azami çalışma süresi olan onbir saatin aşılması halinde fazla çalışma sayılacaktır." (Akyiğit, 2005:6, 2008a:1667; Ekin, 2016:340; Karaahmetoğlu, 2024:248; Özcan, 2014:690).

Biz de öğretilerde yer alan ikinci görüşe katılmaktayız. Çünkü; "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin" 4'üncü maddesinde çalışma süresi "haftada en çok kırk beş saat" "günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz" ve "bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında; İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43'üncü maddeleri hükümleri uygulanır" şeklinde yer alan düzenlemeler de bu görüşü destekler mahiyettedir.

Onbir saatin üzerinde günlük çalışma yapılamayacağı hususu kanunda emredici mahiyette düzenlenmiştir. Bu sürenin üzerindeki çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulamaz.²⁰ Hafta tatili günlerinde ise, yalnızca 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma alacağı hesaplanması gerekir.²¹

Aynı şekilde Kanun'da gece çalışma süresi (özel güvenlik, turizm ve sağlık hizmetinde işçi onayı ile 7,5 saat üzerinde çalışma yapılabilir) 7,5 saat ile sınırlandırılmış olduğundan bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışma kapsamındadır (Süzek & Başterzi, 2025:880). Gebe veya emziren kadınların ve gece postalarında çalışan kadın işçilerin günlük 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasak olmasından dolayı bu süreyi aşan çalışmaları ile röntgen ve radyom ile daimi şekilde günde beş saatten fazla çalışmaları yasak olduğundan bu sürenin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma hükmündedir (Evren, 2021:144).

Yargıtay; "günlük onbir saati aşan çalışmalar ile²² gece çalışmalarında 7,5 saatin aşılmasının fazla çalışma kapsamında olduğuna" karar vermiştir.²³ Konuya ilişkin Kayseri BAM kararında; "işçinin gece çalışmalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılması, kural olarak yasaktır. Kanun değişikliği üzerine istisnai alanlarda işçinin yazılı onayı ile karşılığı fazla çalışma ücreti olarak ödenmek kaydıyla fazladan

²⁰ Y.9.HD., 09.11.2020, 19030/15399, (Çil, 2022:1069-1070).

²¹ Y.9.HD., 26.10.2022, 12867/13228, (Göktaş, 2024: 201).

²² Y.7.HD., 22.09.2014 T., 9562/17799 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024; Y.9.HD., 26.06.2018 T., 8302/13784 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024; Y.22.HD., 11.09.2018 T., 22688/18197 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024.

²³ Y.9.HD., 17.09.2020, 20709/8341, (Çil, 2022, ss. 1070-1071); Y.9.HD., 21.03.2018, 11786/5898, Çalışma ve Toplum, 2018/4, 2377; "4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3 maddesi uyarınca "İşçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez". Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir." (Y.9.HD., 12.03.2012 T., 36448/7871 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024; Y.7.HD., 15.12.2015 T., 21284/25392 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 12.03.2024.

çalışma yaptırılabilir. Yoksa gece çalışma saatlerinin gündüz çalışma saatlerine eşitlenmesi niteliğinde değildir" şeklinde konuya değinmiştir.²⁴

Kanun ve Yönetmelik ile fazla çalışmaya yıllık bir sınırlayıcı süre konulduğu görülmektedir. Kanun'un 41/8'inci maddesi ve Yönetmelik'in m.5/1'inci maddesi gereği "fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." Öğretide; "İş Kanunu'nda işçinin yıllık fazla çalışma süresi öngörölmüş ancak günde kaç saat fazla çalışma yapabileceğine ilişkin sınırlama yer almamıştır. İşçiye fazla çalışma süresi de dahil olmak üzere günde onbir saati aşan çalışma yaptırılmayacağı" ileri sürölmüştür (Sümer, 2024a:147). Yargıtay kararlarında da bu kuralın işçiyi koruma amacı taşıdığı vurgulanmıştır.²⁵

Hükümde yer alan yıl kavramı, takvim yılı olarak anlaşılmalıdır (Evren, 2021:145; Gökçek, 2018:120; Kızıldağ, 2019:46; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1251; Sümer, 2019:409, 2024b:635). Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağına ilişkin İşK.m.41/8 ve Yönetmelik m.5/1'deki süre sınırı, işyerlerine veya yürütölen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir (Yön.m.5/1). Öğretiye göre; "işyerinde farklı işlerle yılda ikiyüzyetmiş saati aşan fazla çalışma yapılabilir. İşçinin vereceği onay bu süreye ilişkindir. İşçinin yılda ikiyüzyetmiş saati aşan fazla çalışma için onay vermesi geçersizdir." (Sümer, 2024b:635).

Yönetmelik'in 5/2'nci maddesi gereği; *"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."*

Söz konusu ikiyüzyetmiş saatlik sınırın Kanun'da belirtilen tüm fazla çalışma usullerinde mi yoksa sadece normal fazla çalışma açısından mı geçerli olacağı tartışmalıdır. Doktrinde yer alan bir görüş; söz konusu sınırlamanın sadece normal fazla çalışmalar için geçerli olduğunu savunmaktadır. Buna gerekçe olarak da İş Kanunu'nun zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42'nci maddesinde yer alan; *"Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41'inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır."* hükmü gösterilmektedir. İkiyüzyetmiş

²⁴ Kayseri BAM 7.HD., 04.11.2020, 1281/1063, (Çil, 2022: 1079)

²⁵ "Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41 inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir." Y.7.HD., 10.09.2014 T., 7307/16641 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 28.03.2024; Y.9.HD., 04.03.2014 T., 12211/18174 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 28.03.2024; Y.9.HD., 18.11.2008 T., 32717/31210 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 28.03.2024; Y.9.HD., 21.03.2018, 11786/5898, Çalışma ve Toplum, 2018/4, 2377.

saatlik sınırlamanın İşK.m.42/8 fıkrasında bulunmasından dolayı bu fıkraı kapsamadığı belirtilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1265). Kanımızca; aynı durum olağanüstü hallerde fazla çalışma için de geçerlidir.

İşyerinde İşK.m.63/2 kapsamında denkleştirme esasının uygulanması durumunda, fazla çalışmanın söz konusu olabilmesi için iki aylık sürenin sonunda yapılan çalışma saatleri toplamı, haftalara ait çalışma sürelerini aşmalıdır.

İşçinin Onayı

Öncelikle fazla çalışmadan söz edebilmek için bu talebin işveren tarafından yapılması gerekir (Süzek & Baştterzi, 2025:916). İşverenin fazla çalışma talebi, yazılı olabileceği gibi işin hal icabından da anlaşılabilir (Karacan, 2012:112). Kural olarak işçinin kendi inisiyatifiyle yaptığı çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (Akyiğit, 2005:4, 2022:384; Çelik vd., 2023:786; Soyer, 2004:808; Sümer, 2019:412).²⁶ Ancak işçinin yaptığı bu çalışmadan işverenin haberdar olmasına rağmen engellememesi halinde örtülü bir kabulden bahsedilecektir ve bu çalışma fazla çalışma sayılacaktır (Evren, 2021:144; İde, 2014:25; Yuvalı, 2009:59).

Fazla çalışmaya onay vermeyen işçiye zorla fazla çalışma yaptırılmaz (Akyiğit, 2024:394).²⁷ İşveren tarafından fazla çalışma talep edilmesi halinde İşK.m.41/7 uyarınca; "Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir." Kanun hükmünde fazla çalışma için sadece işçinin onayının alınmasına yer verilmiş, bu onayın sözlü ya da yazılı, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yoluyla önceden veya sonradan her bir fazla çalışma için mi alınması gerektiğine dair hükme yer verilmiştir (Akyiğit, 2024:394; Ekmekçi & Yiğit, 2023:483). Ancak, "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" m.9/2'de de; "Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir." hükmüne yer verilmiştir. Yönetmelik hükmünde görüleceği üzere, işyerinde hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma yaptırmak isteyen işveren işçinin yazılı onayını almalıdır.²⁸ Konuya ilişkin TBK.m.398/1'de ise;

²⁶ "İşveren veya yetkili işveren vekilinin isteği, hiç değilse bilgisi olmadan işçinin ekstradan çalışması da fazla çalışma sayılmaz", (Akyiğit, 2024: 394)

²⁷ "Fazla çalışmaya onay vermemiş işçi bakımından bir borç söz konusu olamayacağından, işçinin buna rağmen fazla çalışmaya zorlanması İşK.m.22 bağlamında çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik olarak değerlendirilmeli ve bu madde hükümlerine göre sonuca varılmalıdır", (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 376)

²⁸ "Yazılı onay almak isteyen işverene ait bir yüküm olup, yazılı onay olmadan fiilen işçinin karşı çıkmayıp fazla çalışma yapması halinde tanıkla kanıtlansa dahi fazla çalışma ve işçinin ona yönelik örtülü-fiili bir onayı olduğu kabul edilir.", (Akyiğit, 2024: 395); "İşçinin

"Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür." şeklinde hükme yer verilmiştir.

İşçinin onayının alınma zamanı "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" m.9/2'de; "fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır." düzenlenmiştir. Hüküm gereğince, onayın iş sözleşmesinin yapıldığı sırada iş sözleşmesine eklenecek bir madde ile ya da fazla çalışmaya ihtiyaç duyulması halinde sonradan alınması mümkündür. Her ne kadar Yönetmelik'te toplu iş sözleşmeleri ile bu onayın alınabileceği hükmü yer almasa da aynı Yönetmelik'in 8/b bendinde yer alan "İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile..." hükmü dikkate alındığında işçinin onayının toplu iş sözleşmeleri ile de alınabileceğinin kabulü gerekir (Soyer, 2004:800; Astarlı, 2008b: 184-185). Son olarak toplu iş sözleşmelerine eklenecek hükümler ile de Ancak, "Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz (Yön.m.9/1)."

"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (Yön.m.9/2)." Bu imkân ancak, henüz yapılmamış fazla çalışmalar için uygulanabilir (Akyiğit, 2020:382, 2024:396). İşçinin bu onayından dönmesi için bir sebep göstermesine gerek olmamakla birlikte bu vazgeçisi otuz gün önceden işverene bildirmesi yeterlidir. Söz konusu otuz günlük süreye uyulmadan onayın geri alınması durumunda bildirimden itibaren otuz günlük süre içerisinde fazla çalışma talebine uymaması haklı bir nedene dayanmadığı sürece üstlendiği işini yapmaması anlamına gelecektir (Çelik vd., 2023:781).²⁹

Fazla çalışmaya onay vermiş işçi bakımından artık bu hususta bir borç doğmuş olacaktır. Onay vermesine rağmen işçinin fazla çalışmadan kaçınması durumunda işveren İşK.m. 25/II-h bendinde yer alan; "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine batırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" hükmü uyarınca haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2022:1304;

onayının alınması ve işçilere fazla çalışma yaptırılacağına duyurulması ile işçi fazla çalışma borcunu ifa etmekle yükümlü olacaktır", (Senyen Kaplan, 2022: 382)

²⁹ "İşçi fazla çalışma yapmayı önceden kabul etmişse, hastalık vb., gibi kaçınmasını gerektiren haklı nedenler olmadıkça fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Böyle bir durumda işçinin çalışmaktan kaçınması iş görme borcunun ifasında temerrüt anlamına gelir", (Ekmekçi & Yiğit, 2023: 483)

Yuvalı, 2009:59).³⁰ İşçinin fazla çalışmaya onay vermemesine rağmen işveren tarafından fazla çalışmaya zorlanması durumunda ise işçi İşK.m.24/II-f alt bendi; *"çalışma şartları uygulanmazsa"* hükmü kapsamında haklı nedenle fesih yoluna gidebilir (Akyiğit, 2022:385, 2024:395; Çelik vd., 2023:782).³¹

Ancak, işçiler iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden ya da sonradan fazla çalışma yapmayı kabul etmiş olsalar da, FÇYön.m.8/b/de düzenlendiği üzere; "İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz." O halde, işçilerin sağlık durumlarının fazla çalışma yapmaya elverişli olmadığı, işyeri hekimi veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim tarafından, ya da bu hekimlerin bulunmaması hâlinde herhangi bir hekim raporu ile belgelenmesi durumunda, bu işçilere fazla çalışma yaptırılmaz (Ekmekçi & Yiğit, 2023:482; Eyrenci vd., 2004:168). Burada fazla çalışmaya ilişkin sağlık engeli geçici bir duruma ilişkin ya da sürekli de olabilir (Ekmekçi & Yiğit, 2023:482). Ayrıca, fazla çalışma yapmamayı haklı kılan koşulların varlığı durumunda önceden onay veren işçi fazla çalışma yapmaya zorlanamaz (Mollamahmutoğlu vd., 2021:375).

İşçiden alınacak bu onaylar Kanun ve Yönetmelik'te belirtilen üst sınırların altında yaptırılacak fazla çalışmalar için geçerlidir. Örneğin; yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla çalışma yaptırılacağına dair işçiden alınacak onay kanaatimizce de geçersizdir (Kayırgan, 2023:58; Sümer & Kayırgan, 2024:145).

Fazla çalışma yaptırılması yasak olan işçiler ise, Yönetmeliğin 8'inci maddesinde şu şekilde sıralanmıştır;

"a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,

b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,

³⁰ Y.7.HD., 26.10.2015 T., 15443/584 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024.

³¹ "...işyerinde fazla çalışmak istemedikleri halde çalıştıkları, aksi durumda haklarında tutanak tutulduğu, işten çıkarılma tehdidi olduğu yönündedir. Dolayısıyla davacının bu hususlar çerçevesinde iş akdini haklı sebeplerle feshettiği, davacının yazmış olduğu tarihsiz mektubun ise istifa niteliği taşımadığı, bu noktada açıklama içermediği anlaşılmakla, kıdem tazminatının kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Y.22.HD., 20.06.2017 T., 8306/14916 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024).

c) İş Kanunu'nun 88'inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,

d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.

e) 4857 sayılı Kanunun 42'nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43'üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz;

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz (Yön.m.8/2)."

Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışma yapılması halinde, işçinin hak kazanacağı ücret İşK.m.41/2'de düzenlenmiştir. "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." Hükme göre, işçilere ödenecek normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı yüzde elli artırılarak verilecektir. İş Kanunu m. 41'de öngörülen oranlar bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile yükseltilebilir. İşçinin fazla çalışma yapması durumunda yükseltilmiş ücreti talep edebilmesi için çalışmanın hangi tür fazla çalışma ile yapılmış olmasının bir önemi yoktur (Sümer, 2024a:149).

Yer altı maden işlerinde ise, Kanun'un 42 ve 43'üncü maddeleri kapsamında fazla çalışma yaptırılabilir. İşK.m.41/10'da; "Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu halde ise ücretler %100 artırılarak verilecek ve azami süre kırkbeş saat olarak değil 37,5 saat olarak dikkate alınacaktır.

Ücretin saat başına düşen miktarının artırılarak verileceği hükmünden dolayı ücretin haftalık veya aylık olarak verildiği durumlarda saat başına düşen ücretin bulunması gerekmektedir (Süzek & Başterzi, 2025:924). Ayrıca bu ücret çıplak ücrettir (Ekmekçi & Yiğit, 2023:475). Zira giydirilmiş brüt ücrete göre fazla çalışma ücreti hesaplanamaz (Akyiğit, 2005:12; Mollamahmutoglu vd., 2014:1251).³² Bu

³² "Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Mahkemece, davacının bordrolarında görünen fazla çalışma tahakkuklarının banka kanalıyla eksiksiz ödendiğinden fazla çalışma alacağı olmadığı gibi fesihte haklı nedeninin de bulunmadığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriği, sunulan bordrolara göre davalı işyerinde her ay yapılsın ya da yapılmasın davacıya 22 saat fazla mesai ücreti ödendiği görülmektedir. İşyeri uygulaması ile fazla mesai yapılsın veya yapılmasın fazla mesai ücreti ödenmesi kararlaştırılmıştır. Bu bir anlamda fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil edildiğinin kabul görmesidir. Bu durumda, aylık 22 saatin üzerinde fazla çalışma yapıldığının ispatı halinde ayrıca hüküm altına alınması

konuda fazla çalışma ücretinin son ücrete göre değil; fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki ücret olduğunu belirtmek gerekir (Çil, 2007:69).³³ Ücretin hesaplanması noktasında iş sözleşmesinin hangi tarafça feshedildiğinin bir önemi bulunmamaktadır (Soyer, 2004:801).

Uygulamada sıkça iş sözleşmelerinde fazla çalışmaların aylık ücret içerisinde ödeneceği belirtilmektedir. Bu hallerde yıllık fazla çalışma sınırı olan ikiyüzyetmiş saati aşan kısmın ayrıca fazla çalışma ücreti olarak işçiye ödenmesi gerekmektedir. İşçinin asgari ücret alması durumunda ise sözleşmede böyle bir hüküm yer alsa bile itibar edilmemesi gerekir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1253; Özcan, 2014:690).³⁴

Fazla Sürelerle Çalışma

"İş Kanunu'nda" ve "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde" fazla çalışma ile birlikte fazla sürelerle çalışma kavramına yer verilmiştir. bu konuda Türk Borçlar Kanunu'nda fazla çalışmaya yer verilirken fazla sürelerle çalışma düzenlenmemiştir.³⁵ Fazla sürelerle çalışma İşK.m.41/3'te; *"Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dabilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır."*, "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin" 3/1/a bendinde de; *"Fazla sürelerle çalışma: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmaları"*

gereklidir. Dosyadaki bilgi, belge ve bilhassa davacı tanık beyanlarından davacının haftanın 6 günü 07.00-19.00 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma sistemine göre hesaplanan fazla mesai ücretinden 22 saat fazla mesai ücreti ödemesi mahsup edilmeli, buna göre fark fazla mesai ücreti ile kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Diğer taraftan fazla mesainin ücretin içinde olması ve asıl ücretin fazla mesai olarak ödenen miktarın dışlanması sonucu kabul edilen çıplak ücret olması karşısında, fazla mesai alacaklarının bordrodaki bu belirtilen çıplak ücrete göre hesaplanıp hüküm altına alınması da gözden kaçırılmamalıdır. Hatalı değerlendirmeye karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. “ (Y.9.HD., 06.11.2019 T., 6575/19202 (www.legalbank.net), E.T. 27.08.2024.

³³ Y.9.HD., 15.02.2016 T., 36458/2559 (https://www.calismatoplum.org), E.T. 19.03.2024; Y.9.HD. 23.03.2017 T., 8424/4718 (www.legalbank.net), E.T. 27.08.2024.

³⁴ Y.9.HD., 03.05.2012 T., 7792/15535 (www.lexpera.com), E.T. 16.03.2024; “Asıl ücretin miktarının işçiye yaptırılacak fazla saatlerle orantılı olarak yüksek belirlenmesi lazım gelir”, (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 378)

³⁵ “Bu durumda, Türk Borçlar kanunu kapsamındaki işçilerin çalışma süresi haftalık kırk beş saati aşarsa fazla çalışma söz konusu olacak, taraflarca kırkbeş saatin altındaki bir çalışma süresinin belirlenmesi durumunda, bu süreyi aşan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak karşılık bulamayacaktır.”, (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 382)

ifade eder." şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümler uyarınca, iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda, haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilir, kırkbeş saati aşan kısım ise yine fazla çalışma olarak değerlendirilir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1270).

Fazla sürelerle çalışmalarda verilecek ücret İşK.m.41/3 uyarınca; "Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir." Örneğin; toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresinin kırk saat olarak belirlendiği bir işyerinde işçinin kırksekiz saat çalışma yapması durumunda beş saat fazla sürelerle çalışma yapmış sayılacak ve bu beş saatlik kısma ait ücreti yüzde yirmibeş artırılarak verilecek; buna karşın üç saatlik kısmı ise fazla çalışma olarak nitelendirilecek ve bu kısma ait ücreti ise saat başına yüzde elli artırılarak verilecektir.

Ancak bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile haftalık normal çalışmalarını aşan çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirileceğinin belirtilmesi durumunda normal çalışma süresinin üzerinde ancak kırkbeş saatin altındaki çalışmalar da fazla çalışma sayılacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1270).

Fazla çalışmada olduğu gibi fazla sürelerle çalışma da normal, zorunlu ya da olağanüstü nedenlere bağlı şekilde ortaya çıkabilir. Kanun'un düzenleme metninden bu çıkarılmaktadır (Akyiğit, 2005:7). Son olarak fazla sürelerle çalışma durumunda da işçinin onayı alınması gerekmektedir (Evren, 2021:148; Gökçek, 2018:59; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1272).³⁶

Kanun ve Yönetmelik'te fazla sürelerle çalışma konusunda bir sınırlama bulunmamaktadır. Kanun'un 41/7 maddesinde ve Yönetmelik'in 5'inci maddesinde, fazla çalışmanın yılda toplam ikiyüzyetmiş saati geçemeyeceği belirtilmektedir. Doktrinde yer alan görüşe göre; söz konusu sınırlama açık şekilde fazla çalışmayı içermesinden dolayı fazla sürelerle çalışmada uygulanmayacaktır (Ekonomi, 2004:11; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1272).

Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi

Emredici Hüküm Yönünden Değerlendirilmesi

Çalışmaya esas kararda ilk derece mahkemesi yıllık fazla çalışma süresinin yasal sınırın üzerinde olduğu gerekçesi ile feshin haklı olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, "yalnız kanunda belirtilen saatlerin üzerinde çalışma yapıldığı

³⁶ Y.9.HD., 01.03.2018 T., 10355/4649 (www.legalbank.net), E.T. 27.08.2024.

iddiasının haklı fesih sebebi olarak kabul edilemeyeceğini belirterek kararı bozmuştur. İlk derece mahkemesi ise, fazla çalışma süresinin yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı, bu hükmün emredici nitelikte olduğunu belirterek kararında direnme göstermiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise; fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saatten fazla olmayacağı kuralının emredici şekilde düzenlendiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir" ifadesiyle yetinerek söz konusu kanun hükmünün emredici olmadığı şeklinde karar vermiştir.

Verilen kararlar emredici hukuk yönünden değerlendirildiğinde; "İş Kanunu'nun 41/8 maddesi" ve "Yönetmelik'in 5'inci maddesi" "*fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz*" şeklindedir. Söz konusu hükmün sadece lafzi yorumu ile değerlendirilmeyip amaçsal yorum da yapılması yerinde olacaktır.

İş hukukunun karakteristik birtakım özellikleri mevcuttur. Bunlar; işçinin korunmasının ön planda olması, (Süzek & Başterzi, 2025:18) kuralları genellikle nispi emredici nitelikte olması (Sümer & Kayırgan, 2024:7) ve işçi yararına yorum ilkesi olarak karşımıza çıkar (Akyigit, 2008b:52).³⁷ İşveren karşısında ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz konumda olan işçinin çeşitli açılardan korunması gerekmektedir. İşçinin korunması, emeğin ticari meta olmadığı evrensel ilkesinin (ILO Filadelfiya Bildirgesi) bir gereği olarak iş hukukunun temel ilkesi özelliğini korumaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014:12). Bu ilke ile işçilerin konu olabileceği tüm sömürü şekillerine karşı korunmaları amaçlanmıştır (Öktem Songu, 2007:32). Bu korumaya ücret ve çalışma ile dinlenme süreleri örnek olarak verilebilir (Şahlanan, 2007:163). Nitekim Yargıtay'a göre de "iş hukukunun doğuşu ve gelişiminin temel nedeni güçsüz durumda olan işçinin korunmasıdır."³⁸

Türk ve İsviçre Hukuk sistemlerinde sözleşme özgürlüğü ilkesi benimsenmiştir. Anayasa'nın 48'inci maddesinde, "herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir" ifadesiyle, sözleşme yapma özgürlüğü anayasal olarak koruma altına alınmıştır (Ateş, 2007:76; Yürekli, 2016:105). Bu bağlamda TBK.m.26'ya göre; "Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar

³⁷ "İş mevzuatı kurallarının birçoğu ekonomik bakımdan güçlü olan işverene karşı geçimini emeği ile sağlayan zayıf durumdaki işçiyi koruma amacı ile konulmuşlardır. Bu tür kuralların yorumunda başvurulacak "işçi lehine yorum" yöntemi, amaçsal yorum ile örtüşür. Başka bir anlatımla "işçi lehine yorum", "amaçsal yorumun" iş hukukunda işçiyi korumak için konulan kurallar yorumlanırken büründüğü biçimdir." (YHGK., 16.05.2018 T., 1828/1093 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024); YİBGK., 18.06.1958 T., 20/9 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024.

³⁸ YHGK., 17.12.2003 T., 9-789/785 (https://www.legalbank.net), E.T. 22.03.2024.

içinde özgürce belirleyebilirler." düzenlemesiyle taraflara sözleşmenin içeriği kanuna aykırı olmamak üzere belirleme özgürlüğü tanınmıştır. Sözleşme içeriğini serbestçe belirleme özgürlüğü özellikle mutlak emredici hukuk kuralları ile sınırlandırılmıştır. Sözleşme özgürlüğünün görünüm şekilleri, sözleşme yapma özgürlüğü, içerik özgürlüğü ve şekil özgürlüğü olup bu özgürlükler sadece işçiye koruma amaçlı sınırlandırılmıştır (Yürekli, 2016:105).

Hukuk kuralları, aksinin kararlaştırılıp kararlaştırılmayacak olması durumuna göre "emredici hukuk kuralları"³⁹ ve yedek hukuk kuralları" olarak ikiye ayrılır. Kendisine mutlak şekilde uyulması gereken kurala emredici hukuk kuralı denir (Eren, 2021:367; Kayıhan & Ünlütepe, 2018:133). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında belirtildiği gibi; *"Emredici hukuk kuralları gerçek ya da tüzel kişiler tarafından aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan kurallardır."*⁴⁰

İş hukukunda emredici hukuk kuralları "mutlak ve nispi emredici hukuk kuralları" olarak karşımıza çıkmaktadır (Yürekli, 2016:99). Mutlak emredici kuralların aksi kararlaştırılmayacak olup; aksi durumda geçersizlik yaptırımı ile karşılaşılır. Nispi emredici hukuk kuralları ise ancak işçi yararına olacak şekilde aksi kararlaştırılabilir (Akyiğit, 2008a, s. 53; Kar, 2021, s. 30). Zira bunlar sosyal kamu düzenine ilişkin olup işçiye koruma amacı güder (Eren, 2021:368; Yürekli, 2016:99).

Kanunlarda düzenlenen hususların mutlak emredici nitelikte olup olmadıklarının tespitinde lafzi yorum öne çıkmaktadır. Bazı durumlarda kanun bir kurala karşı konulamayacağını ifade etmek ya da buna karşılık sözleşmeleri yasaklayarak söz konusu hükmün buyurucu olduğunu açık şekilde belirtir (Yavuz, 2013:156). *"Zorundadırlar, aksi kararlaştırılmaz, vargeçilemez, kesindir, şarttır, batıldır, hükümsüzdür"* gibi terimler söz konusu hükümlerin mutlak emredici nitelikte olduğuna işaret eder (Uygur, 2012:321). Bununla birlikte kanunda yer alan hükmün

³⁹ Yedek hukuk kuralları kendi içerisinde yorumlayıcı yedek hukuk kuralları ve tamamlayıcı yedek hukuk kuralları olarak ikiye ayrılır. Yorumlayıcı yedek hukuk kuralları tarafların yaptıkları hukuki işlemde kullandıkları ancak anlamının ne olduğu hususunda bir açıklamaya yer vermedikleri hususlara ilişkin, kanunda yer alan düzenlemelerdir. Tamamlayıcı yedek hukuk kuralları tarafların sözleşmenin tali hususlarına ilişkin hususlara yer vermemeleri durumunda tali hususları tamamlayan yedek hukuk kurallardır. (Çağlayan, t.y.: 113)

⁴⁰ "Emredici hukuk kuralları gerçek ya da tüzel kişiler tarafından aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan kurallardır. Bazı durumlarda kanun koyucu bir yasa hükmünün "âmir hüküm" olduğunu şüpheye yer bırakmayacak bir şekilde, aksine bir kayıt ve şartın konamayacağını belirtmek suretiyle ifade eder. Bazı hallerde ise Kanun bu hususta bir açıklık içermez. Bu takdirde, bu yasa hükmünün düzenlenmesi amacı ve bu düzenlemeden beklenen yararlar göz önünde tutularak bunun "emredici hükümlerden" olup olmadığının araştırılması gerekir." (YHGK., 05.10.2005 T., 519/ 557 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 01.09.2024).

kamu düzeni, kamu yararı, genel sağlık, genel ahlak veya milli güvenliği ilgilendirmesi durumunda da mutlak emredici nitelikte olduğunu söylemek doğru olacaktır (Erdoğan, 2019:73; Şahlanan, 2007:166).

Kanun'da ve Yönetmelik'te çalışma sürelerinde günlük, haftalık ve yıllık bölümlerde bir üst sınır getirildiği görülmektedir. Yapılan fazla çalışma neticesinde ücretin ödenmemesi, fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanılmaması ve fazla çalışma hususunda işçinin onayının alınmaması durumunda idari para cezaları öngörülmüştür (Gökçek, 2018:137). Ancak bu süre sınırlarının aşılması halinde işverenlere karşı bir yaptırım getirilmemiştir. Söz konusu sürelerin aşılarak fazla çalışma yapılması hukuka aykırı fazla çalışma olarak adlandırılabilir (Akyiğit, 2005:5, 2022:387; Çil, 2007:61).

İşçinin çalışması bağlamında kendisini süresiz olarak işverenin emrine hazır tutması modern iş hukuku gereklerine de aykırılık teşkil edecektir. İşçinin bir insan olarak maddi ve manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyacı olacaktır. Ayrıca işçiden istenilen verimin alınabilmesi için de çalışma süresi sınırlandırılmalıdır. Zira sürekli çalışan işçiden arzulanan verim alınamayacaktır (Akyiğit, 2008a:1666). İşçinin yalnız maddi bakımdan korunması yeterli olmaz. Çalışma yaşamında kişiliğinin de korunması son derece önemlidir. Sözleşmenin tarafı olan işçinin fiziksel ve ruh sağlığının görülecek olan iş ve iş koşullarından doğabilecek iş kazası ile meslek hastalığından korunması önem arz etmektedir (Sümer & Kayırgan, 2024:7). "Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde"⁴¹ çalışma süreleri konusunda iki temel hak bulunmaktadır. Bildirgenin 23'üncü maddesi; *"herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarına hakkı vardır"*, 24'üncü maddesi ise; *"Herkes dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin uygun ölçülerde sınırlandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır"* şeklindedir (Güç, 2014:177). İş mevzuatımızda işçi sağlığı ve sosyal hayatı dikkate alınarak fazla çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar öncelikle işçi sağlığı konusunda önem taşır, zira insan bedeni fonksiyonu sürekli olarak çalışma yapmaya engeldir (Karacan, 2012:193). İşgücünün aşırı ve dengesiz kullanımı neticesinde ortaya çıkacak yorgunluk, işçinin işine karşı olan motivasyonunu ve konsantrasyonunu düşürecek ve neticesinde iş güvenliği anlamında iş kazalarının hedefi haline gelebilecektir. Getirilen bu sınırlamalarda asıl amaçlanan bireysel açıdan işçinin sağlığını ve sosyal yaşamını korumaktır (Karacan, 2012:25).

Çalışmamıza esas Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma sınırının emredici nitelikte olmadığı belirtilmiştir. Ancak Yargıtay'ın daireleri arasında görüş birliği olduğundan söz edilemez. Zira Yargıtay

⁴¹ <https://www.ihd.org.tr/>

7. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında günlük onbir saat ve yılda ikiyüzyetmiş saat çalışma sınırının emredici nitelikte olduğuna hükmetmiştir.

Yargıtay kararında çok önemli bir noktaya da değinerek; işçinin bu sınırlar üzerinde fazla çalışma yapıldığını bilerek iş sözleşmesi imzalamış olması durumunda dahi bu uygulamanın işyeri uygulaması haline gelmiş olsa bile yasa ve yönetmelik ile belirlenen sınırlamanın iş sözleşmesi ve işyeri uygulaması ile aşılamayacağını, zira çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁴²

Aynı yönde Yargıtay'ın bir kararında; günlük ve haftalık çalışma sürelerini düzenleyen kanun hükümlerinin emredici nitelikte olduğunu açık şekilde belirtmiştir.⁴³

⁴² “4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesinde günlük mesai 11 saatle sınırlandırılmıştır. Haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmaya da günlük 11 saati aşan çalışmanın karşılığı fazla çalışma olarak ödenmelidir. Günlük 11 saat ve yılda 270 saat çalışma sınırı emredici nitelikte olup, aşan kısmın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi fazla çalışma ücretine yönelik olup işçi bu çalışma şeklini bilerek işe girmiş ve hatta bir süre çalışmış olsa da, yasanın ve yönetmeliğin çalışma koşullarını belirleyen anılan hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarının bağlayıcılığından söz edilemez. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmelidir. Somut olayda davacının yazılı olarak fazla çalışmaya muvafakat ettiği anlaşılmaktadır. Davacı ayda dört defa her biri günlük 8 saatten toplam 32 saat fazla çalışma yapmıştır. İş akdinin feshedildiği 30.06.2012 tarihi itibarıyla yapılan fazla çalışmaların toplamı 192 saat olup yıllık 270 saat sınırı henüz aşılmamıştır. Ancak, işyerinde 3 vardiya uygulandığı halde işverenin iki vardiya şeklinde işçileri çalıştırdığı, 3.vardiyada diğer iki vardiyada çalışan işçilerin nöbetleşe çalıştığı 8 saat çalışması gereken işçilerin 16 saat çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Yasa ve yönetmelikle belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmaması, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesine göre işçiye haklı fesih imkânı vermektedir.” Y.7.HD., 24.02.2014 T., 23281/4371 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024.

⁴³ “Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu olmaktadır. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m 39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği m 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında ve işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.” Y.9.HD., 23.09.2010 T., 26258/25378 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024.

Doktrinde yer alan baskın görüşe göre; söz konusu hükümler nispi emredici niteliktedir (Canıklıoğlu, 2005:4; Çil, 2007:61; Kayırgan, 2023:304; Köseoğlu & Kabul, 2014:235; Mollamahmutoğlu vd., 2022:1301; Özdemir, 2005:119; Sümer, 2019:409; Şahlanan, 2007:166; Yuvalı, 2009:62). Dolayısı ile iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile bu sınırların altında süreler belirlenebilecek ancak bu sınırların üzerinde sürelerin belirlenmesi mümkün olmayacaktır.

Doktrinde yer alan başka bir görüşe göre; "fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olguları" mutlak emredici hükümlerdir. Dolayısı ile taraflar aralarında anlaşarak işçi lehine olacak şekilde fazla sürelerle çalışmaları fazla çalışma sayamayacaklardır. Ancak fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışmanın karşılığını işçi lehine artıracaklardır. Kısaca normali aşan çalışmaların tanımları mutlak emredici nitelikte iken bunların karşılıkları nispi emredici mahiyettedir (Akyiğit, 2005:26, 2008a:1690; Karaahmetoğlu, 2024:249).

Kanaatimizce; söz konusu hükmün mahiyetinin emredici nitelikte olup olmadığından ziyade mutlak veya nispi emredici mahiyette olup olmadığı tartışılması söz konusu olabilir. Nitekim, Yargıtay daireleri arasında günlük ve haftalık çalışma sürelerinin emredici nitelikte olduğu hususu tartışmasız olup, görüş birliği olmayan husus yıllık çalışma süresinin emredici mahiyette olup olmadığıdır. Yıllık ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma üst sınırının nispi emredici nitelikte olduğu aşikârdır. Dolayısı ile işçinin onayı olsa dahi bu üst sınır üzerinde çalışma için verdiği onay geçersizdir. Kanun'da ikiyüzyetmiş saati aşan çalışmalar karşısında işverene bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak çalışma sürelerini düzenleyen hükümlerin iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirdiği düşünüldüğünde yaptırımsız kalmaması gerekir. Zira bizim de katıldığımız görüşe göre; "dinlenme hakkı anayasal bir haktır ve hukuka aykırı şekilde yaptırılan fazla çalışmalar bu hakkın ihlali niteliğindedir" (Yuvalı, 2009:63).

Özetle Kanun ve Yönetmelik'in söz konusu hükmü gerek lafzi ile gerek konuluş amacı ile yorumlandığında doktrinde baskın olan görüş doğrultusunda nispi emredici mahiyettedir. Yasal düzenlemelerin emredici hükümlerine aykırı sözleşme hükümleri ise geçersizlik yaptırımına tabi olmalıdır. Bu emredici hükümlere aykırı davranışlar ise işçiye haklı nedenle fesih yetkisi verecektir.

Haklı Nedene Dayalı Fesih Yönünden Değerlendirilmesi

Haklı nedenle fesih, iş ilişkisini devam ettirmesi dürüstlük kuralları gereği kendisinden beklenilmeyecek tarafın iş sözleşmesini derhal sonlandırma yetkisi veren bir hak olup bu hak bozucu yenilik doğuran bir hak niteliği taşır⁴⁴. İş

⁴⁴ "Haklı neden, sözleşmeye bu şartlarda devamı o taraf için artık çekilmez kılan objektif bir sebeptir", (Akyiğit, 2024: 255); (Kurt & Koç, 2015: 475; Mollamahmutoğlu vd., 2014: 793;

ilişkisinde ortaya çıkan bu durum taraflardan birisi için sözleşmeyi çekilmez bir hale getirirse haklı nedenin varlığı kabul edilir (Sümer & Kayırgan, 2024:114; Yürekli, 2016:263). Buna göre haklı nedenlerin varlığı durumunda fesih hakkı bulunan taraftan artık sözleşme ile bağlı (ahde vefa) olması beklenemez ve haklı olan tarafa sözünden dönme imkânı tanır (Mollamahmutoğlu vd., 2014:794). Haklı nedenle sözleşmeyi derhal sona erdirmenin hakkının doğumu haklı sebep olarak adlandırılan bir olayın veya durumun gerçekleşmesi halinde mümkündür (Mollamahmutoğlu vd., 2021:585; Yürekli, 2016:256).

Haklı nedenle fesih 6098 sayılı Kanunu'nun 435'inci maddesinde; *"Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."* şeklinde düzenlenmiştir. Haklı nedenle fesih olgusu İş Kanunu'nun 24 ve 25'inci maddelerinde düzenlenerek, haklı nedenle fesih hakkı tanıyan haller sayılmıştır. İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde işçi açısından haklı fesih nedenlerini sıralanırken; 25'inci maddesinde ise, işveren açısından haklı fesih nedenlerine yer verilmiştir.

Değerlendirdiğimiz karar açısından, Yargıtay kararı ile bağlantılı iki durum öne çıkmaktadır.

-Bunlardan ilki; İşK.m.24/II/f bendinde yer alan ve işçiye haklı nedenle fesih hakkı veren; *"Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yabut çalışma şartları uygulanmazsa."* hükmüdür.

Yargıtay iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümünü "çalışma koşulları" olarak değerlendirmektedir. Yargıtay'a göre; "Kanun'un 22'nci maddesinin yanı sıra Anayasa, kanunlar, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir."⁴⁵

Yürekli, 2016: 256 vd); "Haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi, haklı bir nedenin varlığı durumunda yanlardan birinin, sözleşmeyi bozduğunu bildirip derhal sona erdirmesi anlamını taşır", (Centel, 1984: 173; Mollamahmutoğlu vd., 2021: 235)

⁴⁵ "Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. Sözü edilen 22 nci maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan

İşçinin gerek iş sözleşmesi ile gerekse yasalarla öngörülen iş koşullarının uygulanmaması halinde işçi İşK.m.24/II/f hükmü kapsamında haklı fesih yoluna gidebilecektir. Çalışma koşullarının uygulanmaması bazen mevcut koşulların uygulanmaması şeklinde ortaya çıkabileceği gibi bazen de mevcut koşulların olumsuz şekilde başkalaştırılması şeklinde de ortaya çıkabilir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:833; Özcan, 2014:513). İşçinin yıllık iznine çıkarılmaması, iş sağlığı ve güvenlik önlemleri alınmayan ortamda çalıştırılması,⁴⁶ primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik bildirilmesi⁴⁷ ilk duruma örnek olarak verilebilir.

Buna karşılık çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliklerin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle haklı fesih yoluna gidebilecektir (Akyiğit, 2008b:1109; Mollamahmutoğlu vd., 2022:852). Aynı şekilde işçinin sözleşme ve kanun hükümlerine aykırı çalıştırılmak istenmesi durumunda da çalışma şartlarının uygulanmaması durumu ortaya çıkacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2014:833; Özcan, 2014:513). Son olarak her türlü çalışma koşulunun uygulanmaması haklı feshi nedeni teşkil etmeyecektir. Çalışma koşullarındaki önemsiz uygulamama durumlarında ve işçi yararına uygulamama durumlarında işçi haklı nedenle fesih yoluna gidemeyecektir. Hangi çalışma koşulunun önemsiz olduğu ya da işçi yararına olduğu ise işin ve işyerinin tüm özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir (Tunçomağ & Centel, 2018:225).

Yargıtay'ın kararı ile bağlantılı ikinci durum ise; İşK.m.22'de düzenleme alanı bulan, *"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma*

başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir", Y.9.HD., 01.03.2016 T., 31770/4503 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 29.03.2024.

⁴⁶ Y.22.HD., 22.05.2014 T., 11788/14008 (<https://www.calismatoplum.org>), E.T. 21.03.2024.

⁴⁷ Y.22.HD., 01.02.2013 T., 11017/1606 (<https://www.calismatoplum.org>), E.T. 21.03.2024.

koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." hükmüdür.

Kanun'un bu hükmü çalışma koşullarının ilk kez belirlenmesini değil; daha sonra değiştirilmesini kapsamaktadır. Ayrıca Kanun çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilmesini belirtmiş olup işçinin çalışma koşullarının değiştirilmesini talep etmesi bu madde kapsamına değildir. İşçinin içerisinde bulunduğu çalışma koşullarının nereden doğduğunun bir önemi yoktur. İşK.m.22'nci maddesinin yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği⁴⁸ ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından (Akyiğit, 2008b:990; Ekmekçi & Yiğit, 2023:103; Sümer, 2019:142; Uşan, 2007:219) ya da varsa örf ve adetten de doğan ve çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir işçi ve işveren ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelmektedir.⁴⁹ Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu'dur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m.39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (m.41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık çalışma sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin; tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun⁵⁰ hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan diğer bir hukuk kaynağıdır.⁵¹

İşK.m.22 hükmünde çalışma koşullarında esaslı değişikliğin işçi tarafından altı iş günü içerisinde yazılı kabul edilmemesi durumunda bu değişikliğin işçiyi bağlamayacağı açık şekilde belirtilmiştir. Kanun söz konusu kabulün yazılı olmasını ve altı iş günü içerisinde olmasını aramıştır. Buradaki yazılıdan kasıt adi yazılı

⁴⁸ "Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yer alır. İşçi tarafından onaylanan personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisi kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin işçi açısından bağlayıcı olabilmesi ise bu değişikliklerin, 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesindeki şekle uygun olarak işçi tarafından kabulüne bağlıdır.", Y.9.HD., 06.02.2024, 18311/1589, Çalışma Toplum 82. Sayı.

⁴⁹ Y.9.HD., 14.11.2016, 5175/19971, Çalışma ve Toplum 54. Sayı.

⁵⁰ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 19 Mart 1981/17284.

⁵¹ Y.9.HD., 20.10.2016 , 20266/18213, Çalışma ve Toplum 54. Sayı.

şekildir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre altı iş günlük süre hak düşürücü nitelikte olmayıp daha sonraki bir sürede işçinin onay vermesi çalışma koşulunun geçerliliği açısından yeterli olacaktır (Akyiğit, 2008b:999; Uşan, 2007:255).

Bununla birlikte işçinin uzun süre boyunca benzer bir biçimde çalışması çalışma koşulu haline gelebilir. Söz gelimi işçinin uzun süre kabul veya ret açıklaması yapmaksızın değişiklik doğrultusunda çalışması durumunun da bir anlamı olması gerekir (Akyiğit, 2008b:999; Süzek & Başterzi, 2025:752). Zira burada dürüstlük kuralı önem arz etmektedir. Uzun süre çalışmanın ardından yazılı olarak kabul etmediğinden bahisle geçersizliğin öne sürülmesi hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet verecektir (Uşan, 2007:256; Süzek & Başterzi, 2025:752). Nitekim Yargıtay'ın dokuz ay çalışmasının ardından buna itiraz eden işçiyi haksız bulduğu karar da yerindedir.⁵² Aynı şekilde işçi lehine olacak şekilde yapılan esaslı bir değişikliğin işçi tarafından dürüstlük kuralına aykırı şekilde reddedilmesi durumu da olabilir. Bu halde iş görme temerrüdü ortaya çıkar ve işveren İşK.m.25/II kapsamında iş sözleşmesini feshedebilir (Özcan, 2014:471).

Burada önemle belirtilmesi gereken bir husus da şudur ki; şayet işverene iş sözleşmesi yapılırken belirli çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı tanınmış ise artık işveren bu madde hükmüne uymak zorunda değildir (Akyiğit, 2008b:993; Özcan, 2014:474; Sümer, 2019:152; Uşan, 2007:244). Yargıtay ilk kararlarında başlangıçtaki değişiklik kayıtlarını geçersiz saymaktayken⁵³ daha sonra içtihat değiştirerek bu kayıtların geçerli olduğuna hükmetmiştir.⁵⁴ Ancak bu durumda dahi işverenin bu davranışının yönetim hakkının kötüye kullanılması mahiyetinde olması durumunda geçerli olmayacağına karar vermiştir.⁵⁵

Kanun hükmünün uygulanabilmesi için çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilmesinin istenmesi şart olmakla birlikte söz konusu çalışma koşullarındaki değişikliğin de esaslı olması gerekmektedir. Esaslı değişik tanımını Kanun'da yapılmamıştır. Bu kavramı işçinin işyerindeki konumu, sorumluluğu, sosyal yaşamı ve aile yaşamı gibi yönlerden olumsuz etkileyen önemli değişiklik olarak nitelemek mümkündür. Söz konusu değişiklik işçi açısından iş ilişkisini çekilmez bir hale koymalı, işçinin durumunda bir ağırlaşma meydana getirmeli, işverenin mutlak yönetim hakkını aşmalı ve sözleşmenin objektif esaslı noktalarına ilişkin olmalıdır (Ekmekçi & Yiğit, 2023:105; Özcan, 2014:472). Aksi halde esaslı değişikliğin işçi lehine olması durumunda bu hüküm uygulama alanı bulmayacaktır (Akyiğit, 2008b: 994-996). Ancak tüm lehe olan durumların bu kapsam dışında

⁵² Y.9.HD., 19.09.2005 T., 27701/30370 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 20.03.2024.

⁵³ Y.9.HD., 26.01.2004 T., 23105/1204 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 23.03.2024.

⁵⁴ YHGK., 11.10.2006 T., 613/644 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 23.03.2024.

⁵⁵ Y.9.HD., 15.04.2014 T., 10473/15663 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 29.03.2024.

olduğunu söylemek doğru değildir. Her somut olaya göre bir değerlendirme yapılmalıdır. Nitekim satış elemanı olarak görevlendirilen bir işçinin farklı bir ile müdür olarak atanması her ne kadar işçi statüsünde bir ilerleme sağlasa da lehe olduğunu söylemek doğru olmayacaktır (Sümer, 2019:151; Uşan, 2007:220). Buna karşılık işverenin yönetim hakkı kapsamında olan konularda işveren tek taraflı değişiklik yapabilecektir. Bunlar esaslı değişiklik olarak kabul edilmez (Sümer, 2019:146; Uşan, 2007:244).

Söz konusu esaslı değişiklik kanun ve toplu iş sözleşmesinin emredici hükümlerine aykırı olamaz. Zira emredici hükümlere aykırılık halinde yaptırım geçersizlik olarak karşımıza çıkar. Geçersiz olan bir değişikliğin ise kabulü olamayacağından esaslı değişiklikten de bahsedilemeyecektir (Uşan, 2007:221).

Çalışma koşullarında yapılan bu esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesine karşın işveren tarafından diretilmesi halinde işçiye tanınan imkân İşK.m.24/II/f bendi kapsamında çalışma şartlarının uygulanmaması kapsamında haklı fesih hakkının kullanılmasıdır (Süzek & Başterzi, 2025:754).

Bu konuda değerlendirme yapmadan önce, Hukuk Genel Kurulu kararında değinilen noktalara tekrar dönmekte fayda vardır. Yargıtay ilk olarak çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi konusuna değinmiş ve çalışma sürelerinin de çalışma koşullarını oluşturacağını belirtmiştir. Yargıtay kararında çok önemli bir noktaya işaret etmektedir ki bu husus; *"Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü ise yapılan değişikliklerle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşp ağırlaşmadığı oluşturmaktadır. Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı tarzda değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir. Aleyhe değişen şartlar altında çalışmak istemeyen işçiye bırakılan çözüm yolu ise iş sözleşmesinin somut olaya göre İş Kanunu'nun 24/II/f bendinin "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" alt bentleri uyarınca haklı nedenle feshi olmaktadır"* şeklindedir.

Bu noktaya kadar Yargıtay gerekli hususlara değinmiş; ancak somut olayda işçinin ilk işe girdiği tarihten itibaren bu şekilde çalışmasından ve fazla çalışmaya onay verdiğinden ayrıca çalışma düzeninin değiştirilmesini işverenden talep ettiğini ispatlayamadığından bahisle haklı fesih olamayacağını belirtmiştir. Ayrıca Yargıtay kararında bizce son derece isabetsiz olarak işçinin fazla çalışmasına karşılık ücretinin de ödendiğini belirtmiştir.

Görüleceği üzere Yargıtay konuya fazla çalışma konusunda işçinin onayı olup olmadığı, fazla çalışmanın işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırması halinde işçinin işverenden çalışma düzeninin değişmesini isteyip istemediği ve fazla çalışma karşılığında ücretinin ödenip ödenmediği konularında yaklaşmaktadır. Bunların sağlanması halinde salt yıllık ikiyüzyetmiş saatin aşılmasını haklı fesih sebebi olarak görmemektedir. Zira bu hükmün emredici mahiyette olmadığını belirtmiştir. Söz konusu hükmün emredici mahiyette olduğunu yukarıda açıklamıştık. Bu hükmün

emredici mahiyette olmadığını bir an düşünmemiz halinde söz konusu sınırın aşılması durumunun çalışma koşullarında değişiklik ve çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle haklı fesih kavramları ile değerlendirmek de yerinde olacaktır.

Bu konuda, Yargıtay hukuk daireleri ve bölge adliye mahkemesi kararlarına da değinmekte fayda vardır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında olduğu gibi Ankara Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında da salt yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla çalışma yapılmasının haklı nedenle fesih oluşturmayaacağına karar verilmiştir. BAM kararlarında fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saati aşıp aşmadığından ziyade; işçinin fazla çalışmaya onay vermemesine rağmen çalıştırıp çalıştırılmadığı veya onay vermesi durumunda ücretinin ödenip ödenmediği hususlarına dikkat çekilmiştir.⁵⁶

Buna karşın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi kararında; yılda ikiyüzyetmiş saati aşan çalışmaların 4857 sayılı Kanun'da yer alan sınırlamaya aykırı olduğunu ve yasak çalışma niteliğinde olduğunu dolayısıyla bu sınırı aşan çalışmaların işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturacağına hükmetmiştir.⁵⁷

Konu hakkında Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararında; "yıllık ikiyüzyetmiş saatlik sınır üzerinde yapılan çalışmaların yasa ve yönetmelik hükümlerine aykırı olduğunu ve bu haliyle yasa ve yönetmelikle belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmamasının 4857 sayılı Kanun'un 24/II'ye göre, işçiye haklı fesih imkânı vereceğine hükmetmiştir.⁵⁸ Aynı dairenin bir başka kararında da "yıllık ikiyüzyetmiş saati aşan çalışmaların araştırılıp var olduğunun tespiti halinde yapılan feshin haklı neden olduğunun kabul edilmesi gerektiğine" hükmedilmiştir.⁵⁹

Bu kararlara paralel olarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararında "işçinin çalışma dönemi boyunca ücreti ödenmiş olsa dahi sürekli fazla çalışma yaptırılması ve işyerinde yasal çalışma sürelerine uyulmaması durumunda işçinin haklı nedenle fesih yoluna gidebileceğine" karar verilmiştir (Kayırgan, 2023:305).

İş sözleşmesinin esaslı unsuru olarak iş görme borcu ve bunun karşılığında ücret ödeme borcu karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışma süreleri ve dinlenme süreleri de esaslı unsurlar olup çalışma koşulları olarak karşımıza

⁵⁶ Ankara BAM 7. HD. 09.06.2023 T., 843/2361 K; Ankara BAM 7. HD. 04.04.2023 T., 3904/1338 K; Ankara BAM 7. HD. 17.02.2023 T., 2571/549 Söz konusu kararlar yayınlanmamış olup detay için; (Kayırgan, 2023: 304)

⁵⁷ İstanbul BAM 31. HD. 13.06.2023 T., 2037/1481 Söz konusu karar yayınlanmamış olup detay için; (Kayırgan, 2023: 304)

⁵⁸ Y.7.HD., 24.02.2014 T., 23281/4371 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024.

⁵⁹ Y.7.HD., 02.07.2015 T., 19129/13542 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024; Aynı yönde; Y.7.HD., 02.11.2014 T., 17807/21555 Söz konusu karar yayınlanmamış olup detay için; (Çil, 2016: 271)

çıkılmaktadır. İşçinin fazla çalışma için onayının alınması yasalarda belirtilen üst sınırları aşacak şekilde fazla çalışma yaptırılmasına imkân tanımaz. Aksi durumda ücret ödemesi yapılan işçinin sınırsız şekilde çalıştırılması gündeme gelecektir. Söz konusu yasal sınırlamalar aynı zamanda işçinin güvenliği ve sağlığı açısından önemlidir (Kayırgan, 2023:305).

İşçinin gerek iş sözleşmesi ile gerekse yasalarla öngörülen iş koşullarının uygulanmaması halinde işçi "İşK.m.24/II/f maddesi" kapsamında haklı fesih yoluna gidebilecektir. Çalışma koşullarının uygulanmaması bazen mevcut koşulların uygulanmaması şeklinde ortaya çıkabileceği gibi bazen de mevcut koşulların olumsuz şekilde başkalaştırılması şeklinde de ortaya çıkabilir. Şüphesiz ki yıllık ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma üst sınırı çalışma koşulları arasında yer almaktadır.

Burada işçinin fazla çalışma yaptırılmasına onay vermesi durumuna da değinmekte fayda vardır. Yargıtay kararlarında ve bizim de katıldığımız baskın doktrin görüşünde işçinin yazılı onay vermese bile uzun süre sessiz kalarak çalışmaya devam etmesi durumunda çalışma koşullarındaki değişikliği zımnen kabul ettiği ve daha sonra buna itiraz etmesi halinde hakkın kötüye kullanılması durumunun ortaya çıkacağı kabul görmektedir. Ancak bu hususun da her somut olaya göre değerlendirilmesi gerekir. Zira işçi sağlığı bakımında son derece önem arz eden kanunun emredici hükmüne aykırı işyeri uygulamasında işçinin iyi niyet ya da kötü niyeti sorgulamasına gidilmesi doğru değildir. Aksi halde ücreti ödenerek işçiye çok uzun sürelerle çalışma yaptırılması gündeme gelebilecektir. Örneğin; günlük onbir saat haftada altı gün çalışan işçi haftalık toplamda altmışaltı saat çalışmış olacaktır. Bu durumda haftalık fazla çalışması yirmibir saat olacaktır. Bu şekilde çalışma yapan işçinin yıllık fazla çalışması 1.092 saat (45,5 gün) olarak karşımıza çıkacaktır. Şüphesiz ki yasa koyucu bu durumu öngörerek yıllık çalışmayı ikiyüzyetmiş saat ile sınırlamıştır. Buna karşılık işçinin onayının varlığı ile ücretinin de ödendiği kabul edilerek uzun sürelerle yıllık fazla çalışma yaptırılması düşünülemez. İşçinin korunması ilkesi doğrultusunda, işçinin maddi, manevi ve kişisel haklarının da korunması amacıyla bu üst sınıra her şeyden önce işverenin uyması gerekmektedir. Dolayısı ile güçlü konumda olan işveren bu üst sınırı takip etmeli, işlerin yetişmemesi durumunda işyerinin işçi kapasitesini artırmalıdır.

Doktrinde yer alan ve kanaatimizi destekleyen görüşe göre de yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla çalışma yaptırılması halinde çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle işçi "İşK.m.24/II-f uyarınca" haklı nedenle fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini sonlandırabilir (Hüseyinli, 2017:25; Süzek & Başterzi, 2025:918). Buna karşın işveren fazla çalışmaya onay veren işçinin, ikiyüzyetmiş saat üzerinde fazla çalışma yapmaya onay vermemesi halinde, işçinin iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesi haksız fesih sayılacaktır.

Sonuç

Yargıtay'ın fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saatten fazla olmayacağı kuralının emredici şekilde düzenlenmediği yönündeki görüşüne katılmamaktayız. Zira Kanunun, Yönetmeliğin hükümleri lafzi ve amaçsal bakımdan değerlendirildiğinde ve işçi sağlığı ve güvenliği ile kişiliğinin korunması hususları da birlikte göz önünde bulundurulduğunda söz konusu hükmün nispi emredici nitelikte olduğu kanaatindeyiz.

Aynı şekilde Yargıtay'ın somut olayda işçinin ilk işe girdiği tarihten itibaren bu şekilde çalışmasından ve fazla çalışmaya onay verdiğinden ayrıca çalışma düzeninin değiştirilmesini işverenden talep ettiğine dair ispat yapamadığından bahisle haklı fesih olamayacağı yönündeki kararına da katılmamaktayız. Zira çalışma süreleri esaslı unsurlar olup çalışma koşulları olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma koşullarının işveren tarafından uygulanmaması durumu ise, işçi açısından haklı fesih nedeni teşkil edecektir.

Sonuç olarak; yukarıda izah edilen gerekçelerle Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararına katılmamaktayız. Fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı kuralının nispi emredici nitelikte olduğu ve buna aykırı çalışmaların işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi olabileceği kanaatindeyiz. Kanun koyucunun yasal düzenlemeler ile belirlenen yıllık fazla çalışma sürelerine ilişkin sınırlamaların aşılmasının önüne geçilmesi için, yıllık ikiyüzyetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yaptıran işverenlere karşı caydırıcı nitelikte idari para cezaları öngören yasal düzenlemelerin de yapılması yerinde olacaktır.

Extented Summary

In its decision numbered 2021/211 E. and 2022/1228 K., the Court of Cassation General Assembly of Civil Chambers held that the mere fact of an employee performing overtime work exceeding 270 hours annually does not, in itself, constitute a just cause for termination of the employment contract by the employee.

Article 63 of the Labor Act prescribes that the maximum regular working time shall not exceed forty-five hours per week. The rationale underlying this provision is inherently protective, reflecting the employee-oriented function of labor law, which seeks to secure rest periods and safeguard employees' well-being. The legislative limitation of daily and weekly working hours constitute one of the essential working conditions an indispensable element of this protective framework. Where these statutory thresholds are exceeded, the legal notion of "overtime work" becomes applicable.

According to Article 41(1) of the Labor Act, overtime is defined as “work performed in excess of forty-five hours per week, under the conditions provided by law.” Thus, for a work activity to qualify as overtime, it must first surpass the statutory threshold of forty-five hours weekly. Likewise, work exceeding eleven hours per day or seven and a half hours during night shifts also falls within the scope of overtime.

The Act and the relevant Regulation further impose an annual restriction on overtime: “the total duration of overtime shall not exceed two hundred seventy hours per year.” The Court of Cassation, however, has reasoned that this stipulation does not possess an absolutely mandatory character.

Such reasoning invites a purposive interpretation rather than a strictly literal one. Given the inherent inequality between employer and employee, the latter being in an economically and socially subordinate position, labor law provisions must be construed with a protective lens. Working time and rest periods exemplify the domains in which this protective function is most evident.

From a doctrinal perspective, requiring an employee to remain indefinitely at the disposal of the employer would contravene the very foundations of modern labor law. As a human being, the employee requires free time to preserve and develop his or her material and moral existence. Moreover, limiting working hours serves not only the employee’s interests but also the efficiency and sustainability of the labor relationship itself.

The true point of contention lies not in whether the 270-hour cap is mandatory per se, but rather in whether it should be considered absolutely mandatory or relatively mandatory. The more persuasive view is that this provision is of a relatively mandatory character. Consequently, even where the employee has ostensibly consented to working beyond this annual threshold, such consent must be deemed legally ineffective. As has been convincingly argued in the literature, “the right to rest is a constitutional right, and overtime performed in violation of statutory limits constitutes an infringement of this right.”

Finally, it is necessary to examine the implications for the employee’s right to terminate the employment contract with just cause. Pursuant to the Labor Act, where the working conditions stipulated by law or contract are not observed, the employee is entitled to terminate the contract on grounds of just cause. The failure to implement agreed working conditions may occur either through non-application or through their adverse alteration. The statutory annual cap of 270 hours of overtime is undoubtedly part of such working conditions. Accordingly, an employer’s breach of this limit provides the employee with just cause for termination.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Eşit oranda katkı sunulmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktay, N., Arıcı, K., & Senyen Kaplan, E. T. (2013). *İş Hukuku*. Gazi.
- Akyiğit, E. (2005). Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar. *TÜHİS - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19, 1-26.
- Akyiğit, E. (2008a). *İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (3. bs, C. 1). Seçkin.
- Akyiğit, E. (2008b). *İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (3. bs, C. 2). Seçkin.
- Akyiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Seçkin.
- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (14. bs). Seçkin.
- Akyiğit, E. (2024). *İş Hukuku*. Seçkin.
- Astarlı, M. (2008a). Alman ve Türk Hukuklarına Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları. *Kamu-İş*, 9(4), 1-29.
- Astarlı, M. (2008b). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Turhan Kitabevi.
- Ateş, D. (2007). Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (72), 75-93.
- Canıklıoğlu, N. (2005). *4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi* [Post]. Toprak İşveren Sendikası. <https://toprakisveren.org.tr/index.php/yayinlar/4857-sayili-kanuna-gore-calisma-suresi-ve-bu-surenin-gunlere-bolunmesi/>
- Centel, T. (1984). *İş Hukuku Cilt: 1, Bireysel İş Hukuku* (C. 1). Beta.
- Çağlayan, Y. (2024). *Açıklamalı—İctihatlı Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (1. bs). Seçkin.
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., & Özkaraca, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri*. Beta.
- Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 3(14), 57-79.
- Çil, Ş. (2016). Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 74(PROF. DR. FEVZİ ŞAHLANAN'A ARMAĞAN SAYISI), 269-312.
- Çil, Ş. (2022). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, (2019-2021)*. Yetkin.
- Demircioğlu, A. M., Centel, T., & Kaplan, H. A. (2021). *İş Hukuku* (21. bs). Beta.
- Ekin, A. (2016). İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 74(PROF. DR. FEVZİ ŞAHLANAN'A ARMAĞAN SAYISI), 337-370.
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku* (5. bs). On İki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2004). 4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı. *TÜHİS - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), 1-14.
- Erdoğan, İ. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (1. bs). Gazi.
- Eren, F. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (26. bs). Yetkin.

- Ertürk, Ş. (2022). *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*. Yetkin.
- Evren, Ö. K. (2021). *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı (Açıklamalar-Belge Örnekleri)* (Güncellenmiş 20). Seçkin.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2004). *Bireysel İş Hukuku*. Legal Yayıncılık.
- Gökçek, İ. S. (2018). *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Göktaş, S. (2024). *İş Hukuku Yargıtay Uygulaması*. Seçkin.
- Güç, T. (2014). *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma* (1. bs). Seçkin.
- Hüseyinli, N. (2017). İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları. *Terazi Hukuk Dergisi*, 12(136), 14-26.
- İde, F. (2014). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Bankacılık Sektörünün Bu Yönde Değerlendirilmesi* [Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Kar, B. (2021). *Deniz İş Hukuku* (3. bs). Yetkin.
- Karaahmetoğlu, A. (2024). Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1).
- Karacan, H. (2012). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma* (4. bs). Seçkin.
- Kayihan, Ş., & Ünlütepe, M. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (6. bs). Seçkin.
- Kayırgan, H. (2023). *4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma* (1. bs). Seçkin.
- Kızıldağ, Ü. (2019). *4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Fazla Saatlerle Çalışma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Köseoğlu, A., & Kabul, S. (2014). 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 72(2).
- Kurt, R., & Koç, M. (2015). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi* (2. bs). Seçkin.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2014). *İş Hukuku* (6. bs). Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2021). *İş Hukuku Dersleri Cilt 1, Bireysel İş Hukuku* (C. 1). Lykeion.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku* (7. bs). Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi iş ilişkileri I* (C. 1). Beta.
- Öktem Songu, S. (2007). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özcan, D. (2014). *İş Kanunları Şerhi*. Adalet.
- Özdemir, E. (2005). İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(3).
- Senyen Kaplan, E. T. (2022). *Bireysel İş Hukuku*. Yetkin.
- Soyer, M. P. (2004). Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül(3).

- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları* (7. bs). Seçkin.
- Sümer, H. H. (2024a). *İş Hukuku*. Seçkin.
- Sümer, H. H. (2024b). *İş Hukuku Uygulamaları* (8. bs). Seçkin.
- Sümer, H. H., & Kayırgan, H. (2024). *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (4. bs). Seçkin.
- Süzek, S., & Başterzi, S. (2025). *İş Hukuku* (25. bs). Beta.
- Şahlanan, F. (2007). Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, (2007/2), 161-168.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları* (9. bs). Beta.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları*. Beta.
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(Özel Sayı), 177-188.
- Uşan, M. F. (2007). 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 211-271.
- Uygur, T. (2012). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (C. 1). Seçkin.
- Yavuz, N. (2013). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (C. 1). Adalet.
- Yuvalı, E. (2009). Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış. *Kamu-İş*, 10(4), 55-83.
- Yürekli, S. (2016). *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3. bs). Seçkin.

Türkiye’de Bir Sosyal Politika Alanı Olarak Kurumsal Bakım: Arz-Talep Açıkları ve Gelecek Senaryoları Üzerine Bir Değerlendirme

Aslı ŞAHANKAYA ADAR¹
ORCID: 0000-0002-8834-7564

Saniye DEDEOĞLU²
ORCID: 0000-0003-2174-3076

DOI: 10.54752/ct.1823976

Öz: Günümüzde küresel çapta büyük dönüşümler yaşanmakta ve bu dönüşümler bakım ekonomisini doğrudan etkilemektedir. Başta demografik değişimler olmak üzere nüfusun yaşlanması, ekonomik krizler gibi bir dizi gelişme bakım hizmetlerine olan ihtiyacın artmasına neden olmaktadır. 2015 yılında dünya genelinde yaklaşık 2,1 milyar insanın bakıma ihtiyacı varken, bu sayının 2030 yılına kadar 200 milyon daha artması beklenmektedir. Bu durum, bakım ekonomisinin gelecekte daha da önem kazanacağını göstermektedir.

Bakım ekonomisinin kurumsal bakım hizmetleri ayağını ele alan bu çalışma iki temel amaca hizmet etmektedir. Birincisi, kurumsal bakım hizmetlerine ilişkin arz-talep dengesini mevcut durum üzerinden ortaya

¹ Doç. Dr., İstanbul Beykent Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, aslisahankaya@beykent.edu.tr

² Prof.Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Prof. Dr., saniye.dedeoglu@gmail.com,

ŞAHANKAYA ADAR, A., DEDEOĞLU, S., (2026) “Türkiye’de bir sosyal politika alanı olarak kurumsal bakım: Arz-talep açıkları ve gelecek senaryoları üzerine bir değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.563-594

Makale Geliş Tarihi:14.11.2025 - Makale Kabul Tarihi:13.04.2026

koymaktır. Bu doğrultuda ‘bakım elması’nın iki ayağını temsil eden kamusal ve özel kurumsal bakım hizmetlerinin arz-talep dengesinin mevcut durumunu yaşlı, çocuk ve engelli bakımı kapsamında ele alınmaktadır. İkincisi ise, kurumsal bakım hizmetlerinde arz-talep açıklarına ilişkin gelecek senaryolarını ortaya koymaktır. Bu doğrultuda yaşlı, çocuk ve engelli bakım hizmetlerine ilişkin gelecek nüfus projeksiyonları dikkate alınarak arz-talep açıklarının gelecekteki durumu ele alınmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, kurumsal bakım hizmetlerinin yaşlı, çocuk ve engelli ayrımı olmaksızın her üç grupta da bir bakım darboğazı olduğuna işaret edilmektedir. Gelecek senaryoları da bakım talebinin artan bir eğilimi olduğunu vurgulamaktadır. Üstelik bu talebi günümüz Türkiye’inde hâkim politika yaklaşımı olan kadınların ücretsiz emeği üzerinden karşılamının da yetmeyeceğinin altı çizilmektedir.

Anahtar kelimeler: bakım ekonomisi, kurumsal bakım hizmetleri, yaşlı bakımı, çocuk bakımı, engelli bakımı

Rethinking Institutional Care in Türkiye: Supply-demand Gaps and Prospective Futures

Abstract: In the present context, major global socioeconomic changes are taking place, and these changes impact the care economy directly. A series of interconnected developments including structural demographic changes and systematic economic crises are driving a growing demand for care services. In 2015, approximately 2.1 billion people worldwide needed care, and this number is expected to increase by another 200 million by 2030. In this situation, the care economy will become even more key issue in the future.

This study, which analyzed formal institutional care services component of the care economy seeks two main purposes. First, it is to present the supply-demand balance for formal institutional care services based on the current landscape. In this context, the current supply-demand balance of public and private formal institutional care services, which represent the two pillars of the 'care diamond', is addressed within the scope of elderly, child, and individuals with disabilities. The second is to present future scenarios regarding supply-demand gaps in institutional care services. In this context, expected future scenario of supply-demand gaps of the care services is addressed by considering future population projections related to elderly, child, and individuals with disabilities. In line with this, the study indicates that there is a care bottleneck in all three groups: the elderly, children, and individuals with disabilities, regardless of the type of formal institutional care services. Furthermore,

it is solid finding that meeting this demand thru the unpaid labor of women, which is the dominant political approach in today's Türkiye, will not be sufficient.

Key words: care economy, institutional care services, elderly care, childcare, individuals with disabilities care

Giriş: Bir Sosyal Politika Meselesi Olarak Bakım İşi

Bakım ekonomisi, toplumun tüm bireylerinin fiziksel, psikolojik ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yerine getirilen ücretli ve ücretsiz faaliyetler ve ilişkiler bütünü olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2018: 38). Bakım ekonomisi, doğrudan ve dolaylı bakımı, sağlık hizmetlerini, eğitimi ve bireysel refahı artırmayı amaçlayan finansal ve ev içi hizmetlerin tamamını içermektedir. Dolayısıyla doğrudan bakım kapsamında, yaşlılar, hastalar, engelli bireyler ve çocuklara yönelik bakım vermeyle ilgili işlerin yanında dolaylı bakım kapsamında yerine getirilen yemek, temizlik ve günlük aktivitelerin planlanması gibi faaliyetleri de içermektedir (İlkkaracan, 2021: 3). Bakım ekonomisine içkin faaliyetlerin kimler tarafından yerine getirildiğine ilişkin bakım işinin toplumsal olarak nasıl yapılandığını formüle etmek amacıyla ‘bakım elması’ (care diamond) kavramı kullanılmaktadır. Buna göre ‘bakım elması’ nın dört temel ayağı bulunmaktadır: aile/hanehalkı, piyasa, kâr amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlar ve kamu kuruluşları (Razavi, 2007: 20).

Bakım ekonomisinin nasıl işlediği, ülkelerin benimsedikleri refah devleti rejimi ve sosyal politika uygulamalarıyla yakından ilişkilidir. Güçlü sosyal politikalara sahip ülkelerde bakım hizmetleri evrenselcilik ilkesi doğrultusunda ele alınmaktadır. Buna göre, tüm vatandaşların aynı hizmet sistemine erişebilmesi, sistemin ülke genelinde aynı standartlara sahip hizmet sunabilme kapasitesinin olması, sisteme erişimin vatandaşların ekonomik koşullarından bağımsız olması ve ihtiyaç duyan herkesin bu hizmetlere erişebilmesi-başka bir deyişle hizmet arzının talebi karşılayabiliyor olması- üzerine kurulu olan evrenselcilik ilkesine göre sosyal hakların bir ayağı olan bakım hizmetleri bir vatandaşlık hakkı çerçevesinde ele alınmaktadır (Marshall, 1950:10-11). Dolayısıyla gelişmiş refah rejimine sahip ülkelerde bakım hizmetleri evrensel bir sosyal politika alanı olarak kabul görmektedir.

Buna karşılık refah devletinin görece zayıf olduğu, kamu idarelerinin sosyal politika uygulamalarındaki rolünün daha sınırlı olduğu ülkelerde ise, bakım hizmetleri hane içerisinde ve kadınların sorumluluğunda çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmektedir. Başka bir deyişle evrenselci bakış açısında olduğu gibi bakım hizmetleri toplumsal bir sorun olarak tanımlanmak yerine, kadın emeği üzerinden tanımlanmaktadır. Bu yaklaşımın hâkim olduğu ülkelerde, bakım işi

neredeyse tamamen hane içerisindeki kadınlar tarafından karşılıksız olarak yerine getirilmektedir. Özellikle küçük çocuğu olan orta yaş kadınların hem kendi çocuklarının hem de ailedeki yaşlı bireylerin bakımlarını üstlenmekten kaynaklı durumları için çifte bakım yüküne vurgu yapılan ‘sandviç nesil’ ifadesi kullanılmaktadır (Mitchell, 2014: 333). Türkiye’de yaşlılarına ve çocuklarına bakım sağlayanların bakım yükünün endişe verici olduğu vurgulanmaktadır (İzdeş Terkoğlu ve Memiş, 2022: 90). Bu durumda olan ve bakım ekonomisinin ekseriyetle karşılıksız yanını temsil eden ücretsiz bakım işini üstlenmiş kadınların sayısı bakım ekonomisinin işleyişinde ücretsiz emeğin ne denli önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim dünya genelinde ücretsiz bakım işlerinin günde 16,4 milyar saat karşılığı işgücü gerektirdiği ve bunun da haftalık kırk saat çalışmaya karşılık 2 milyar işgücüne eş değer bir iş yükünü temsil ettiği belirtilmektedir (ILO, 2018: 43). Kadınların ücretsiz bakım emeğinin küresel düzeyde parasal olarak karşılığının yılda en az 10,8 trilyon ABD doları olduğu ve bunun da dünya genelinde teknoloji sektörünün üç katı büyüklüğünde olduğu belirtilmektedir (Oxfam, 2020: 6). Bu grupta yer alan ülkelerde bakım bir sosyal politika ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu olarak ortaya çıkmaktadır.

Tarih boyunca bakımdan birincil sorumlu olan kadınların sessiz bir çığlığına dönüşmüş olan ve dünya genelinde istisnasız olarak ekseriyetle kadınlar tarafından yerine getirilen bakım işi, sosyal politikaların güçlü olduğu ülkelerde- daha çok vatandaşlık temelinde ele alınsa bile- bir hak olarak görüldüğünden bu ülkelerde kadın istihdamını ve daha da önemlisi toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen bir sisteme işaret etmektedir. Nitekim ILO’nun 75 ülkede zaman kullanım verilerini dikkate alarak ortaya koyduğu çalışmada, dünya genelinde ortalama olarak ücretsiz bakım işleri için kadınların erkeklerden 3,2 kat daha fazla zaman harcadığı belirtilmektedir (ILO, 2019: 47). Aynı çalışmada kadınların bu işler için ayırdıkları zamanın asgari ve azami süreleri arasında iki kata kadar bir fark olduğu görülmektedir. İsveç, Norveç ve Danimarka (yaklaşık yüzde 44) gibi kuzey Avrupa ülkeler ücretsiz bakım işine katkı oranlarının kadınlar ve erkeklerde birbirine en yakın olduğu ülkeler iken, Pakistan ve Hindistan gibi ülkelerde ise erkeklerin katkı oranının yüzde 10’un altında kaldığı görülmektedir (ILO, 2019: 20). Nitekim kuzey Avrupa ülkelerinde kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artması sosyal hizmet uygulamalarının genişlemesiyle birlikte ilerlediğine dikkat çekilmektedir (Anttonen, 2001: 145-150).

Türkiye’deki bakım hizmetlerinin yapısal inşası açısından değerlendirildiğinde, politika metinlerinde kadını bakımdan ayrı tutan bir yaklaşımın henüz yeşermediği görülmektedir. Nitekim bakım hizmetleri bakım alan ve bakım veren olmak üzere iki temel grubu ilgilendirmekte, ancak bakım verenler Türkiye’de ekseriyetle hane içerisindeki kadınlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da kadınların

işgücü piyasasıyla olan ilişkisini zayıflatmaktadır (Toksöz, 2025: 1517; Ekiz-Gökmen, 2021: 11; İlkaracan, 2010). Daly ve Standing (2001: 1) bakımın ahlaki sorumluluk haline getirilmesi üzerinden tartıştığı bu durum, bakım işinin aile sevgili ve fedakârlık söylemleriyle ilişkilendirilmesi sonucu kurumsal yetersizliği de gizlemektedir.

2025 yılının ‘aile yılı’ olarak ilan edilmesi bu tutumda ısrarcı olduğunu göstermektedir. Aile yılı politikalarına bakıldığında, çocuk yardımlarının çocuk sayısı arttıkça yükseltilmesi kadınların doğum yapmasını teşvik etmek amacıyla uygulamaya koyulacak sosyal yardım niteliğinde bir düzenlemedir. Bu yardımların ancak kadının aile/hane dışında hareket özgürlüğünü destekleyecek sosyal politikalarla ve sosyal hizmetlerle güçlendirilmesi durumunda kadını özgürleştirici bir etki yaratması beklenebilir. Aksi halde bakım veren grubunda kadınlar gönüllü ya da zorunlu olarak kalmaya devam edeceklerdir. Zorunlu bakım yükü Daly ve Standing’in (2001: 1) belirttiği gibi bakım verme/vermeme hakkı, yani bakım vermeye zorunlu olmama hakkıyla ilişkilidir. Nitekim ‘Dünya Kadınlarının İlerlemesi’ raporunda ‘bakım’ işinin her zaman istekle ve sevgiyle yapılan bir iş olmadığı belirtilmektedir (Toksöz, 2025: 1511). Dolayısıyla bakım vermenin ahlaki bir sorumluluk üzerinden tanımlanması, çoğu kadının aslında başka bir seçeneğe sahip olmadığını görmezden gelmek olarak değerlendirilmektedir (Lewis, 2001: 70). Bu bağlamda Türkiye’de sağlıklı bir toplumun temeli için aile yılı müjdesinin bir anlamda kadınların bakım verme seçeneğini görmezden gelen bir ideolojinin yansımaları olduğu değerlendirilebilir. Dolayısıyla bakım, bir sosyal politika alanı olmaktan ziyade hala bir ‘kol kırılma yen içinde kalsın’ meselesi olarak kabul edilmektedir.

Türkiye’de bakım ekonomisine ilişkin bu sosyo-politik yaklaşım, kurumsal bakım hizmetlerine ilişkin erişilebilirlik ve arz-talep açıkları gibi sorunlarla bütünlük bir sosyal politika sarmalı olarak görülebilir. Nitekim yaşlı, çocuk ve engelli bakımında kurumsal hizmetlere olan talebin arzı karşılamaktan uzak olduğu bilinmektedir (İlkaracan ve Kim, 2019: 1). Bu da kadınlar için bakım vermeme hakkını neredeyse bir seçenek olmaktan çıkarmaktadır. Türkiye’deki bu durum, küresel düzeyde bakım açığı sorunu ile paralellik göstermektedir. Bu durumu telafi edebilmenin en önemli yollarından biri kurumsal bakım hizmetlerinin erişilebilirliğini artırmaktan geçmektedir. Bakım açıklarının en çok hangi bakım talebinde bulunan grubu temsil ettiği, ne kadar bir açık olduğu ve bu açıkların gelecekte nasıl bir seyrinin olduğunu bilmek bakım ekonomisine ilişkin önemli bir sorunu giderecek sosyal politikaların hayata geçirilmesi anlamında oldukça önemlidir. Bu bağlamda bu çalışmada, Türkiye’de kurumsal bakım hizmetlerinin arz-talep dengesinin mevcut durumu yaşlı, çocuk ve engelli ayrımı dikkate alınacak şekilde incelenmekte ve gelecek olası senaryolara ilişkin bir öngörü sunulmaktadır.

Metodoloji

Bu çalışma, Türkiye’de bakım ekonomisini bir sosyal politika sorunu olarak ele almaktadır. Bu doğrultuda öncelikle kurumsal bakım hizmetlerinin erişilebilirlik sorunu ikincil kaynaklardan yararlanılarak ortaya koyulmaktadır. Özellikle kurumsal bakım hizmetlerinin karşılanabilirliğine vurgu yapan bu başlıkta, yaşlı, çocuk ve engelli bakım hizmetleri için 2024 yılının tavan ve taban ücretleri dikkate alınmaktadır.

İkinci olarak, Türkiye’de kurumsal bakım hizmetlerinin arz-talep açıkları ortaya koyulmaktadır. Bu doğrultuda özel ve kamu bünyesinde bakım hizmeti veren kurumlara ilişkin 2014-2024 arasındaki yılları arasındaki istatistiklerden yararlanılmaktadır. Çalışmada kurumsal bakım hizmetlerine ilişkin arz-talep açıklarını öngören gelecek projeksiyonu için ise 2030 yılı nüfus projeksiyonu verileri dikkate alınmaktadır. Arz-talep açıkları ve gelecek projeksiyonu yaşlı, çocuk ve engelli ayrımı dikkate alınarak sunulmaktadır. Ayrıca kişi-bazlı ve kurum-bazlı yaklaşımlar birlikte kullanılmaktadır. Bu doğrultuda kullanılacak veriler için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS), Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Nüfus Projeksiyonları ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB)’nın yayımladığı ikincil verilerden yararlanılmaktadır.

Bakım talebi, öngörülen nüfus verileri ve hedef hizmet kapsama oranları kullanılarak tahmin edilmektedir. Hesaplama şu şekildedir:

$$\text{Bakım Talebi} = \text{Hedef Nüfus} \times \text{Kapsama Oranı}$$

Arz tarafında, mevcut kurumsal kapasite temel alınmaktadır. Kamu ve özel sektör kapasiteleri kısa vadede sabit kabul edilmektedir. Kurum merkezli analizlerde, gerekli kurum sayısı, toplam talebin ortalama kurumsal kapasiteye bölünmesiyle tahmin edilmektedir.

Arz-talep açığı şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$\text{Arz-Talep Açığı} = \text{Tahmini Talep} - \text{Mevcut Arz}$$

2030 yılına ilişkin projeksiyonların oluşturulmasında (i) hedef kapsama oranlarının artacağı, (ii) kamu ve özel sektörün hizmet sunumundaki paylarının sabit kalacağı ve (iii) mevcut kurumsal kapasitenin kısa vadede sınırlı değişim göstereceği varsayımları benimsenmiştir. Bu yöntemsel çerçeve, bakım hizmetlerine ilişkin mevcut durumun ve gelecekte ortaya çıkabilecek arz-talep açıklarının karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. 2030 yılına ilişkin projeksiyonlar, resmi nüfus tahminlerine dayanmaktadır ve artan kapsama oranları, sabit kamu-özel sektör dağılımı ve kurumsal kapasitede sınırlı kısa vadeli genişleme varsayımlarına

dayanmaktadır. Engelli bakımı için talep, yaşa bağlı yaygınlık kalıpları ve demografik yaşlanma eğilimleri kullanılarak dolaylı olarak tahmin edilmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Birincisi, hesaplamalarda dikkate alınan veriler kamuya açık kaynaklardan elde edilmektedir ve bu nedenle bölgesel ve cinsiyete dayalı tahminleri içermemektedir. İkincisi, çalışma Türkiye’de bakım hizmetlerini ele almakla birlikte, ücretsiz bakım hizmetlerine ilişkin herhangi bir tespitle bulunmamaktadır. Üçüncü ve son olarak ise, kurumsal hizmetlerin kalitesine ilişkin bir değerlendirmeyi dışarıda bırakmaktadır. Veri kısıtlamalarına rağmen, bu çerçeve mevcut eksiklikleri ve gelecekteki bakım ihtiyaçlarını değerlendirmek için tutarlı bir temel sağlamaktadır. Ayrıca Türkiye’de kurumsal bakım hizmetlerini bakım talebinde bulunan yaşlı, çocuk ve engelli grupları ayırımını dikkate alarak incelemesi, arz-talep bağlamında mevcut durumu ortaya koyması ve 2030 bakım açıklarına ilişkin bir projeksiyonu içermesi çalışmayı özgün ve değerli kılmaktadır.

Kurumsal Bakım Hizmetlerinin Erişilebilirlik Sorunu

Türkiye’de bakım hizmetlerindeki açık en dikkat çekici şekilde, kurumsal bakım hizmetlerinde görülmektedir. Kurumsal bakım hizmetlerini değerlendirirken hizmet kapasitesi, hizmet kalitesi, hizmet çeşitliliği, erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik gibi kriterler üzerinden tartışıldığı görülmektedir (Dünya Bankası, 2015; TÜSİAD, 2019). Ancak Türkiye’de kurumsal bakım hizmetlerinde temel meselenin erişilebilirlik olduğu açıktır. Başka bir deyişle kurumsal bakım hizmetlerinin maliyetini karşılayabiliyor olmak, diğer tüm kriterlerden daha önemli görünmektedir. Bunun en önemli nedeni, bakım hizmeti alıcısı olan hanelerin gelirleri ile bu hizmetlerin maliyeti arasındaki uçurumdur. Nitekim Türkiye’de her üç grup için de bakım hizmeti almanın maliyetine bakıldığında, ailelerin bakımın mali yükü altında ezildikleri görülmektedir. Bunun en temel kanıtı, bakım yükü nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalan kadınlardır. Nitekim Türkiye’de bakım yükü nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalan kadınların oranı %58,8’dir (ILO, 2024: 20). Ancak istihdama katılma durumunda dahi bakım hizmetlerinin maliyetinin yüksek olması hane gelirini aile refahını etkileyecek şekilde azaltmaktadır.

Bakım hizmetlerine ilişkin akademik tartışmaların pek çok odağı olmakla birlikte konuyu sosyal politika çerçevesinde ele alan çalışmalara bakıldığında, bakım almak bir insan hakkı olarak tanımlanmakta ve bakıma ihtiyacı olan bireylerin bu hakkı özgürce kullanabilmelerinin bir gerekliliği olarak gelir güvencesi ile ilişkilendirdikleri görülmektedir (Standing, 2001: 26-27). Türkiye’deki mevcut durum bu tartışma ile uyumludur. Özellikle kurumsal bakım hizmetlerine erişimde gelir güvencesizliğinin önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda

bakım hizmeti alma özgürlüğü çoğu birey için ‘hiçbir zaman erişilemeyecek olan’ olarak tanımlanabilir. Nitekim engelli yakınlarının en sık karşılaştıkları problemlerden biri, çocuğun engelli olduğunun öğrenilmesinin ardından eşleri tarafından terk edilmeleridir. Bir diğer problem ise, engelli yakınına bakmak amacıyla hanedeki kadının çalışmaya ara vermesi, çalışma yaşamından ayrılması, başka bir deyişle kariyerinde ve dolayısıyla gelirinde bir kayba uğramasıdır. Her iki durumda da hanenin gelirinde bir azalma söz konusu olmaktadır. 2016 yılı Türkiye Aile Yapısı Araştırması’na göre, bakım ihtiyacı olan yaşlıların bakımını yüzde 28 gelinleri, yüzde 23 kızları üstlenmişlerdir. Yaşlı bakımı için ücretli bakıcı bulunan hanelerin oranı ise yalnızca yüzde 2’dir (TÜİK, 2017). Bu durum Türk geleneksel aile yapısına dayandırılrsa da gelir güvencesizliğiyle de ilişkili olduğu söylenebilir. Gerçekten de 2021 yılı Türkiye Aile Yapısı Araştırması’nın sonuçlarına göre, bireylerin yüzde 83,1’i yaşlılıklarında anne ve babasına çocukların bakması gerektiğini düşünmektedir. Yine aynı araştırmada kadınların yüzde 94,4 oranında çocuk bakımı ile ilgilendiği görülmektedir (TÜİK, 2022). Bu Türk geleneksel aile yapısıyla açıklanabilir bir veridir. Türkiye’deki geleneksel ataerkil aile yapısını açıklayan en önemli çalışmalardan birinde de bakım hizmetlerinin aile içerisinde ataerkil pazarlık konularından biri olarak tanımlandığı görülmektedir (Kandiyoti, 2019). Bu durum her üç bakım alıcısı grup için karşılanabilirlik açısından incelendiğinde daha net görülmektedir.

İstanbul’da 2024 yılı için özel yaşlı bakım merkezlerinin **taban ücreti 7.500 TL + KDV, tavan ücreti ise 65.812,5 TL + KDV** olarak belirlendiği görülmektedir. Yüzde 10 KDV de eklendiğinde en düşük özel yaşlı bakım merkezi ücretinin, aynı yıl **en düşük emekli aylığının yaklaşık %82’sine** ve **asgari ücretin yaklaşık yüzde 48’ine** denk geldiği görülmektedir. Kamu yaşlı bakım merkezlerinde ise oda tipine göre değişiklik göstermekle birlikte ücretlerin **1.334–6.045 TL** arasında değiştiği görülmektedir.

Engelli bakım ve rehabilitasyon merkezi adı altında yatılı hizmet veren kamuda kurumsal engelli bakım hizmetleri, engelli bireyin bir gelirinin olup olmadığına bakılmaksızın ücretsiz olarak sunulmaktadır. Özel engelli bakım hizmetlerinin minimum ücreti ise, bir komisyon tarafından yılda bir kez olacak şekilde belirlenmektedir³. ASHB’nin İstanbul ili için özel bakım merkezleri ücret tespit komisyonunca karara bağlanmış, 2024 yılı için özel engelli bakım hizmetlerinde yatılı (24 saat) ücreti 9.574,85 TL +KDV; gündüzlü (8 saat) ücreti 4.787,43 +KDV; gündüzlü (4 saat) ücreti 2.393,76 TL +KDV ve engellinin

³ Taban ücretler, yurt içi üretici fiyat endeksindeki (ÜFE) artış oranları esas alınarak, sosyal ve ekonomik koşullar, merkezlerin personel, kira, ısıtma, onarım ve diğer zorunlu giderleri dikkate alınarak belirlenmektedir.

ikametgahında bakıcı personel tarafından (günde 3 saat) ücreti 4.787,43 TL +KDV olarak tespit edildiği görülmektedir. Bu ücretlere yüzde 10 KDV eklendiğinde yatılı engelli bakım ücreti asgari ücretin yaklaşık yüzde 60’ına denk gelmektedir. Bu durumda asgari ücretle geçinen bir ailede engelli bir bireyin yatılı bir bakım merkezinde bakım hizmeti alması neredeyse imkansızdır. Engelli yakınlarının en sık karşılaştıkları problemlerden biri, çocuğun engelli olduğunun öğrenilmesinin ardından eşleri tarafından terk edilmeleridir. Bir diğer problem ise, engelli yakınına bakmak amacıyla hanedeki kadının çalışmaya ara vermesi, çalışma yaşamından ayrılması, başka bir deyişle kariyerinde ve dolayısıyla gelirinde bir kayba uğramasıdır. Her iki durumda da hanenin gelirinde bir azalma söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla engelli yakınlarının bu asgari ücretleri bile ödemekte zorlanacakları söylenebilir. Ayrıca bu ücretler sadece merkezlere yerleşmek için gerekli olan minimum ödemelerdir.

Çocuk bakım ücretlerinde ise finansman kaynakları farklı olduğundan (Belediye bütçesi, proje hibesi, kısa süreli protokoller, hane katkısı gibi dağınık finansman düzenleri) herhangi bir tavan veya taban ücret belirlenmemiştir. Ancak İstanbul Büyükşehir Belediye’sinin kreş ücreti 2024 yılı için 2.500 TL ile oldukça karşılanabilir bir miktardayken kreşlerin taban ücretleri 1 milyonu aşabilmektedir.

Türkiye’de Kurumsal Bakım Açıkları

Bu başlık altında Türkiye’de kurumsal bakım hizmetleri; yaşlı, engelli ve çocuk bakım hizmetlerinin kurumsal kapasitesi çerçevesinde ele alınmaktadır. Elbette ki her bir gruba yönelik bakım hizmetlerinin hizmet vermenin minimum standartları, bakım verenlerin nitelikleri gibi kendine özgü koşulları bulunmaktadır. Ancak bu başlık altında üç gruba yönelik bakım hizmetlerinin özgül özellikleri bir kenara bırakılarak, bakım meselesi bir sosyal politika sorunu olarak kurumsal hizmet kapasitesini bağlamında ele alınmaktadır.

Yaşlı Bakım Hizmetleri

Tablo 1’de Türkiye’de yıllara göre yaşlı bağımlılık oranları görülmektedir. Buna göre yaşlı bağımlılık oranının 2014-24 arasında yıldan yıla artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Nüfus projeksiyonlarına ilişkin tahminlere göre ise, yaşlı bağımlılık oranının 2040 yılında yüzde 16,3; 2060 yılında yüzde 22,6 ve 2080 yılında yüzde 25,6 olacağı öngörülmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020: 1). Yine nüfus projeksiyonuna göre 2080 yılında 65+ nüfus 27 milyonu aşmaktadır. Bu öngörüler, yaşlı bakım ihtiyacının nicel olarak büyüdüğüne, bir başka deyişle yaşlı bakım talebinin artma eğilimine işaret etmektedir.

Tablo 1: Türkiye’de yıllara göre 65+ nüfusun bağımlılık oranı (2014-24)

	Toplam nüfus	65+	Bağımlılık oranı %
2024	85.664.944	9.112.298	15,5
2023	85.372.377	8.722.806	15
2022	85.279.553	8.451.669	14,5
2021	84.680.273	8.245.124	14,3
2020	83.614.362	7.953.555	14,1
2019	83.154.997	7.550.727	13,4
2018	82.003.882	7.186.204	12,9
2017	80.810.525	6.895.385	12,6
2016	79.814.871	6.651.503	12,3
2015	78.741.053	6.495.239	12,2
2014	77.695.904	6.192.962	11,8

Kaynak: Nüfus İstatistikleri Portalı, 2014-24

Kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinin arzı için ise, yıllara ve merkez türüne göre bakım merkezi sayısı ve buralardan hizmet alanların sayısı üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır. Tablo 2, 2014-24 yılları arasında yaşlı bakım merkezlerinin sayılarını göstermektedir.

Tablo 2: Yıllara ve merkez türüne göre yaşlı bakım hizmeti sunan merkez sayısı

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (Eylül)
Huzurevi	124	131	140	144	146	153	158	165	169	168	169 %36
Özel Huzurevi	185	196	207	216	226	241	261	263	266	267	270 %46
Yaşlı Yaşamevi	25	40	41	47	41	30	25	8	5	6	4
Gündüzlü Bakım ve Yaşlı Yaşam Merkezi						27	31	32	38	36	41
Diğer Huzurevi (Diğer bakanlıklar ve yerel yönetimlere bağlı)	23	22	23	24	24	26	23	21	21	22	20

Kaynak: ASHB, 2014-24

Yıllara ve *merkez türüne* göre kurum sayıları ile hizmet alanların artışta olduğu görülmektedir. Nitekim 2014-24 yılları arasında kamu huzurevlerinin sayısında yüzde 36’lık bir artış görülürken özel huzurevlerinde yüzde 46’lık bir artış olduğu görülmektedir. Buna göre özel yaşlı bakım merkezlerinin kurumsal kapasitesi yüzde 50’lik bir artışa yaklaşmışken kamu yaşlı bakım hizmeti kapasitesi yüzde 36 ile daha sınırlı bir kapasiteye sahiptir.

Tablo 3: Yıllara ve merkez türüne göre kurumsal yaşlı bakım hizmeti alanların sayısı

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (Eylül)
Huzurevi	11.688	12.202	14.439	13.692	13.888	13.885	12.105	12.686	14.115	14.644	14.873 %27
Özel Huzurevi	7.588	8.323	8.775	9.200	9.702	10.560	10.744	11.558	12.580	13.266	13.446 %77
Yaşlı Yaşamevi	99	154	157	164	148	121	90	25	15	32	16
Gündüzlü Bakım ve Yaşlı Yaşam Merkezi							382	532	538	765	920
Diğer Huzurevi (Diğer bakanlıklar ve yerel yönetimlere bağlı)	2.005	2.576	2.649	2.947	2.905	2.881	2.399	1.731	1.822	1.947	1.904

Kaynak: ASHB, 2014-24

2014-24 yılları arasında kamu huzurevlerinden hizmet alanlarda yüzde 27’lik bir artış görülürken özel huzurevlerinden hizmet alanlarda yüzde 77’lik bir artış olduğu görülmektedir. Özel kurumlardan hizmet alanların kamudan hizmet alanların yaklaşık üç katı kadar bir artış göstermiş olması, kamunun kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinde son on yılda hizmet alanların kapasitesini geliştirme bakımından özel sektörün gerisinde kaldığına işaret etmektedir.

Yaşlı bakım hizmeti veren kurumların sayısı ve buralardan hizmet alanlar dikkate alındığında, kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinin talebi karşılamaktan çok uzakta olduğu görülmektedir. Nitekim 2024 yılı için yaklaşık 9 milyon olan 65+ nüfus içerisinde yaklaşık 28 bin kişi hizmet almaktadır. Buna göre 2024 yılında yaşlı nüfusun yalnızca yüzde 0,3’ü kurumsal hizmete erişmiş durumdadır. 2014 yılında yaşlı nüfusun kurumsal hizmetlere erişim oranına bakıldığında ise yine yüzde 0,3’lük bir oranda erişim olduğu görülmektedir. Bu da bize son on yıl içerisinde kurumsal yaşlı bakım hizmet kapasitesinin nominal olarak bir artış gösterdiğini ama reel olarak bir artış yaşanmadığını göstermektedir.

Son on yıllık zaman diliminde kurumsal yaşlı bakım hizmet kapasitesinde gerçek anlamda bir artış görülmemektedir. Ancak gelecek dönemler için aile yapısındaki değişim, ekonomik konjonktürün ailede daha fazla ferdin işgücü piyasasına girmeyi zorunlu kılması ve kadını güçlendirme politikaları kapsamında kadınların işgücüne katılımının artma eğilimi beklentisiyle birlikte yaşlı bağımlılık oranlarında öngörülen artış kurumsal bakıma olan talebi artırma potansiyeli taşımaktadır. Bu bağlamda gelecek yıllarda kurumsal yaşlı bakım hizmetlerini arz ve talep bakımından değerlendirmek önemlidir.

Tablo 4: Kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinde arz-talep boşluğu (2025 ve 2030 yılları için)

2025 yılı için	Mevcut durum
	Kamu + Özel
65+ nüfus	9.112,2
Toplam hedef- 2025 yılı bağımlılık oranı %16,4	1.494,4
Mevcut toplam	28.319
Arz-talep boşluğu	1.466.0
2030 yılı için	Mevcut durum
	Kamu + Özel
65+ nüfus	9.112,2
Toplam hedef -2030 yılı bağımlılık oranı %19,6	1.785,9
Mevcut toplam	28.319
Arz-talep boşluğu	1.757,5

Kaynak: TÜİK Nüfus Projeksiyonu

Bu bağlamda kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinin büyüme temposunun talebin gerisinde kaldığı görülmektedir. Tablo 4’e göre, 65+ nüfus yaklaşık 9 milyondur. 2025 yılı için yaşlı bağımlılık oranı yüzde 16,4 olduğundan toplam yaşlı bakım talebi 1.494,4 olarak hesaplanmaktadır. Mevcut kapasitenin (özel+kamu) 28.319 olduğu düşünüldüğünde arz-talep boşluğu 1.466 bin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum da bekleme listeleri ve kapasite darboğazı anlamına gelmektedir. Merkez türleri arasındaki farklar, hizmet karması (gündüzlü/24 saat) ve personel yeterliliğiyle yakından ilişkilidir.

Engelli Bakım Hizmetleri

Kayıtlı engelli nüfusa oranla engelli bireylerin *kurumsal hizmet alma oranı oldukça düşüktür*. 2021 yılında engelli bireylerin *toplamı 2.511.950* (Ulusal Engelli Veri Sistemi) iken ulusal veri sistemine kayıtlı engellilerin *yalnızca yüzde 1,4’ünün* kurumsal hizmet aldığı görülmektedir. Ancak sistemi kayıtlı olmayan engelli nüfusun aynı yıl için 5 ile 9 milyon arasında değiştiği tahmin edilmektedir (Sağlık-Der, 2021: 14). 2021 yılı için kamu kurumlarından bakım hizmeti alan engelli bireylerin sayısı 7.865 ve özel merkezlerden bakım alanların sayısı 25.346’dır (Tablo 5). En düşük engelli birey sayısı tahmini üzerinden değerlendirildiğinde, kurumsal engelli bakım merkezlerine erişim oranı yüzde 0,66’ya düşmekte en yüksek tahmin üzerinden değerlendirildiğinde bu oran yüzde 0,36’ya kadar inmektedir.

Tablo 5: Yıllara ve merkez türüne göre engelli bakım hizmeti alanların sayısı

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (eylül)
Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi	5.827	6.204	6.670	7.240	7.745	8.077	7.918	7.211	7.387	7.003	7.121
Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi(Gündüzlü)	457	432	411	459	440	748	768	1.233	1.622	1.703	1.091
Umutevi	504	666	768	828	838	844	862	654	654	654	594
Kamu kurumsal toplam	6.788	7.302	7.849	8.527	9.023	9.669	9.548	9.098	9.663	9.360	8.806
Kamu kurumsal toplam (yatılı)	6.331	6.870	7.438	8.068	8.583	8.921	8.780	7.865	8.041	7.657	7.715 %22
Özel Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi	10.319	10.823	11.923	14.080	17.264	20.382	21.455	25.346	26.766	28.876	30.067 %191

Kaynak: ASHB, 2014-24

Hizmet alma oranının düşük olmasının toplumsal, sosyo-ekonomik pek çok nedeni bulunmaktadır. Ancak tüm bunlar kurumsal kapasitenin yeterli olması durumunda dikkate alınacak nedenler olarak tartışmaya açıktır. Diğer nedenler dışarıda bırakıldığında kurumsal kapasitenin yeterli olup olmadığı başlı başına ve çok temel bir sorundur. Bu bağlamda 2014-24 yılları arasında engelli bakım merkezlerinin sayısının artış eğilimine bakıldığında, 2024 yılında kamu kurumsal engelli bakım merkezi sayısında 251 ile son on yıllık süre içerisinde yüzde 47’lik bir artış olduğu görülmektedir. Özel engelli bakım merkezlerinde ise, 2024 yılı için 317 merkez ile yüzde 113’lük bir artış yaşandığı görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 6: Yıllara ve merkez türüne göre engelli bakım merkezlerinin sayısı

Yıllar/merkez statüsü	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (eylül)
Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi	85	87	93	97	97	104	104	104	107	106	106
Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi(Gündüzlü)	5	5	6	6	7	72	125	129	134	137	136
Umutevi	86	111	128	137	146	149	152	144	149	149	145
Kamu kurumsal toplam	176	203	227	240	250	325	381	377	390	392	387
Kamu kurumsal toplam (yatılı)	171	198	221	234	243	253	256	248	256	255	251 %47
Özel Engelli Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi	149	156	161	196	231	257	286	294	305	312	317 %113

Kaynak: ASHB, 2014-24

Engelli bakım hizmeti veren kurumların sayısında ve özellikle özel merkezlerin sayısındaki artış kayda değerdir. Ancak engelli nüfusun bakım talebini karşılamaktan oldukça uzaktır. Bu veriler, bakım hizmetlerinin arzında gerçekleşen artışın tek başına yeterli olmadığını, erişilebilirlik, finansman ve hizmet tasarımıyla uyumlu olacak bir arz artışının bütüncül bir sosyal politika yaklaşımıyla ele alınması ihtiyacının altını çizmektedir.

Çocuk Bakım Hizmetleri

Türkiye her ne kadar genç bir ülke olarak nitelendirilse de nüfus artış hızının azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Nitekim 2014 yılında yüzde 13,3 olan nüfus artış hızı 2024 yılına gelindiğinde 3,4 ile yaklaşık 10 puanlık bir azalma göstermektedir. Özellikle 2020 yılı sonrasında nüfus artış hızında ciddi bir azalma eğilimi olduğu görülmektedir (Nüfus İstatistikleri Portalı, 2025). Nüfus artış hızı azalmakta olsa da 0-5 yaş aralığındaki nüfus yaklaşık 6 milyondur. Aynı yaş grubunda okula kayıtlı öğrenci sayısı ise 2 milyon civarındadır (yüzde 33). Bakım ihtiyacı en yüksek olan yaş grubu 0-2 yaş arasında ise okul kayıt oranı yalnızca yüzde 1’dir (OECD, 2024). Dolayısıyla özellikle 0-2 yaş arasındaki çocuklara çok yüksek oranda anneleri veya hanedeki diğer yakınları bakım vermektedir. Bu veriler ışığında Türkiye’de erken çocukluk döneminde kurumsal bakım hizmetlerinin kapasitesini ele almak önemli bir sosyal politika sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim araştırmalar çocuk bakımı ve okul öncesi dönemde verilen eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının hem çocukların fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişiminde hem de yetişkinlik dönemlerindeki başarılarını etkilediğini ortaya koymaktadır (ILO, 2021; İlkaracan vd., 2015: 15). Bu bağlamda kurumsal hizmetlerin bir standardının olması, çocukların ailelerinin dezavantajlarından bağımsız bir erken çocukluk dönemi geçirmeleri ve geleceklerini kurmadaki fırsat eşitliği bakımından önem kazanmaktadır.

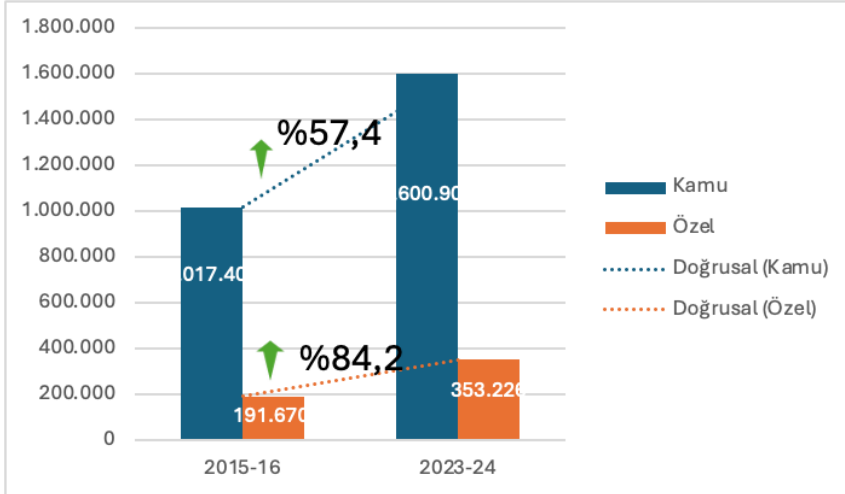
Tablo 7: Erken çocukluk döneminde hizmet türüne göre okul ve öğrenci sayıları (2015-2024)

	Okul sayısı (2015-16)		Okul sayısı (2023-24)		Öğrenci sayısı (2015-16)		Öğrenci sayısı (2023-24)	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Okul öncesi	23.135	4.658	31.556	8.401	1.017.	191.670	1.600.9	353.226
MEB’e bağlı	22.387	3.272	25.607	6.091	144.850	992.937	1.437.0	271.410
MEB’e bağlı olmayan	748	1.386	5.949	2.310	24.499	46.820	163.968	81.816
657 sayılı kanunun 191. Md göre açılan kurumlar	133	-	643	--	8 721	-	41.462	-
Toplum temelli kurumlar	692	-	5.306	-	21.020	-	122.506	-
ASHB’na bağlı	-	1.385	-	2.298	-	46.757	-	81.465
İş Kanunu’na bağlı açılan	-	1	-	12	-	63	-	351

Kaynak: MEB İstatistikleri

Kurumsal okul öncesi çocuk bakım hizmetlerinde yıllara göre bir kapasite artışı olduğu görülmektedir. 2015–2024 arasında okul öncesi *okul ve öğrenci kapasitesinde* artış mevcuttur. Nitekim 2015-16 eğitim-öğretim yılından 2023-24 eğitim-öğretim yılına kadar geçen yaklaşık on yıllık sürede okul öncesi okul sayısında yüzde 52,57’lik bir artış olduğu görülmektedir. Bunun yanında aynı dönem için öğrenci sayılarında da yüzde 61,67’lik bir artış gerçekleşmiştir. Kamu-özel ayrımında ise büyüme temposunun farklı olduğu görülmektedir. Okul öncesi dönemde MEB’e bağlı olarak hizmet veren okul sayısı tabloda verili yıllar içerisinde yüzde 36,39’luk bir artış gösterirken, MEB’e bağlı olmayan okul sayısındaki artış yüzde 80,35 olarak gerçekleşmiştir. Öğrenci sayıları dikkate alınarak gerçekleşen artışa bakıldığında, MEB’e bağlı okul öncesi kurumlardan hizmet alan öğrenci sayısında yüzde 57,4’lük bir artışa karşılık MEB’e bağlı olmayan kurumlardan hizmet alan öğrenci sayısındaki artış yüzde 84,2’dir (Grafik 1).

Grafik 1: Okul öncesi okul ve öğrenci kapasitesi- özel/kamu ayrımı 2015-2024



Bu veriler ışığında, MEB okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinde sadece düzenleyici olarak değil aynı zamanda hizmet verici olarak da hala başat bir role sahiptir. Ancak bu genel değerlendirmede biraz derinlere inildiğinde ve yaş gruplarına göre hizmet verme kapasitesine bakıldığında, MEB’in ağırlıklı olarak 5 yaş grubuna hizmet veriyor olması, dolayısıyla özellikle erken çocukluk döneminde bakım ihtiyacının çok yüksek olduğu 0-3 yaş grubunda erişilebilirliğinin olmaması bir eksiklik olarak tanımlanabilir (Dedeoğlu vd., 2021). Nitekim bu ihtiyaç ‘AB Barcelona 2030 Hedefleri’ ile de uyumludur.

AB üyesi ülkeler için geçerli olan ‘Barcelona 2030 Hedefleri’ olarak kabul edilen ve okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin kapsamını genişletmeyi, erişilebilirliği artırmayı ve hizmet kalitesini yükseltmeyi hedefleyen bir tavsiye kararı 2022 yılında kabul edilmiştir. Bu hedefler dört temel unsuru barındırmaktadır. İlk olarak, okullaşma oranının artırılması hedeflenmektedir. Buna göre, üye ülkelerin 0-3 yaş aralığındaki çocuklarda okullaşma oranını yüzde 45’e çıkarmaları ve 3-6 yaş aralığındaki çocukların okullaşma oranını yüzde 96’ya çıkarmaları teşvik edilmektedir. İkincisi, kalite ve erişilebilirlikle ilgili bir hedeftir. Buna göre, okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinin erişilebilir, uygun maliyetli ve kaliteli olması beklenmektedir. Bir başka deyişle düşük gelir grubunda yer alan ailelerin çocuklarını, engelli çocukları ve kırsal bölgelerdeki çocukları da kapsayacak bir hizmet yelpazesi teşvik edilmektedir. Üçüncüsü, zaman yoğunluğuna ilişkin bir hedeftir. Buna göre, okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerinin ebeveynlerin

çalışma saatleriyle uyumlu olacak şekilde planlanması teşvik edilmektedir. Burada temel amaç, küçük çocuğu olan ebeveynlerin ve özellikle de kadınların çalışma yaşamına etkin bir şekilde katılımlarını desteklemektir. Dördüncü ve son olarak ise, erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinde bir veri izleme ve takip mekanizmasının teşvik edilmesidir. Burada temel amaç, okul öncesi çağıdaki çocukların eğitim ve bakım hizmetlerine katılımlarına ilişkin veri toplamak ve özellikle de dezavantajlı gruplarda yer alan çocukların katılımına ilişkin ayrıştırmış veriye ulaşabilmektir (Council recommendation, 2022). Bu hedefler doğrultusunda üye ülkelere kamu yatırımlarını artırmaları tavsiye edilmektedir. Bu bağlamda Türkiye için de okul öncesi bakım ve eğitim hizmetlerine kamu yatırımlarının artırılması önemli bir politika hedefi olarak belirlenmelidir.

Tablo 8: Barcelona 2030 Hedefleri doğrultusunda çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinde arz-talep boşluğu

Yaş grubu	Nüfus	Mevcut kayıtlı çocuk sayısı	Kayıtlanması hedeflenen çocuk sayısı	Boşluk
0-2	2.583.563	25.836	1.162.603	1.136.768
3-5	3.416.437	1.954.202	3.279.780	1.325.578
Toplam	6.000.000	1.980.038	4.442.383	2.462.346

Tablo 8’de AB Barcelona 2030 Hedefleri doğrultusunda erken çocukluk dönemi bakım ve eğitim hizmetlerinin hedeflenen yaş gruplarına göre arz ve talep arasındaki farkı ortaya koyulmaktadır. Barcelona Hedefleri kapsamında 0-2 yaş için yüzde 45 ve 3-5 yaş için yüzde 96 düzeyinde kayıtlılık tavsiye edilmektedir. Mevcut durumda 0-2 yaş aralığında kayıtlı çocuk sayısı 25.836 iken hedef 1.162.603’tür. 3-5 yaş aralığında ise mevcut kayıtlı çocuk sayısı 1.954.202 iken aynı yaş grubunda kayıtlı olması hedeflenen çocuk sayısı 3.279.780’dir. Buna göre, 0-2 yaş grubunda belirlenen hedeflere ulaşabilmek için 1.136.768 çocuğa erişebilmek ve 3-5 yaş aralığında ise 1.325.578 çocuğa daha erişebilmek için kurumsal bakım hizmetlerinin kapsamının genişletilmesi gerekmektedir. Bu tabloya göre erken çocukluk dönemi kurumsal eğitim ve bakım hizmetlerinde toplam arz-talep boşluğu, bir başka deyişle 0-5 yaş grubunda yer alıp kurumsal bakım ve eğitim hizmetlerinden yararlanma potansiyeli olan çocuk sayısı 2.462.346’dır. Bu bağlamda 0-5 yaş aralığındaki çocukların yaklaşık yüzde 41’inin (2,46 milyon/ 6 milyon) kurumsal bakım ve eğitim hizmetine ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu veriler Türkiye’nin erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinde uluslararası standartların çok gerisinde seyrettiğini göstermektedir.

Kurumsal Bakım Hizmetlerinin Geleceğine Dair Arz-Talep Projeksiyonu

Kurumsal bakım hizmetlerinin geleceğine ilişkin bir arz-talep projeksiyonu oluşturmak, ekonomik ve sosyal nedenlerle ve insan onuruna yakışır bir çocukluk ve yaşlılık dönemi geçirebilmekle ilişkili olacak şekilde çeşitli politikaların kesişim alanında yer alması bakımından oldukça önemlidir. Nüfus projeksiyonları, kurumsal bakım hizmetlerinin kapasitesine ilişkin hedefler doğrultusunda bakım hizmetlerinin arz-talep projeksiyonunu çıkarmak, hükümetlerin ve bu alanda hizmet sağlayıcılar başta olmak üzere tüm aktörlerin sorumluluklarını tanımlamayı mümkün kılmaktadır. Nitekim kurumsal kapasiteye ilişkin bir öngöründe bulunabilmek, bu alanda altyapı çalışmalarının, işgücü planlamalarının, finansal sürdürülebilirliğin gerçekçi bir analizini yapmayı kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda Türkiye özelinde yaşlı, engelli ve çocuk bakım hizmetlerinde kurumsal arz-talep projeksiyon tahminlerine yer verilmektedir.

Yaşlı Bakımında Arz-Talep Projeksiyonu

Kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinde arz-talep boşluğu ve 2025–2030 projeksiyonlarını oluştururken kişi-bazlı ve kurum-bazlı olmak üzere iki farklı yaklaşım kullandık. Kişi-bazlı senaryoda yaşlı nüfus projeksiyonlarına göre ihtiyaç duyulan hizmet yerleri; kurum-bazlıda ise merkez/kapasite ölçeklemesi görülmektedir.

Tablo 9: Kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinde kişi-bazlı projeksiyon

	2025 yılı için hedef 16,4		2030 yılı için 19,6	
	Kamu %50	Özel %50	Kamu %50	Özel %50
Toplam hedef	747.200	747.200	878.790	878.790
Mevcut toplam	14.873	13.446	14.873	13.446
Arz-talep boşluğu	732.327	733.754	863.917	865.344

Bakım talebinin hesaplanması, ilgili nüfus grupları için belirlenen hedef hizmet kapsama oranlarına dayanmaktadır. Bu kapsamda 2025 yılı için %16,4, 2030 yılı için %19,6 oranları esas alınmıştır. Toplam bakım talebi aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır:

Bakım Talebi = İlgili Nüfus × Hedef Hizmet Oranı

Elde edilen toplam talep, politika yaklaşımı doğrultusunda kamu ve özel sektör arasında eşit (%50-%50) olarak paylaştırılmıştır.

Arzın hesaplanması aşamasında, kamu ve özel sektöre ait mevcut kurumsal bakım kapasitesi dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda kamu için 14.873, özel sektör için 13.446 kişilik kapasite esas alınmış ve analiz döneminde bu kapasitenin sabit kaldığı varsayılmıştır.

Arz-talep açığı ise her bir sektör için ayrı ayrı hesaplanmış olup aşağıdaki formüle dayanmaktadır:

$$\text{Arz-Talep Açığı} = \text{Hedef Talep} - \text{Mevcut Arz}$$

Tablo 10: Kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinde kurum-bazlı projeksiyon

	2025 yılı için hedef 16,4		2030 yılı için 19,6	
	Kamu %50	Özel %50	Kamu %50	Özel %50
Toplam hedef	8.490	15.000	9.986	32.419
Mevcut toplam	168	267	168	267
Arz-talep boşluğu	8.322	14.737	9.818	32.152

Her iki yaklaşım da kısa vadede artan bir arz-talep açığını göstermektedir. Bu da kamusal kurumsal bir omurganın kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Çekirdek aileleşme ve hane yoksunlukları, **kamusal kurumsal omurgayı zorunlu hale getirmektedir**. Türkiye’de **1.750.900** yaşlı tek başına yaşamakta; aileyi merkeze alan evde bakım modelleri her durumda yetersiz kabul edilmekte ve kimi zaman psikososyal risk doğurabilmektedir. Bu nedenle kamusal omurga hem standart hem erişim için kritik bir öneme sahiptir. 2025-2030 yılları dikkate alındığında önümüzdeki yıllarda yaşlı bakım hizmetlerindeki arz-talep boşluğunun artacak olması, bunun marjinal değil yapısal bir sorun olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Burada dikkatten kaçmaması gereken asıl husus, bu sorunun kurumsal hizmet kapasitesini artırılarak giderilebilecek bir eksiklik değil, nüfusun yaşlanmasıyla birlikte mevcut bakım rejiminin sorgulanmasını gereken bir bakım açığı sorunu olarak ortaya çıkıyor olmasıdır.

Engelli Bireyler için Arz-Talep Projeksiyonu

Her ne kadar gelecek yıllardaki engelli nüfusa ilişkin bir projeksiyon tahmini yayımlanmamış olsa da engelli bireylerin yaş grubuna göre dağılımına bakıldığında özellikle ileri yaş grubundaki bireylerin engelli bireyler içerisindeki oranının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Yaş grubuna göre engel durumları (2019)

Yaş grubu	Engel durumu				
	Görme	İşitme	Yardım almadan yürüyemeyen	Yardım almadan merdiven çıkamayan	Yaşlıtlarına göre öğrenme ve hatırlama zorluğu
15-44	6,2	4,1	0,8	1,5	2,0
45-54	7,4	3,9	4,4	7,5	4,5
55-64	9,6	5,2	8,2	12,9	6,4
65-74	14,6	11,9	17,1	24,7	14,9
75+	24,1	31,5	44,7	50,8	34,9

Kaynak: TÜİK, 2019

Tablo 12, 2019 yılı için yaş grubuna göre engel durumlarını göstermektedir. Buna göre görme, işitme, yardım almadan yürüyememe, yardım almadan merdiven çıkamama, yaşlıtlarına göre öğrenme ve hatırlama zorluğu sorunlarını yaşama bakımından yaş oldukça belirleyicidir. Nitekim yaş ilerledikçe tabloda verili engelleri yaşayanların oranı artmaktadır. Nüfus projeksiyonu Türkiye için yaşlanan bir nüfus profilini resmederken aynı zamanda engelli statüsünde bakım ihtiyacı olan bir nüfusa da işaret etmektedir.

Engelli bakımında temel mesela kurum sayısının artırılması değil, kapsayıcı, sürekli ve çok boyutlu bir operasyonel sürecin yürütülebilmesidir. Nitekim engelli bireylerin yaşlı ve erken çocukluk döneminde olan bireylerden farklı olarak temel bakım ihtiyaçlarının yanında engel durumuna göre özel bakım ve sağlıkla ilgili takip ihtiyacı da bulunmaktadır. Engelli bireylerin bakım ihtiyaçları, diğer bakım alıcısı gruplara göre daha heterojendir. Engelli bakımında sağlık, rehabilitasyon, gündüzlü destek, ağır bakım ve aile destek hizmetleri olmak üzere farklı bakım destek ihtiyaçları bulunmaktadır. Dolayısıyla özellikle ağır engel grubunda yer alan, hanehalkı üyelerinin uzun dönemde bakım sağlayacak koşullarının olmaması, sağlıkla ilgili bakım gerektiren durumlarda ailenin bunun için yeterli bilgi, deneyim ve becerisinin olmaması gibi nedenlerle engelli bireyler için kurumsal engelli bakım hizmetlerinin kapasitesinin talebi karşılayacak düzeyde olması oldukça önemlidir. Nitekim bir hanede otizmlı bir çocuğun dünyaya gelmesiyle birlikte kadınlar eşleri tarafından terk edilebilmekte ve bu durumda engelli çocuğa bakmak için istekli ve yeterli olsa bile hayatlarını idame ettirebilmek için annenin çalışması ve bir gelir elde etmesi de gerekmektedir. Böyle bir durumda kurumsal bakım hizmetleri önem kazanmakta; ancak kurum sayısını artırmanın yanında çok boyutlu bir hizmet kapsamını da sağlamak oldukça önemlidir.

Erken Çocukluk Dönemi Bakım ve Eğitim Hizmetleri için Arz-Talep Projeksiyonu

Erken çocukluk döneminde kamusal kurumsal ve özel kurumsal bakım hizmetlerine olan olası talep doğrultusunda kaç bakım merkezi ihtiyaç olduğuna ilişkin bir senaryo analizi kurum-bazlı bir hesaplama yapılarak tahmin edilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle 2030 yılı için kurumsal bakım ve eğitim hizmetlerine erişimi hedeflenen toplam çocuk sayısı belirlenmiş, sonrasında mevcut kurumsal kapasite dikkate alınarak ihtiyaç duyulan toplam kurum sayısı hesaplanmıştır.

Hesaplama, mevcut durumda hizmet verilen toplam çocuk sayısı ile kurum sayısı arasındaki oran temel alınarak bir kurumun ortalama kapasitesi yaklaşık **50 çocuk** olarak kabul edilmiştir. Bu varsayım doğrultusunda gerekli toplam kurum sayısı aşağıdaki şekilde hesaplanmıştır:

$$\text{Gerekli Kurum Sayısı} = \text{Toplam Hedeflenen Çocuk Sayısı} / \text{Ortalama Kurum Kapasitesi}$$

Mevcut durumda Türkiye’de 0-5 yaş aralığındaki çocukların yaklaşık yarısı kurumsal bakım ve eğitim hizmetlerine erişememektedir. Kamu sektörü bu alanda ana sağlayıcı rolünü korumakta (yaklaşık yüzde 79), ancak özel sektörün payı da (yaklaşık yüzde 21) önemli bir orandadır ve artış eğilimine sahip olması bakımından önemlidir.

Tablo 13: 0-5 Yaş Dönemi Çocuklar için Kurumsal Bakım Hizmetlerinde Kurumsal-Bazlı Senaryo Analizi

	Kamu (yaklaşık yüzde 79)	Özel (yaklaşık yüzde 21)	Özel+Kamu
Hedef 2030	70.837	18.830	89.668
Mevcut toplam	31.556	8.401	39.957
Arz-talep boşluğu	39.281	10.429	49.711

Arz-talep açığı ise, her bir sektör için ayrı olmak üzere aşağıdaki formül ile hesaplanmıştır:

$$\text{Arz-Talep Açığı: Hedef Kurum Sayısı-Mevcut Kurum Sayısı}$$

Türkiye genelinde yaklaşık 40.000 kurum faaliyet göstermektedir. 2030 hedefleri doğrultusunda ise mevcut kurum sayısının 2,3 katına çıkması beklenmekte, yani 91.660 kurumun açılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Senaryo analizi için basit bir hesaplama yapıldığında, yaklaşık 40.000 kurumun yaklaşık 2,46 milyon çocuğa hizmet verdiği mevcut durumdan yola çıkılarak, ortalama olarak bir kurumun yaklaşık 50 (49,55) çocuğa hizmet verdiği bilgisi ortaya çıkmaktadır (1.980.038/39.957). 2030 hedefleri doğrultusunda toplam 4.442.383 çocuğun kurumsal hizmetlere erişimi hedeflendiğinden yaklaşık 89.700 (89.668) kuruma

ihtiyaç duyulmaktadır (4.443.383/49,55). Bu durumda 49.711 yeni kuruma ihtiyaç vardır. Mevcut durumda kamusal kurumsal hizmetlerin yüzde 79’u temsil ettiği dikkate alındığında kamuda 39.281 yeni kuruma ve özel kurumsal hizmetlerde ise 10.429 yeni kuruma ihtiyaç bulunmaktadır (Tablo 13). Bu hedefin gerçekleştirilmesi durumunda kadın istihdamını destekleyen, erken çocukluk dönemini güçlendiren ve hanelerin sosyal refahını artıran stratejik bir plan hayata geçirilmiş olacaktır.

Sonuç Yerine

Türkiye’de bakım açıklarını ele alan bu çalışma, kurumsal bakım hizmetlerinin yaşlı, çocuk ve engelli ayrımı olmaksızın her üç grupta da bir bakım darboğazı olduğunu göstermektedir. Kurumsal bakım hizmetlerine ilişkin talep öngörülerinin hizmet arzının çok üzerinden olması bu darboğazı açıklamaktadır. Üstelik gelecek projeksiyonlarında da görüldüğü üzere bakım talebi azalan değil, artan bir taleptir ve 2030 yılına gelindiğinde bakım darboğazı sorununun daha da görünür olacağı açıktır.

Bu bulguların en önemli sonucu, Türkiye’de bakım hizmetlerinin her üç bakım alıcısı grup için de aileyi merkeze alan refah modeli ile sürdürülebilir olmadığıdır. Hane-içi bakım modelinin hala çok güçlü olduğu Türkiye’de arz-talep açıkları ve gelecek projeksiyonları artık bu modelin birincil bakım sağlama konusunda yeterli olmadığını açıkça göstermektedir. Nitekim bulgular, ailenin sorumluluğundaki bir “özel alan” sorunundan toplumsal bir sosyal riske dönüşme potansiyeli taşıdığı görülmektedir. Bu risk, kurumsal kapasitenin yetersizliğiyle birlikte nüfusun hızla yaşlanması, hanehalkı yapılarında tek başına yaşayan ya da tek ebeveynli hanelerin sayısındaki artışla birleşince daha da dramatik bir hale gelmektedir. Başka bir deyişle hanehalkı yapısındaki değişim ve nüfusun yaşlanması bakım ihtiyacını artırırken, kurumsal bakım hizmetlerinin bu artışa paralel bir gelişim göstermemesi yapısal bir uyumsuzluk yaratmaktadır. Bu bağlamda bakım hizmetlerinin kurumsal kapasitesinin genişletilmesi ihtiyacı yalnızca bir kapasite açığı sorunu ve demografik bir dönüşümün yarattığı marjinal bir sosyal yardım meselesi değil, uzun dönemli bir sosyal politika planının merkezinde yer alması gereken bir konu olarak ele alınmalıdır.

Bu soruna yönelik, kamusal hizmetlerin temel hizmet olarak kabul edildiği karşılanabilir–eşitlikçi karma bir sistemin hayata geçirilmesi önerilmektedir. Kısa vadede: (i) bölgesel kapasite planlaması ve hedef yatak/kurum sayıları, (ii) gelir duyarlı ücretlendirme (artan oranlı katkı), (iii) özel arzın oluşmadığı ilçeler için kamu alım garantisi ve sözleşmeli kapasite satın alma, (iv) personel normları, eğitim ve denetimin uygulandığı çözümler hayata geçirilebilir.

Ancak gelecekte bakım hizmetlerinin arz-talep açıklarını telafi etmenin yolu, bakım hizmetlerinde kamu mu özel sektör mü sorunu yanıtlamaktan ziyade eşitlikçi bir karma sistemi kurma üzerinden şekillenirse mümkün olabilecektir. Bunun için hak temelli erişim, yüksek-yoğunluklu profillerin hizmet erişiminde önceliklendirilmesi, kaliteli ve güvenli hizmet anlayışı, hizmet arz-talebinde bölgesel dengenin korunması, tüm hizmetlerin tek bir veri sistemi üzerinden kaydının tutulması gibi uygulamalar önemlidir. Tüm bunlar hayata geçirilirken unutulmaması gereken, bakım hizmetlerinin bir sosyal politika alanı olduğu ve bu sebeple bakım işinin ahlaki sorumluluk kapsamında ele alınarak “özel alan” da çözülmesi gereken ve bir sorun olarak görülmesi yerine bir vatandaşlık hakkı kapsamında ele alınması gerektiğidir.

Extended Summary

In the present context, major global socioeconomic changes are taking place, and these changes impact the care economy directly. A series of interconnected developments including structural demographic changes and systematic economic crises are driving a growing demand for care services. In 2015, approximately 2.1 billion people worldwide needed care, and this number is expected to increase by another 200 million by 2030. In this situation, the care economy will become even more key issue in the future.

How the care economy operates is closely linked to the welfare state regime and social policy practices adopted by countries. In countries with strong social policies, care services are approached in accordance with the principle of universalism. This principle, based on the principle that all citizens have access to the same service system, that the system has the capacity to provide services with the same standards nationwide, that access to the system is independent of citizens' economic circumstances, and that everyone in need can access these services—in other words, that the supply of services can meet demand—is built upon the principle that care services are a citizen's right.

In contrast, in countries where the welfare state is relatively weak and where public administrations play a more limited role in social policy implementation, care services are viewed as a problem to be solved within the family and under the responsibility of women. In other words, rather than being defined as a social problem, as in the universalist perspective, care services are defined through the lens of women's labor. In this context, care work is performed almost entirely by women within the household, without compensation. The term "sandwich generation," which emphasizes the double care burden faced by middle-aged women with young children, particularly those who must care for both their own children and the elderly in their families, is used. The number of women in this

situation, who undertake unpaid care work, which represents the largely unpaid aspect of the care economy, demonstrates the crucial role unpaid labor plays in the functioning of the care economy.

When evaluated in terms of the structural structure of care services in Türkiye, it is clear that an approach that separates women from caregiving has not yet emerged in policy texts. Indeed, caregiving concerns two main groups: care recipients and caregivers, but in Türkiye, caregivers are predominantly women within the household. This weakens women's relationship with the labor market. This socio-political approach to the care economy in Türkiye can be seen as a social policy spiral integrated with issues such as accessibility to institutional care services and supply-demand gaps. One of the most important ways to address this situation is to increase the accessibility of institutional care services. Understanding which care gaps represent the largest demand group, the extent of the gap, and the future trajectory of these gaps is crucial for implementing social policies that will address a significant challenge in the care economy.

This study, which analyzed formal institutional care services compenant of the care economy seeks two main purposes. First, it is to present the supply-demand balance for formal institutional care services based on the current landscape. In this context, the current supply-demand balance of public and private formal institutional care services, which represent the two pillars of the 'care diamond', is addressed within the scope of elderly, child, and individuals with disabilities. The second is to present future scenarios regarding supply-demand gaps in institutional care services. In this contex, expected future scenario of supply-demand gaps of the care services is addressed by considering future population projections related to elderly, child, and individuals with disabilities. In line with this, the study indicates that there is a care bottleneck in all three groups: the elderly, children, and individuals with disabilities, regardless of the type of formal institutional care services. Furthermore, it is solid finding that meeting this demand thru the unpaid labor of women, which is the dominant political approach in today's Türkiye, will not be sufficient.

Beyanlar

Katkı Oranları

Yazarların katkı oranları eşittir.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Türkiye’de bir sosyal politika alanı olarak kurumsal bakım: Arz-talep açıkları ve gelecek senaryoları üzerine bir değerlendirme” başlıklı makalenin yazımında

herhangi bir kişi veya kuruluş ile ve aynı zamanda yazarların birbiri ile bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz.

Proje Desteği

Bu çalışma Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından 18/018 ve 18/019 nolu projeleri tarafından desteklenmiştir.

KAYNAKÇA

- Anttonen, A. (2001) “The politics of social care in Finland: Child and elder care in transition” içinde Care Work: The quest for security, ed. Mary Daly. Geneva: ILO Publications.
- Council recommendation (2022) Early childhood education and care: the Barcelona targets for 2030, Official Journal of the European Union (2022/C 484/01), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2022.484.01.0001.01.ENG.
- Daly, M.; Standing, G. (2001) “Introduction”, Daly, M. (der.) Care work: The quest for security içinde, Geneva: ILO Publications.
- Dedeoğlu, S.; Şahankaya Adar, A.; Sıralı, Y. (2021) Supporting women’s employment through institutional collaboration on early childhood care and education. ILO Publications.
- Dünya Bankası (2015) Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinin arz ve talep durumu, https://www.worldbank.org/tr/country/turkey/publication/supply-and-demand-child-care-services-turkey-a-mixed-methods-study?utm_source=chatgpt.com.
- Ekiz-Gökmen, Ç. (2021) A new perspective on women’s care burden and employment in Turkey, New Perspectives on Turkey, 66, 11-34.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2020) 2020 yılı yaşlı nüfus istatistik bülteni, https://www.aile.gov.tr/media/89041/yasli_nufus_istatistik_bulteni.pdf.
- ILO (2018) Care work and care jobs for the future of the decent work. ILO: Geneva. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.
- ILO (2019) The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest work compilation of time-use surveys, Geneva: ILO Publications.
- ILO (2021) Bakım ekonomisine kamu yatırımları kılavuzu: bakım açıkları, yatırım maliyetleri ve ekonomik getirilerin belirlenmesine yönelik politika destek aracı.
- ILO (2024) The impact of care responsibilities on women’s labour force participation. ILO Statistical Brief, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf.
- İlkaracan, İ. (2010) Emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları. İstanbul: Metis Yayınları.

- İlkkaracan, İ.; Kim, K.; Kaya, T. (2015) The impact of public investment in social care services on employment, gender equality, and poverty: The Turkish case, <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/Country/Turkey/ITU%20Report%20English.pdf>.
- İlkkaracan, İ.; Kijong, K. (2019) The employment generation impact of meeting SDG targets in early childhood care, education, health and long-term care in 45 countries. Geneva: ILO.
- İlkkaracan, İ.; Masterson, K. T.; Memiş, E. ve Zacharias, A. (2020) The impact of investing in social care on employment generation time- and income-poverty and gender gaps: A macro-micro policy simulation for Turkey. CWE-Gam Working Paper.
- İlkkaracan, İ. (2021) A guide to public investments in the care economy: Policy support tool for estimating care deficits, investment costs and economic returns. ILO and UN Women Policy Tool, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Policy-tool-Care-economy-en.pdf>.
- İzdeş Terkoğlu, Ö.; Memiş, E. (2022) Impact of elderly care on ‘sandwiched-generation’ women in Turkey. *New Perspective on Turkey*, 66, 88-121.
- Kandiyoti, D. (2019) *Cariyeler, bacılar, yurttaşlar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Lewis, J. (2001) “Legitimizing care work and the issue of gender equality”, Daly, M. (der.) *Care work: The quest for security içinde*, Geneva: ILO Publications, 57-72.
- Marshall, T. H. (1950) “Citizenship and social class.”, *Citizenship and social class içinde*, London: Pluto Press, 1-87.
- Mitchell, B. A. (2014) Generational juggling acts in midlife families: Gendered and ethnocultural intersections. *Journal of Women & Aging* 26(4), 332–350.
- Nüfus İstatistikleri Portalı (2025) “Yıllara göre nüfus artış hızı”, <https://nip.tuik.gov.tr/?value=NufusArtisHizi>.
- OECD (2024) Enrolment in childcare and pre-school, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf3_2_enrolment_childcare_preschool.pdf.
- Oxfam (2020) *Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*. Oxford
- Razavi, S. (2007) *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development, Switzerland: UNRISD.
- Sağlık-Der (2021) *Ulusal yeterliliklerin geliştirilmesi kapsamında gerçekleştirilen engelli ve yaşlı bakım alanında sektör analizi raporu*.

- Standing, G. (2001) “Care work: Overcoming insecurity and neglect”, Daly, M. (der.) Care work: The quest for security içinde, Geneva: ILO Publications, 15-31.
- Toksöz, G. (2025) Yaşlanan dünya nüfusu ve artan bakım hizmetleri ihtiyacı: Bakım hizmetlerini kim sunacak? İnsanların yerini robotlar mı alıyor?. Çalışma ve Toplum Dergisi, 4(87), 1509-1536.
- TÜİK (2017) Aile yapısı araştırması.
- TÜİK (2019) TÜİK sağlık araştırması 2019.
- TÜİK (2022) Aile yapısı araştırması.
- TÜSİAD (2019) İş ve özel yaşam dengesi yolunda çocuk bakım ve eğitim kurumlarının yaygınlaştırılması,<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10255-is-ve-ozel-yasam-dengesi-yolunda-cocuk-bakim-ve-egitim-kurumlarinin-yayginlastirilmasi>.

NEET Olgusu Bağlamında Genç İşsizliği: Türkiye’de Makroekonomik ve Sosyo- Demografik Dinamikler

Reyhan CAFRI¹

ORCID: 0000-0002-6271-5330

DOI: 10.54752/ct.1789676

Öz: Bu çalışma, 2000–2023 döneminde Türkiye’de NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan) oranının makroekonomik ve sosyo-demografik belirleyicilerini incelemektedir. Analizlerde üç farklı ARDL modeli kullanılmış ve kısa ile uzun dönem dinamikleri değerlendirilmiştir. Modellerde işsizlik, enflasyon, GSYH, ihracat gibi makroekonomik göstergeler ile eğitilmiş işsizlik, eğitim harcamaları, bağımlı nüfus oranı ve kadın işgücüne katılım gibi sosyo-demografik faktörler yer almıştır. Ayrıca 2008 küresel finans krizi ve COVID-19 pandemisi gibi şok dönemleri analizlere dahil edilmiştir.

Bulgular, NEET’in yüksek bir kalıcılık gösterdiğini ve geçmiş değerlerin güncel oranları belirlemede etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kısa dönemde işsizlik ve kriz şokları NEET’i artırırken, eğitim ve işsizlik göstergeleri karmaşık etkiler göstermektedir. Uzun dönemde ise makroekonomik dalgalanmalar, demografik yapılar ve toplumsal cinsiyet temelli işgücü dinamikleri belirleyici rol oynamaktadır.

¹ Prof. Dr. İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, reyhan.cafri@iste.edu.tr

CAFRI, R., (2026) “NEET Olgusu Bağlamında Genç İşsizliği: Türkiye’de Makroekonomik ve Sosyo-Demografik Dinamikler”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.595-620

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

Makale Geliş Tarihi: 23.09.2025- Makale Kabul Tarihi: 13.04.2026

Elde edilen sonuçlar, gençlerin eğitim ve işgücü piyasasından uzun süreli kopmalarını önlemek için ekonomik istikrar ve eğitim politikalarının önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: NEET, genç işsizlik, ARDL, Türkiye, makroekonomik ve sosyo-demografik belirleyiciler

Youth Unemployment in the Context of the NEET Phenomenon: Macroeconomic and Socio-Demographic Dynamics in Türkiye

Abstract: This study examines the macroeconomic and socio-demographic determinants of the NEET (Not in Education, Employment, or Training) rate in Turkey over the period 2000–2023. Three ARDL model specifications are employed to capture both short- and long-term dynamics. The models include macroeconomic variables such as uloyment, inflation, GDP, and exports, alongside socio-demographic factors including educated unemployment, government spending on education, dependent population ratio, and female labor force participation. Crisis periods, specifically the 2008 global financial crisis and the COVID-19 pandemic, are incorporated to assess extraordinary impacts on youth labor market engagement.

Results indicate that NEET exhibits strong persistence, with past values significantly influencing current levels. In the short run, unemployment and crisis shocks increase NEET, while education and labor market participation indicators show complex effects. Long-term analysis reveals that macroeconomic instability, demographic structures, and gender-based labor market dynamics are critical determinants.

These findings highlight the multidimensional nature of NEET and emphasize the importance of economic stability and education policies in preventing prolonged disengagement of youth from education and the labor market.

Keywords: NEET, youth unemployment, ARDL, Turkey, macroeconomic and socio-demographic determinants

Giriş

Genç işsizliği, son yıllarda yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve demografik yönleriyle de küresel politika gündeminin merkezinde yer almaktadır. Birleşmiş Milletlere (BM) göre genç işsizliği, 15-24 yaş arası bireylerin aktif olarak iş aramalarına rağmen herhangi bir ücretli ya da ücretsiz işte çalışmaması durumu olarak tanımlanmaktadır (UN DESA, 2020: 39). Bu tanım, gençlerin yalnızca

istihdam eksikliği değil, aynı zamanda eğitimden iş gücüne geçiş sürecinde karşılaştıkları yapısal engelleri de kapsamaktadır. Genç işsizliği, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) kapsamında SKA 8 (İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme) altında izlenmekte ve azaltılması öncelikli bir hedef olarak kabul edilmektedir (UNDP, 2022: 41).

Ancak genç işsizliği ile sıklıkla karıştırılan fakat daha kapsayıcı bir kavram olan NEET (Not in Employment, Education or Training - Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan) oranı; gençlerin eğitimde, istihdamda veya herhangi bir mesleki eğitim sürecinde yer almamalarını ifade eder. NEET oranı, yalnızca iş arayanları değil, aynı zamanda eğitimden ve iş gücünden çekilmiş, “ne işte ne okulda” olan gençleri de kapsamına aldığı için, gençlerin toplumsal dışlanma riskini ölçmede daha duyarlı bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Eurofound, 2012: 20-21; Carcillo vd., 2015: 10-13). Özellikle uzun süre NEET statüsünde kalan bireylerin iş gücüne katılımı, psikolojik ve sosyolojik dezavantajları nedeniyle daha zorlaşmakta, bu durum hem birey hem toplum düzeyinde ciddi sosyal maliyetler yaratmaktadır (Furlong, 2006: 554).

Küresel ölçekte dijitalleşme, iş gücü piyasalarındaki yapısal dönüşüm, eğitimin niteliksel sorunları, bölgesel eşitsizlikler ve cinsiyet temelli ayrımcılık gibi faktörler hem genç işsizliği hem de NEET oranları üzerinde derin etkiler yaratmaktadır (Scarpetta vd., 2010: 10-13; Azu vd., 2021: 32-34). Türkiye özelinde ise genç işsizlik oranları uzun süredir OECD ve AB ortalamalarının üzerinde seyretmekte, bu durum NEET oranlarına da doğrudan yansımaktadır (Soylu & Aydın, 2020: 345-346; Tatar & Öztürk, 2024: 135-140). 2023 verilerine göre Türkiye’de 15-24 yaş grubundaki gençlerin yaklaşık %24’ü NEET konumundadır; bu oran, özellikle genç kadınlar ve kırsal bölgelerde daha yüksektir (TÜİK, 2023: 2).

COVID-19 pandemisi ise hem genç işsizliği hem de NEET oranları açısından kırıma yaratmıştır. Uzaktan eğitime erişim eşitsizlikleri, istihdamın daralması ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, özellikle düşük gelirli gençler için sistematik dışlanma riskini artırmıştır (Dasgupta, 2022: 15-18; Türkiye İş Kurumu. 2024: 56-58). Bu gelişmeler, özellikle 2008 küresel finans krizi ve sonrasında Avrupa’da yaşanan ekonomik durgunlukla birlikte, genç işsizliğinin yapısal bir sorun haline gelmesine yol açmış ve NEET statüsündeki gençlerin sayısında belirgin bir artışa neden olmuştur. Bu süreç, gençlerin eğitim sistemi ve işgücü piyasası ile bağlarının zayıflamasıyla birlikte sosyal dışlanma tartışmalarını derinleştirmiş ve genç işsizliğinin uzun vadeli sonuçlarına ilişkin “kaybolan kuşak” söyleminin yeniden görünür olmasına zemin hazırlamıştır (Yates & Payne, 2006: 329–330).

Literatürde bu söylem, özellikle kriz dönemlerinde gençlerin işgücü piyasasına kalıcı biçimde dezavantajlı giriş yapma riski ve fırsat kaybı üzerinden metaforik bir çerçeve olarak ele alınmaktadır. Nitekim genç işsizliği literatüründe,

ekonomik krizlerin ardından gençlerin ciddi bir “kaybolan kuşak” riski taşıdığı yönündeki tartışmaların arttığı görülmektedir (Allegretto, 2013: 323). Benzer şekilde COVID-19 pandemisi bağlamında da genç işsizliğindeki artışın yeni bir “kaybolan kuşak” üretme potansiyeli taşıdığı ifade edilmektedir (Tamesberger & Bacher, 2020: 232–234).

Bununla birlikte, NEET literatüründe makro düzeyde ele alınan sosyal dışlanma ve genç işsizliği söylemi, bireysel düzey mekanizmalarla da desteklenmektedir. Bu bağlamda Simões et al. (2017: 1110), NEET gençlerde düşük öz-yeterlilik algısı ve yüksek algılanan engellerin eğitim ve istihdam süreçlerine geçişi zorlaştırarak sosyal dışlanma riskini artırdığını göstermektedir. Bu durum, “kaybolan kuşak” söyleminin yalnızca yapısal ekonomik koşullarla değil, aynı zamanda bireysel psikososyal faktörlerle de ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye’de NEET gençliği üzerine literatür, son yıllarda hızlı bir biçimde genişlemiş ve özellikle bireysel-demografik belirleyiciler (Elitaş, 2025: 540-548; Afyonoğlu vd., 2024: 495-502), toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri (Yavaş, 2021:155-165; Usanmaz, 2024: 22-27) ve mekânsal dağılımlar (Köken & Koç, 2022: 115-121) üzerinde yoğunlaşmıştır. Bununla birlikte, mevcut çalışmaların büyük kısmı ya kesitsel mikro verilerle sınırlı kalmakta ya da belirli grupların deneyimlerine odaklanmaktadır. Türkiye için NEET oranlarını makroekonomik ve sosyo-demografik dinamikler çerçevesinde, zaman serisi yöntemleriyle inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır.

Bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. NEET oranlarının uzun dönemli belirleyicilerini ARDL yaklaşımı ile analiz ederek hem kısa vadeli dalgalanmaların hem de yapısal ilişkilerin ortaya konulmasına imkân sağlamaktadır. Böylece çalışma, Türkiye’de NEET literatürüne metodolojik açıdan bir yenilik getirmekte ve NEET olgusunu yalnızca bireysel dezavantajların değil, aynı zamanda makroekonomik dalgalanmaların ve sosyo-demografik dönüşümlerin yansıması olarak ele almaktadır. Bu yönüyle araştırma, Türkiye’nin OECD ve AB ortalamalarının üzerinde seyreden NEET oranlarını daha bütüncül bir bakış açısıyla açıklamaya katkı sunmaktadır.

Bu nedenle, bu çalışma Türkiye’de 2000-2023 yılları arasında NEET oranının belirleyicilerini ARDL yöntemiyle analiz ederek, politika yapımcılar için bilimsel temelli öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Literatür Taraması

Genç işsizliği ve NEET kavramları, hem kavramsal hem de ampirik olarak farklı dinamiklere sahiptir. Genç işsizliği, teknik olarak yalnızca aktif iş arayanları kapsarken, NEET oranı eğitimden, istihdamdan ve mesleki gelişimden uzak kalan

daha geniş bir genç nüfusu içerir (Carcillo vd., 2015: 12; Eurofound, 2012: 20-21). NEET statüsü, çoğu zaman “pasif” gençleri kapsadığı için, iş gücüne entegrasyon açısından daha ciddi bir sosyal kırılganlık göstergesi olarak kabul edilmektedir (Furlong, 2006: 554).

NEET literatürü, özellikle Avrupa ve OECD ülkelerinde son 15 yılda genişlemiştir. NEET gençlerin büyük bir kısmının iş gücü piyasasına yeniden dahil olabilmeleri için sosyal koruma, eğitim reformu ve bölgesel kalkınma politikalarının birlikte yürütülmesi gerektiği savunulmaktadır (Carcillo vd., 2015: 48-64). Eurofound (2012: 66-75), NEET gençlerin devlet bütçelerine maliyetinin yalnızca sosyal yardımlar üzerinden değil, aynı zamanda üretkenlik kayıpları ve uzun vadeli sağlık harcamaları üzerinden hesaplanması gerektiğini göstermektedir.

Türkiye’de NEET olgusu üzerine yapılan araştırmalar, sorunun ekonomik kökenlerinin yanı sıra toplumsal, mekânsal ve kurumsal bağlamlarını birlikte ele alan çok boyutlu bir çerçeve sunmaktadır. Çalışmalar genel olarak NEET’i tekil bir kategori olarak değil, farklı kırılganlık ve dışlanma biçimlerini barındıran heterojen bir grup olarak tanımlamaktadır; bu yaklaşım hem nicel hem nitel yöntemlerin birlikte kullanılmasını teşvik etmektedir (Önal & Yenihan, 2024: 61-71; Afyonoğlu vd., 2024: 496-497).

Makroekonomik dalgalanmaların NEET üzerindeki etkisi literatürde sıkça vurgulanmaktadır. Ekonomik belirsizlik ve istihdam daralmaları, gençlerin eğitim ve işgücü piyasasına erişimini zayıflatmakta; pandemi ve kriz dönemleri ise bu süreci hızlandırmaktadır (Günay, 2025: 231-232; Karaoglan vd., 2024: 2-3). Bu nedenle, çalışmalarda yalnızca oranların belirlenmesi değil, şoklara karşı kırılganlık ve toparlanma süreçlerinin izlenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır (Ertürkmen, 2024: 133-135).

Bölgesel eşitsizlikler ve mekânsal farklılaşma Türkiye literatürünün önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Mekânsal panel analizleri ve bölgesel çalışmalar, NEET dağılımının kentler içinde ve iller arasında homojen olmadığını, yerel işgücü piyasası yapısı, eğitim altyapısı ve bölgesel kalkınma düzeyinin belirleyici olduğunu göstermektedir; bu da ulusal politikaların bölgesel uyarlanması zorunlu kılmaktadır (Köken & Koç, 2022: 115-116; Çolak & Koç, 2023: 247-248). Ayrıca, Tatar & Öztürk (2024: 133-152) ve Özdemir vd., (2023: 409-426) çalışmalarında iller arası NEET farklılıklarını detaylı olarak incelemişlerdir. BETAM (2025:7-8) araştırması ise, Türkiye’nin Güneydoğu ve Orta-Doğu Anadolu bölgelerinde NEET oranlarının ülke ortalamasının çok üzerinde seyrettiğini rapor etmiştir. Bu bulgular, ulusal politikaların bölgesel farklılıkları dikkate alarak tasarlanmasının önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca uluslararası karşılaştırmalı veriler, Türkiye’de NEET oranlarının bölgesel varyasyonunun OECD ülkelerine kıyasla daha belirgin olduğunu göstermektedir (OECD, 2021: 57).

Toplumsal cinsiyet ve aile yapıları da NEET riskini biçimlendirmektedir. Araştırmalar genç kadınların bakım yükleri, toplumsal normlar ve işgücü piyasasına erişim engelleri nedeniyle daha kırılgan olduğunu ortaya koymaktadır (Yavaş, 2021: 155-165; Afyonoğlu vd., 2024: 495-496). Aynı zamanda aile kaynakları, ebeveynin eğitim düzeyi ve hane gelirinin NEET olasılığını etkilediği sıkça rapor edilmektedir (Elitaş, 2025: 542-550; Önal & Yenihan, 2024: 58-61).

Eğitim ve okuldan işgücü geçişine ilişkin çalışmalar ise mesleki eğitim, staj imkanları ve öğretmen/okul-işveren bağlarının zayıflığının gençlerin istihdam şansını sınırladığını vurgulamakta; bu bulgular, politika önerilerinde mesleki eğitim ve yerel-izleme mekanizmalarının önemini öne çıkarmaktadır (Tatar & Öztürk, 2024: 140-147; Kabadayı vd., 2025: 23-24). Ayrıca, sosyal hizmet ve sosyal iş perspektifinden yapılan kesişimsel analizler, belirli grupların (ör. sosyal hizmet mezunları, kırsal gençler) farklı deneyimler yaşadığını göstermektedir (Afyonoğlu vd., 2024: 497, 511-513).

Genel olarak Türkiye literatürü, NEET’in çok boyutlu ve mekânsal olarak heterojen bir problem olduğunu; çözümün ise makroekonomik istikrar, bölgesel politikalar, eğitim sisteminin işgücü ile bağlantısının güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyete duyarlı müdahalelerin eş zamanlı uygulanmasını gerektirdiğini göstermektedir (Köken & Koç, 2022: 126; Tatar & Öztürk, 2024: 145-150). Literatürde hâlen; politika müdahalelerinin etkilerinin uzun dönemli değerlendirmeleri, yerel pilot uygulamaların karşılaştırmalı analizleri ve mikro-panel düzeyinde nedensellik kanıtlarını güçlendirecek çalışmalar ihtiyacı göze çarpmaktadır. Bu eksiklikler, Türkiye’de NEET politikalarının tasarımı ve değerlendirilmesi açısından öncelikli araştırma alanları olarak belirlenmiştir.

Bununla birlikte NEET olgusunun ortaya çıkmasına yol açan faktörler literatürde oldukça geniş bir çerçevede ele alınmaktadır. Ekonomik, sosyal ve demografik birçok unsur NEET oluşumunda etkili olabilmektedir. Yetersiz istihdam politikaları, uzun süreli işsizlik, bölgesel gelişmişlik farklılıkları, kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin kapsamı, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, göçmenlik durumu, hanehalkı gelir düzeyi ve eğitimde fırsat eşitsizliği gibi unsurlar gençlerin eğitim ve işgücü piyasasından kopmasına neden olabilmektedir. Ancak, bu tür faktörlerin önemli bir kısmı çoğunlukla mikro veri setleri veya bölgesel panel veri kullanılarak analiz edilmektedir. Zaman serisi temelli çalışmalar ise genellikle makroekonomik göstergeler ve demografik yapı üzerinden NEET olgusunun dinamiklerini incelemektedir.

Bu nedenle mevcut çalışmada, Türkiye için uzun dönemli olarak erişilebilen makroekonomik ve sosyo-demografik göstergeler kullanılarak NEET oranının zaman serisi dinamikleri analiz edilmektedir.

Veri ve Yöntem

Bu çalışmada Türkiye’de NEET oranının makroekonomik ve sosyo-demografik belirleyicilerini analiz etmek amacıyla Autoregressive Distributed Lag (ARDL) sınır testi yaklaşımı kullanılmıştır. ARDL yöntemi, hem küçük örneklem büyüklüklerinde güvenilir sonuçlar vermesi hem de bağımlı ve bağımsız değişkenlerin farklı entegrasyon derecelerine sahip olmasına izin vermesi nedeniyle tercih edilmiştir (Pesaran vd., 2001: 289-326).

Çalışmada üç farklı ARDL modeli geliştirilmiş ve modellerin kısa ve uzun dönem dinamikleri incelenmiştir. Modellerin kurulmasında, değişkenler arasındaki yüksek korelasyon yapıları dikkate alınmış ve potansiyel çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunları minimize edilmiştir. Bu yaklaşım, tahmin edilen katsayıların hem istatistiksel hem de teorik olarak güvenilir olmasını sağlamaktadır.

Değişken Tanımları

Bağımlı değişken olarak NEET oranı, bağımsız değişkenler olarak ise hem makroekonomik göstergeler (işsizlik oranı, enflasyon, gayri safi yurt içi hasıla, ihracat) hem de sosyo-demografik göstergeler (eğitimli işsizlik, eğitim harcamaları, bağımlı nüfus oranı, kadın işgücüne katılım) ve şok dönemleri (küresel finans krizi, COVID-19 pandemisi) seçilmiştir. Bu değişkenler, genç işsizliği ve NEET literatüründe yaygın olarak kullanılan ve kısa ile uzun dönem etkileri açısından teorik temeli bulunan göstergelerdir (Scarpetta vd., 2010: 16-30; Bell & Blanchflower, 2011: 248-265; Furlong, 2006: 553-569). Kullanılan değişken setine ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Değişken Tanımları

Değişken	Tanım
NEET	Eğitimde, istihdamda veya mesleki eğitimde olmayan gençlerin payı, toplam (% olarak genç nüfus)
KGSYH	Kişi başına düşen GSYH büyümesi (yıllık %)
EİŞSİZ	İleri eğitilmiş işgücünde işsizlik oranı (% olarak toplam ileri eğitilmiş işgücü)
EĞİTİM	Eğitime yapılan kamu harcamaları, toplam (% GSYH içinde)
İHRACAT	Mal ve hizmet ihracatı (% GSYH içinde)
İNTERNET	İnternet kullanan bireyler (% nüfus içinde)
ENFLASYON	Tüketici fiyatları enflasyonu (yıllık %)
KİŞİGÜCÜ	Toplam işgücü içinde kadın işgücü payı (%)
BAĞIMLI	Çalışma çağındaki nüfus içinde genç bağımlı nüfus oranı (%)
İŞSİZLİK	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre toplam işgücü içinde işsizlik oranı (%)
KRİZ	2008 küresel finansal krizi kukla değişkeni (2008=1, diğer yıllar=0)
COVID	COVID-19 pandemisi kukla değişkeni (2020–2021=1, diğer yıllar=0)

Not: Tüm değişkenler Dünya Bankası veri tabanından elde edilmiştir. NEET değişkeni 15–24 yaş grubundaki gençlerin ne eğitimde ne istihdamda olan kısmını göstermektedir. İleri eğitilmiş işgücü, Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED-2011) kapsamında ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerini içeren yükseköğretim mezunlarını ifade etmektedir. Talep edilmesi durumunda, değişkenler arasındaki korelasyon matrisi tarafımızca sağlanabilmektedir.

Birim Kök Testleri

Birim kök testleri (ADF ve Zivot-Andrews testleri) kullanılarak tüm değişkenlerin entegrasyon dereceleri belirlenmiş; ARDL yaklaşımının gerektirdiği şekilde tüm değişkenlerin I(0) veya I(1) olduğu doğrulanmıştır. Bu adım, modelin yanlış spesifikasyon riskini azaltmakta ve ARDL sınır testi sonuçlarının güvenilirliğini sağlamaktadır (Pesaran vd., 2001: 290).

Model Spesifikasyonu

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler ARDL(p, q) çerçevesinde aşağıdaki gibi modellenmiştir:

$$NEET_t = \alpha + \sum_{i=1}^p \beta_i NEET_{t-i} + \sum_{j=0}^q \gamma_j X_{t-j} + \varepsilon_t \quad (1)$$

Uzun dönem ilişkiler, ARDL sınır testi (Bounds Test) ile sınanmış, kısa dönem dinamikler ise aşağıdaki *hata düzeltme modeli (ECM)* ile ifade edilmiştir:

$$\Delta NEET_t = \phi(NEET_{t-i} - \theta_0 - \sum_k \theta_k X_{k,t-1}) + \sum_{i=1}^{p-1} \beta_i \Delta NEET_{t-i} + \sum_{j=0}^{q-1} \gamma_j \Delta X_{t-j} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Hata düzeltme katsayısı (ϕ) negatif ve anlamlı bulunmuş, kısa dönem sapmaların uzun dönem dengesiyle uyumlu şekilde düzeltildiğini göstermiştir (Pesaran vd., 2001: 312-314).

Model Seçimi ve Tanımlama Testleri

Modellerin seçimi için Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılmış, en uygun gecikme uzunlukları otomatik olarak belirlenmiştir. Ayrıca, modellerin istatistiksel sağlamlığı Breusch-Godfrey otokorelasyon testi, Breusch-Pagan heteroskedastisite testi ve Ramsey RESET testi ile doğrulanmıştır. Tüm tanımlama testleri, kısa ve uzun dönem tahminlerin güvenilirliğini ve geçerliliğini desteklemektedir.

Bu yaklaşım, NEET’in kısa ve uzun dönem dinamiklerini farklı ARDL spesifikasyonları altında test ederek, bulguların sağlamlığını, teorik tutarlılığını ve güvenilirliğini pekiştirmektedir.

Araştırma Bulguları

Bu çalışma, 2000–2023 dönemi için Türkiye’de NEET oranının makroekonomik ve sosyo-demografik belirleyicilerini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Birim Kök ve Durağanlık Bulguları

Araştırmada öncelikle kullanılan serilerin durağanlık özellikleri birim kök testleri aracılığıyla incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin birim kök testi sonuçları Tablo 2’de verilmektedir.

Serilerin durağanlık düzeyleri, hem ADF hem de yapısal kırımları dikkate alan Zivot–Andrews birim kök testleri ile incelenmiştir. Bulgular, değişkenlerin farklı bütünleşme derecelerine sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre, NEET oranı, bağımlılık oranı, eğitim harcamaları, eğitilmiş işsizler, enflasyon, ihracat ve kadın işgücü arzı serileri birinci farkta durağan (I(1)) bulunurken; KGSYH, internet kullanımı ve işsizlik oranı seviyede durağan (I(0)) olarak tespit edilmiştir. Hiçbir serinin ikinci farkta durağan olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar, serilerin hem I(0) hem I(1) düzeyinde durağanlık göstermesi nedeniyle ARDL sınır testi yaklaşımının uygulanabilirliğini teyit etmektedir. Ayrıca, Zivot–Andrews testiyle yapısal kırılmaların dikkate alınması, Türkiye ekonomisinde yaşanan kriz ve politika değişimlerinin veri setine olası etkilerinin kontrol edilmesi açısından çalışmanın metodolojik sağlamlığını artırmaktadır (Tablo 2).

ARDL Modelleme Bulguları

Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkilerin varlığı ARDL sınır testi ile test edilmiştir. Böylece hem kısa dönem dinamikleri hem de uzun dönem eşbütünleşme ilişkileri değerlendirilmiş ve Türkiye’de NEET olgusunun çok boyutlu yapısı ortaya konmuştur.

Üç farklı ARDL modeli üzerinden elde edilen bulgular, NEET oranının hem makroekonomik hem de sosyo-demografik faktörlere duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Modelleme sürecinde, değişkenler arasındaki yüksek korelasyon yapıları dikkatle analiz edilmiş ve alternatif ARDL spesifikasyonları bu doğrultuda geliştirilmiştir. Böylece potansiyel çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunlarının tahmin sonuçlarını bozması engellenmiş, katsayıların güvenilirliği artırılmıştır. Bu yaklaşım, yalnızca istatistiksel anlamlılık değil, aynı zamanda teorik tutarlılık açısından da önem taşımaktadır (Gujarati & Porter, 2009: 350-420). Üç farklı modelin kurgulanması, kısa ve uzun dönem ilişkilerin farklı kombinasyonlar altında sınanmasına imkân tanımış; bu sayede bulguların sağlamlığı (robustness) teyit edilmiştir. Ayrıca modeller arasında değişken setlerinin çeşitlendirilmesi, NEET’in makroekonomik dalgalanmalara, sosyo-demografik dinamiklere ve şok faktörlerine karşı duyarlılığını ayrı ayrı test etme olanağı sağlamıştır. Bu yönüyle çalışma, sonuçların yalnızca tek bir modelleme tercihine bağlı olmadığını, farklı korelasyon yapıları altında da tutarlı kaldığını göstermektedir.

Eğitimli işsizlik değişkeni, farklı modellerde hem negatif hem de pozitif katsayılarla karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, eğitimli gençlerin işsizlik karşısında başlangıçta işgücü piyasasından kopmadıklarını, ancak işsizlik süresi uzadıkça NEET riskinin arttığını göstermektedir. Benzer bir şekilde Quintini vd. (2007: 20-21), eğitimli gençlerin kısa vadede daha dirençli olduklarını fakat uzun süreli işsizlik karşısında dezavantajlı konuma geçtiklerini belirtmektedir.

Tablo 2. Birim Kök Testi Sonuçları

Seviye			Fark	
Değişken	ADF	Zivot-Andrews	ADF	Zivot-Andrews
NEET	-1.527 (1)	-3.905 (1)	-3.943*** (1)	-5.336** (1)
BAĞIMLI	-2.643 (1)	-4.226 (1)	-3.574* (1)	-6.039*** (1)
EĞİTİM	0.900 (1)	-2.087 (1)	-3.197 (2)	-6.304*** (1)
EİŞSİZ	-2.625 (1)	-4.031 (1)	-3.306*** (1)	-5.311** (1)
ENFLASYON	-1.608 (1)	-3.901 (1)	-4.500*** (1)	-5.385*** (1)
İHRACAT	-0.974 (1)	-4.668* (0)	-6.492*** (1)	-7.132*** (1)
KİŞGÜCÜ	-1.793 (1)	-6.889*** (0)	-3.148*** (1)	
KGSYH	-4.391*** (0)	-4.975** (0)		
İNTERNET	-3.368* (0)	-5.095** (0)	-3.382** (1)	
İŞSİZLİK	-3.494 ** (0)	-4.637 * (0)		-4.566 ** (1)

Not: Serilerin durağan olup olmadığını test eden sıfır hipotezi, MacKinnon (1996) kritik değerleri esas alınarak sınanmıştır. Gecikme uzunlukları Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) aracılığıyla 0–2 aralığında belirlenmiştir. *, ** ve *** işaretleri sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeylerinde durağanlığı ifade etmektedir.

Tablo 3. ARDL Modeli Sonuçları

Seçilen Model	Model 1: ARDL(3, 0, 1, 0, 1, 1)		Model 2: ARDL(1, 1, 2, 1, 2, 2)		Model 3: ARDL(2, 2, 2, 2, 1, 2)	
Değişken	Katsayı	Std. Hata	Katsayı	Std. Hata	Katsayı	Std. Hata
NEET(-1)	-1.655**	0.532	-0.054	0.247	-0.949**	0.256
NEET(-2)	2.921***	0.693			0.464	0.416
NEET(-3)	-0.556	0.392				
KGSYH	0.298	0.165	0.289*	0.136	-0.293**	0.073
KGSYH (-1)			0.461***	0.102	-0.168*	0.058
EİŞSİZ	-1.935**	0.712	-3.732***	0.7635		
EİŞSİZ (-1)	4.172***	0.807	2.270***	0.489		
EİŞSİZ (-2)			-0.727	0.412		
EĞİTİM					-6.098**	1.697
EĞİTİM (-1)					-5.514*	2.311
EĞİTİM (-2)					-4.744**	1.486
İHRACAT	-0.231	0.146				
INTERNET			0.673***	0.116		
INTERNET(-1)			- 0.854***	0.120		
ENFLASYON	-0.139**	0.052	0.015	0.023	-0.132*	0.043
ENFLASYON(-1)	0.084*	0.038	-0.016	0.039	-0.205*	0.073
ENFLASYON(-2)			0.327***	0.079	-0.475**	0.144
KİŞGÜCÜ					1.701*	0.717
KİŞGÜCÜ (-1)					2.364*	0.811
KİŞGÜCÜ (-2)					2.602**	0.664
BAĞIMLI					15.323**	3.246
BAĞIMLI (-1)					-20.798	9.327
BAĞIMLI (-2)					11.368	6.224
İŞSİZLİK	2.149**	0.744	4.408***	0.878		
İŞSİZLİK (-1)	-2.573***	0.608	-0.978**	0.359		
İŞSİZLİK (-2)			0.472	0.288		
KRİZ	12.973***	3.561	2.084	1.424	2.810	1.318
COVID	4.021**	1.448	-0.015	1.298	6.658**	1.605
C	-8.453	6.679	10.805	5.532	-293.891**	85.971

ARDL Sınır Testi (Bounds Test)	Value	k	Value	k	Value	k
F-statistic ²	7.259***	5	9.977***	5	33.801***	5
Uyum İyiliği	R-kare = 0.994; Düzeltilmiş R-kare = 0.983; F-istatistiği = 91.352***		R-kare = 0.998; Düzeltilmiş R-kare = 0.991; F-istatistiği = 144.915***		R-kare = 0.999; Düzeltilmiş R-kare = 0.998; F-istatistiği = 507.952***	
Model Tanılama Testleri	JB = 5.272 [0.133]; Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Testi F ist.: 0.449 [0.661]; Değişen Varyans Breusch-Pagan-Godfrey F ist.: 1.557 [0.285]; Ramsey RESET = 0.023 [0.978]		JB = 0.102 [0.950]; Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Testi F ist.: 0.821 [0.519]; Değişen Varyans Breusch-Pagan-Godfrey F ist.: 0.972 [0.566]; Ramsey RESET = 0.089 [0.934]		JB = 0.613 [0.736]; Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Testi F ist.: 2.647 [0.399]; Değişen Varyans Breusch-Pagan-Godfrey F ist.: 1.336[0.463]; Ramsey RESET = 0.088 [0.373]	

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir. Olasılık değerleri köşeli parantez içinde belirtilmiştir.

Makroekonomik göstergeler açısından, işsizlik oranı tüm modellerde NEET üzerinde güçlü ve pozitif bir etki yaratmaktadır. Bu sonuç, NEET’in esasen genel istihdam koşullarına bağlı olduğunu teyit etmekte ve literatürdeki çalışmalara paralellik göstermektedir (Carcillo vd., 2015: 13-14; Pastore, 2018). Enflasyon değişkeninin katsayıları ise modeller arasında tutarsızlık göstermektedir; kısa dönemde NEET’i azaltıcı, gecikmeli etkilerde ise artırıcı yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çift yönlü ilişki, enflasyonun başlangıçta işgücü piyasası katılımını teşvik etmesine rağmen, uzun vadede refah kaybı ve işgücü çekilmesi kanalıyla NEET oranını artırabileceğini düşündürmektedir.

Model 3’ün içerdiği sosyo-demografik değişkenler, NEET’in yalnızca makroekonomik değil, aynı zamanda yapısal faktörlerle de belirlendiğini ortaya koymaktadır. Özellikle kadın işgücüne katılım ve bağımlı nüfus oranı katsayılarının pozitif bulunması, demografik baskıların ve toplumsal cinsiyet temelli işgücü

² ARDL sınır testinde “uzun dönemli eşbütünlüşme ilişkisi yoktur” boş hipotezi için kritik değer sınırları 10%, 5%, 1% için sırasıyla I0 Bound (Alt kritik): 2.26, 2.62, 3.41; I1 Bound (Üst kritik): 3.35, 3.79, 4.68 şeklindedir.

dinamiklerinin NEET üzerinde artırıcı etkiler yarattığını göstermektedir. Literatürde de bu yönde güçlü kanıtlar vardır; Elder (2015: 6-9), yüksek bağımlılık oranlarının gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu zorlaştırdığını, Furlong (2006: 553-569) ise toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin NEET riskinde belirleyici olduğunu vurgulamaktadır.

Şok dönemleri de tüm modellerde test edilmiştir. 2008 küresel finans krizi ve COVID-19 pandemisi için oluşturulan kuklalar, özellikle kriz dönemlerinde NEET oranının anlamlı biçimde yükseldiğini göstermektedir. COVID-19 kuklasının güçlü ve pozitif katsayıya sahip olması, pandeminin gençlerin işgücü piyasasına katılımını kalıcı biçimde bozduğunu teyit etmektedir. Bu sonuç, pandeminin NEET üzerindeki etkilerini inceleyen güncel çalışmalarla örtüşmektedir (ILO, 2020: 44-48; O’Higgins, 2022: 4-11).

Model spesifikasyon testleri de tahmin sonuçlarının güvenilirliğini desteklemektedir. Ramsey RESET testleri tüm modellerde anlamlı çıkmamış; bu da model kurulumunda önemli bir değişken eksikliği olmadığını göstermektedir. Breusch-Godfrey testleri otokorelasyon sorunu bulunmadığını, Breusch-Pagan-Godfrey testleri ise değişen varyansın önemli bir problem teşkil etmediğini ortaya koymuştur. Ayrıca Jarque-Bera normallik testleri hata terimlerinin normal dağılıma yakınsadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, modellerin klasik regresyon varsayımlarını karşıladığını teyit etmektedir.

ARDL sınır testi sonuçları da üç model için uzun dönemli eşbütünleşmenin varlığını güçlü biçimde doğrulamaktadır. F-istatistik değerleri tüm anlamlılık düzeylerinde üst sınır kritik değerlerini aşmış; dolayısıyla NEET ile makroekonomik ve sosyo-demografik belirleyicileri arasında uzun dönemli bir ilişki bulunduğu kesinleşmiştir. Bu bulgu, NEET’in yalnızca kısa dönem şoklara değil, aynı zamanda uzun vadeli yapısal ve ekonomik koşullara duyarlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, farklı spesifikasyonlarla test edilen modeller, NEET oranının çok boyutlu doğasına ışık tutmaktadır. Bulgular, NEET’in hem makroekonomik dalgalanmalara (işsizlik, enflasyon, kriz), hem sosyo-demografik yapılar (eğitim, bağımlı nüfus oranı, kadın işgücü katılımı), hem de yeni toplumsal dinamiklere (dijitalleşme (internet)) duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Korelasyon yapıları dikkate alınarak yapılan modelleme, katsayıların güvenilirliğini ve sonuçların sağlamlığını artırmış; böylece gençlerin işgücü piyasasından kopuş sürecinin çok boyutlu ve kalıcı bir karakter taşıdığı daha bütüncül bir biçimde gösterilmiştir.

Tablo 4. ARDL Modeli – Kısa Dönem Katsayıları

Modeller	Model 1: ARDL(3, 0, 1, 0, 1, 1)		Model 2: ARDL(1, 1, 2, 1, 2, 2)		Model 3: ARDL(2, 2, 2, 2, 1, 2)	
Değişken	Katsayı	Std. Hata	Katsayı	Std. Hata	Katsayı	Std. Hata
D(NEET(-1))	-2.364***	0.457			-0.464	0.416
D(NEET(-2))	0.556	0.392				
D(KGSYH)	0.298	0.165	0.289*	0.137	-0.293**	0.073
D(EİŞSİZ)	-1.935**	0.712	-3.732***	0.764		
D(EİŞSİZ (-1))			0.727	0.412		
D(EĞİTİM)					-6.097**	1.697
D(EĞİTİM (-1))					4.744**	1.486
D(İHRACAT)	-0.231	0.146				
D(INTERNET)			0.673***	0.115		
D(ENFLASYON)	-0.139**	0.052	0.015	0.023	-0.132*	0.043
D(ENFLASYON(-1))			-0.327***	0.079054	0.475**	0.144
D(KİŞGÜCÜ)					1.701*	0.717
D(KİŞGÜCÜ (-1))					-2.602**	0.664
D(BAĞIMLI)					15.323**	3.246
D(BAĞIMLI (-1))					-11.368	6.224
D(İŞSİZLİK)	2.149806**	0.744190	4.408***	0.878		
D(İŞSİZLİK (-1))			-0.472	0.288		
D(KRİZ)	12.973***	3.561	2.084	1.424	2.810	1.318
D(COVID)	4.021*	1.448	-0.015	1.298	6.657**	1.605
CointEq(-1)	-0.290*	0.129	-1.054***	0.247	-1.485*	0.539
Eşbütünleşme Denklemi Cointeq =	NEET - (1.027* KGSYH + 7.704* EİŞSİZ -0.797 * İHRACAT - 0.191*ENFLASYON -1.456* İŞSİZLİK + 44.688*KRİZ + 13.851*COVID - 29.119)		NEET - (0.712* KGSYH -2.076* EİŞSİZ -0.172 *INTERNET + 0.310*ENFLASYON + 3.702* İŞSİZLİK + 1.977*KRİZ -0.014*COVID + 10.252)		NEET - (4.489* KİŞGÜCÜ - 11.012* EĞİTİM -0.546 *ENFLASYON - 0.311* KGSYH + 3.968* BAĞIMLI + 1.892*KRİZ + 4.483*COVID -197.882)	

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Kısa Dönem Dinamikler

İşsizlik oranı da kısa dönemde tüm modellerde NEET’i artıran en güçlü belirleyicilerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgu, işsizlik şoklarının gençler üzerinde anında bir işgücü dışlanması yarattığını ve NEET grubuna geçişi hızlandığını göstermektedir. Pastore (2018) ve Carcillo vd. (2015: 7-11) de benzer şekilde, işsizlik artışlarının kısa vadede genç işgücü piyasasını daha kırılgan hale getirdiğini vurgulamaktadır.

Enflasyon değişkeninin etkisi ise daha karmaşık bir görünüme sahiptir. Bazı modellerde NEET’i kısa dönemde azaltıcı, bazı modellerde ise artırıcı yönde etki göstermektedir. Bu çift yönlü etki, enflasyonun başlangıçta işgücü piyasasına katılımı teşvik etmesi (örneğin hanehalkı gelir baskısıyla gençlerin çalışmaya yönelmesi), fakat takip eden dönemlerde reel gelir kaybı üzerinden işgücü çekilmelerini hızlandırmasıyla açıklanabilir.

Sosyo-demografik faktörler açısından, özellikle eğitilmiş işsizlik değişkeni kısa dönemde NEET üzerinde negatif etki göstermiştir. Bu durum, eğitilmiş gençlerin işsizlik karşısında kısa vadede piyasadan kopmadıklarını, aksine iş aramayı sürdürdüklerini düşündürmektedir. Ancak Model 3’te görülen eğitim harcamaları ve kadın işgücü katılımına ilişkin katsayılar, kısa dönemde dahi toplumsal cinsiyet rolleri ve demografik baskıların NEET üzerinde belirleyici olabildiğini göstermektedir. Bu sonuç, Furlong (2006: 553-569) ve Elder (2015: 6-9)’ın bulgularıyla uyumlu olarak, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunun yalnızca ekonomik koşullarla değil, aynı zamanda yapısal faktörlerle de şekillendiğini göstermektedir.

Hata düzeltme terimlerinin (-0.29 ile -1.485 arasında değişen) negatif ve anlamlı bulunması, kısa dönem sapmalarının uzun dönem dengesiyle uyumlu biçimde düzeltildiğini göstermektedir. Ekonometrik literatürde, dinamik istikrar (stabilite) koşulu, hata düzeltme katsayısının negatif ve -2 ile 0 arasında yer almasını gerektirmektedir. Bu, sistemin uzun dönemde dengeye dönebileceğini ve hata düzeltme sürecinin istikrarlı olduğunu ifade etmektedir (IMF, 2005: 11; Kripfganz & Schneider, 2023: 986-998). ECM katsayısının mutlak değerinin 1 ’den büyük olması, tek adımlık monoton yakınsama yerine denge etrafında dalgalı yakınsama (oscillatory convergence) veya aşırı düzeltme (overshooting) davranışının ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Bu tür dinamik davranış, kısa dönem şoklarına verilen tepkinin denge etrafında dalgalı biçimde gerçekleşmesini ifade etmektedir ve literatürde kabul edilen bir durumdur (Yunil vd., 2023: 13). Bu sonuç, NEET oranındaki kısa dönem dalgalanmaların tamamen ortadan kalkmadığını, ancak uzun dönemdeki ekonomik ve sosyo-demografik ilişkilerin belirleyici olduğunu teyit etmekte ve gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunun

kısa vadede şoklara duyarlı, uzun vadede ise yapısal faktörlerden etkilendiğini bütüncül bir biçimde ortaya koymaktadır.

Genel olarak kısa dönem bulguları, NEET’in şoklara karşı yüksek duyarlılık gösterdiğini, özellikle işsizlik ve kriz gibi ani dalgalanmaların etkisinin güçlü olduğunu ve bu etkilerin uzun dönemde de kalıcı olabileceğini ortaya koymaktadır; buna karşılık bazı sosyo-demografik faktörler gençlerin işgücü piyasasında kalıcılığını kısa vadede koruyabilmektedir. Bu yönüyle sonuçlar, hem makroekonomik dalgalanmaların hem de yapısal faktörlerin kısa vadeli dinamiklerde eş zamanlı rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 5. ARDL Modeli – Uzun Dönem Katsayıları

	Model 1: ARDL(3, 0, 1, 0, 1, 1)		Model 2: ARDL(1, 1, 2, 1, 2, 2)		Model 3: ARDL(2, 2, 2, 2, 1, 2)	
Değişken	Katsayı	Std. Hata	Katsayı	Std. Hata	Katsayı	Std. Hata
KGSYH	1.027**	0.397	0.711**	0.191	-0.311	0.165
EİSSİZ	7.704*	3.905	-2.077***	0.485		
EĞİTİM					-11.012**	2.622
İHRACAT	-0.797*	0.399				
INTERNET			-0.172**	0.046		
ENFLASYON	-0.191	0.152	0.310***	0.051	-0.546*	0.205
KİŞİGÜCÜ					4.489	2.05
BAGIMLI					3.968*	1.148
İŞSİZLİK	-1.456	1.696	3.702***	0.338		
KRİZ	44.688***	11.346	1.977	1.036	1.892	1.408
COVID	13.851	7.967	-0.014	1.233	4.483*	1.684
C	-29.119	32.858	10.252**	3.687	-197.882	91.237

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Uzun Dönem Dinamikler

Uzun dönemde, makroekonomik göstergeler NEET üzerinde önemli etkiler üretmektedir. Kişi başına düşen GSYH (KGSYH) değişkeni Model 1 ve Model 2’de pozitif ve anlamlı bulunmuştur (+1.02; %5 ve +0.71; %5). Bu sonuç, ekonomik büyümenin tek başına gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu garanti etmediğini ve bazı dönemlerde NEET oranı ile birlikte artabildiğini göstermektedir. Buna karşılık Model 3’te KGSYH katsayısı istatistiksel olarak anlamlı değildir. İşsizlik oranının uzun dönem etkisi Model 2’de güçlü ve pozitif (+3.70; %1) olarak ortaya çıkmıştır, bu da NEET’in esasen işgücü piyasasındaki

genel istihdam koşullarına bağımlı olduğunu teyit etmektedir (Carcillo vd., 2015: 13-14; Pastore, 2018). Enflasyonun uzun dönem etkisi modeller arasında karmaşıktır; bazı modellerde NEET’i artırırken (Model 2, +0.31; %1), bazı modellerde azaltıcı etki göstermektedir (Model 3, -0.54; %10). Bu bulgu, enflasyonun ekonomik refah ve işgücü piyasası katılımı üzerinden çift yönlü etki yapabileceğini düşündürmektedir.

Eğitimli işsizlik ve eğitim harcaması değişkenleri, NEET üzerinde hem kısa hem de uzun dönemde farklı etkiler göstermektedir. Model 1’de eğitimli işsizlik uzun dönemde pozitif ve anlamlı (+7.70; %10) iken, Model 2’de negatif ve anlamlı (-2.07; %1) bulunmuştur. Bu durum, eğitimli gençlerin kısa vadede işgücü piyasasında daha dirençli olduğunu, ancak uzun vadede bazı ülkelerde işgücü piyasası koşullarına bağlı olarak NEET riskinin artabileceğini göstermektedir (Quintini vd., 2007: 4-6). Sosyo-demografik değişkenler Model 3’te anlamlıdır; bağımlı nüfus oranı ve kadın işgücü katılımı uzun dönemde NEET’i artırıcı yönde etki göstermiştir (+3.96 ve +4.48; %10 ve %5), bu da toplumsal cinsiyet ve demografik yapıların uzun dönem risklerini ortaya koymaktadır (Elder, 2015: 6-9; Furlong, 2006: 553-569).

Şok değişkenleri de uzun dönem dinamikleri açısından dikkat çekici sonuçlar üretmektedir. Model 1’de küresel finans krizine ilişkin kukla değişkenin güçlü ve pozitif katsayısı (+44.68; %1), kriz dönemlerinin gençlerin işgücü piyasasına katılımını kalıcı biçimde zayıflatabildiğini göstermektedir. Benzer şekilde Model 3’te COVID-19 değişkeninin pozitif ve anlamlı bulunması (+4.48; %10), pandeminin gençlerin istihdamdan kopma riskini uzun vadede artırdığını göstermektedir. Bu sonuçlar, makroekonomik şokların gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonu üzerinde kalıcı etkiler yaratabildiğini ve NEET olgusunun şoklara karşı yapışkan bir karakter taşıyabildiğini ortaya koymaktadır.

Genel Değerlendirme

Hem kısa hem uzun dönem bulguları, NEET’in sadece ekonomik dalgalanmalara değil, aynı zamanda yapısal ve sosyo-demografik faktörlere karşı da duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Modellerin farklı korelasyon yapıları dikkate alınarak oluşturulması, bulguların sağlamlığını artırmakta ve NEET’in çok boyutlu doğasına ilişkin daha bütüncül bir açıklama sunmaktadır. Bu sonuçlar, genç işsizliğinin şoklara karşı yapışkan (persistent) doğası ve sosyo-demografik yapıların rolünü vurgulayan Scarpetta vd. (2010:14-30), Bell & Blanchflower (2011: 264-265), Quintini vd. (2007: 6-12), Furlong (2006: 553-569) ve Elder (2015:6-9) gibi çalışmalarla uyumludur.

Ayrıca, ARDL sınır testi sonuçları (F-istatistikleri tüm modellerde kritik üst sınırın üzerinde) uzun dönem eşbütünleşmenin varlığını doğrulamaktadır. Hata

düzeltilme terimlerinin anlamlı ve negatif olması, kısa dönem sapmaların uzun dönem dengesiyle uyumlu biçimde düzeltilildiğini göstermekte ve modellerin hem kısa hem uzun dönem tahminlerinin güvenilirliğini desteklemektedir (Pesaran vd., 2001: 312-314).

Sonuç ve Değerlendirmeler

Bu çalışma, Türkiye’de gençlerin ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olma durumunu hem makroekonomik hem de sosyo-demografik açıdan inceleyen üç farklı ARDL modeli üzerinden kapsamlı bir analiz sunmaktadır. Elde edilen bulgular, NEET oranının yalnızca ekonomik dalgalanmalara değil, aynı zamanda eğitim harcamaları, bağımlı nüfus oranı ve toplumsal cinsiyet gibi yapısal faktörlere de yüksek duyarlılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Makroekonomik perspektifte, işsizlik ve kriz dönemleri NEET üzerinde hem kısa hem uzun vadede güçlü ve anlamlı bir etki yaratmaktadır. Bu sonuç, genç işgücünün şoklara karşı kırılgan olduğunu ve işgücü piyasasından geçici veya kalıcı biçimde uzaklaşma eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. COVID-19 pandemisi ve küresel finans krizinin etkileri, gençlerin işgücü piyasasına katılımının ani ve derin biçimde azalabileceğini doğrulamaktadır. Enflasyonun kısa ve uzun dönem etkilerinin farklılık göstermesi ise, ekonomik koşulların ve hanehalkı refahındaki değişimlerin gençlerin işgücü piyasasına katılımını karmaşık biçimde etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Sosyo-demografik faktörler de NEET dinamiklerinde belirleyici rol oynamaktadır. Eğitimli gençlerin kısa vadede işgücü piyasasında kalıcı oldukları, ancak uzun vadede bazı koşullarda NEET riskine maruz kaldıkları görülmektedir. Kadın işgücüne katılım ve bağımlı nüfus oranı gibi demografik göstergeler, NEET’in yapısal boyutlarını güçlendirmekte ve gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu sınırlayabilmektedir. Bu bulgular, genç işsizliği ve NEET riskinin yalnızca ekonomik değişkenlerle açıklanamayacağını, toplumsal ve yapısal dinamiklerin de eş zamanlı etkili olduğunu göstermektedir.

Model tahmin süreçlerinde, değişkenler arasındaki yüksek korelasyon yapıları dikkate alınarak farklı ARDL spesifikasyonları geliştirilmiştir. Bu yaklaşım, çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunlarını minimize etmiş ve katsayıların hem istatistiksel hem de teorik açıdan güvenilir olmasını sağlamıştır. Hata düzeltme terimlerinin anlamlı ve negatif bulunması, kısa dönem sapmaların uzun dönem dengesiyle uyumlu biçimde düzeltilildiğini ve NEET’in uzun dönem trendlerinin istikrarlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca ARDL sınır testi sonuçları, tüm modellerde uzun dönem eşbütünleşmenin varlığını doğrulamış ve modellerin sağlamlığını pekiştirmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma NEET fenomeninin çok boyutlu doğasını ortaya koymakta ve politika yapımcılar için önemli çıkarımlar sunmaktadır. Bulgular, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu artırmak için ekonomik istikrarın sağlanmasının, eğitim politikalarının güçlendirilmesinin ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile demografik baskıların göz önünde bulundurulmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. NEET’in kısa ve uzun dönem dinamiklerinin anlaşılması, genç işsizliği ile mücadelede stratejik ve hedefe yönelik politikaların tasarlanmasına olanak tanımaktadır.

Bu çalışmada NEET olgusunun makroekonomik ve sosyo-demografik belirleyicileri, Türkiye için uzun dönemli olarak erişilebilen zaman serisi verileri kullanılarak analiz edilmiştir. Bununla birlikte kayıt dışı istihdam, hanehalkı gelir düzeyi, bölgesel eşitsizlikler, aile yapısı veya göçmenlik gibi bazı faktörler çoğunlukla mikro veri setleri veya bölgesel panel veri kullanılarak incelenebilmektedir. Bu nedenle söz konusu değişkenlerin NEET üzerindeki etkilerinin mikro veri temelli analizlerle ele alınması, gelecekte yapılacak çalışmalar için önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Extended Abstract

Youth unemployment has emerged as one of the most pressing challenges of contemporary societies, not only due to its economic dimensions but also because of its social and demographic implications. In the Turkish context, since the early 2000s, both youth unemployment and the share of young people not in education, employment, or training (NEET) have remained consistently above the OECD and EU averages, making this issue a persistent structural concern. Against this backdrop, this study examines the macroeconomic and socio-demographic determinants of NEET in Turkey over the period 2000–2023 by employing the *ARDL approach*. The main aim is to capture both the short- and long-run dynamics shaping young people’s participation in the labor market and persistence in education.

The data set is constructed from annual series obtained from the World Bank database. The dependent variable is the NEET rate, while the independent variables include a set of macroeconomic indicators (real GDP per capita, total unemployment rate, inflation, exports), socio-demographic factors (unemployment with advanced education, government expenditure on education, female labor force participation, youth dependency ratio, internet usage), and two global shocks (the 2008 global financial crisis and the COVID-19 pandemic). The selection of these variables is grounded in the NEET literature, which emphasizes multidimensionality, while also reflecting the specific structural conditions of Turkey.

Methodologically, the ARDL framework is employed due to its flexibility in accommodating regressors with different orders of integration ($I(0)$ and $I(1)$), its robustness in small samples, and its ability to estimate both short- and long-run dynamics within a single specification. The optimal lag lengths were determined using the Schwarz Information Criterion, while high intercorrelations among variables were considered in model construction to minimize potential multicollinearity. Stationarity was tested through unit root tests, cointegration relationships were verified with bounds tests, and short-run adjustments were captured through the Error Correction Model (ECM). Diagnostic tests (Breusch-Godfrey, Breusch-Pagan, Ramsey RESET) confirmed the statistical soundness of the models.

Empirical findings highlight that NEET rates are sensitive to both macroeconomic and socio-demographic factors in the long run. Real GDP per capita exhibits mixed effects: in some specifications it reduces NEET, while in others it shows a limited increasing effect, pointing to the non-inclusive nature of economic growth. Education-related variables emerge as strong predictors: higher government expenditure on education significantly lowers NEET, whereas unemployment with advanced education raises it. This underscores that education policies need to address not only quantity but also quality.

Among macroeconomic indicators, exports exert a reducing effect on NEET, while inflation demonstrates a more complex role, with positive or negative coefficients depending on the specification. This suggests that price instability influences youth labor market outcomes in non-linear ways. Socio-demographic variables also play a crucial role: female labor force participation reduces NEET rates, while a higher youth dependency ratio increases them, signaling that demographic pressures amplify vulnerabilities in youth labor markets. Internet usage, meanwhile, is associated with lower NEET rates, highlighting the importance of digitalization in fostering youth labor market integration.

Short-run results reveal that NEET is highly responsive to shocks. The 2008 global financial crisis exerted a strong and positive effect on NEET, while the impact of the COVID-19 pandemic appears heterogeneous: in some models it significantly increased NEET, while in others its effect was limited. This variation likely reflects sectoral, gendered, and regional heterogeneity in how the pandemic affected youth. The error correction term ($CointEq(-1)$) is consistently negative and significant, confirming the presence of long-run equilibrium and indicating that deviations from the equilibrium NEET level are corrected over time.

The contribution of this study lies in its integrated macro-level approach to analyzing NEET in Turkey. While earlier studies have mainly focused on micro-

level or regional data, this research systematically evaluates structural determinants within a long-term time series framework. By incorporating external shocks such as the global financial crisis and the COVID-19 pandemic, it also illustrates how Turkey’s youth labor market vulnerabilities are shaped by both domestic and global dynamics.

Overall, the findings suggest that NEET in Turkey cannot be addressed solely through growth-oriented policies. Instead, a comprehensive strategy is required, combining macroeconomic stability with targeted social and labor market interventions. Policies should enhance the quality of education, facilitate school-to-work transitions, support female employment, and expand digital infrastructure. Addressing demographic pressures and building resilience against global shocks are also essential to reducing NEET rates and ensuring more inclusive labor market outcomes for young people.

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 bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA:

- Afyonoğlu, M. F., Yiğit, R. R., Mısırlı, G. N., & Bilgin, Ö. (2024). Social work graduates as youth not in education, employment, or training (neet) in Türkiye: An intersectional analysis. *Journal of Social Service Research*, 50(3), 494-517.
- Allegretto, Sylvia A. (2013) : US youth: A lost generation in the making?, *Intereconomics*, ISSN 1613-964X, Springer, Heidelberg, Vol. 48, Iss. 5, pp. 323-324, <https://doi.org/10.1007/s10272-013-0475-6>
- Azu, N. P., Jelivov, G., Aras, O. N., & Isik, A. (2021). Influence of digital economy on youth unemployment in West Africa. *Transnational Corporations Review*, 13(1), 32-42.
- Bell, D., & Blanchflower, D. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM). (2025). *A Multidimensional Analysis of Young People NEETs in Türkiye*. <https://betam.bahcesehir.edu.tr/en/2025/10/a-multidimensional-analysis-of-young-people-neither-in-education-nor-in-employment-neets-in-turkiye/>
- Carcillo, S., Fernández, R., Königs, S., & Minea, A. (2015). *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 164. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>
- Çolak, K., & Koç, S. (2023). Türkiye ve AB aktif işgücü piyasası NEET’lerin mevcut durum analizi ve çözüm politikaları. In *International Marmara Social Sciences Congress (Imascon Spring 2023)* (p. 238).
- Dasgupta, S. (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in Transforming Futures for Young People*. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang-en/index.htm
- Elder, S. (2015). What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?. ILO. http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/technical-briefs/WCMS_343153/lang-en/index.htm
- Eurofound, M. (2012). NEETs—Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Elitaş, Z. (2025). Individual and family related determinants of NEET probability: An empirical study for Türkiye. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 538-567.

- Ertürkmen, G. (2024). NE eğitimde ne de istihdamda olan (NEET) genç nüfus: Türkiye üzerine bir araştırma. *İstihdam, İşsizlik, İşgücü Alanında Güncel Çalışmalar*, 133.
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society*, 20(3), 553–569.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Günay, E. K. (2025). Macroeconomic indicators affect the NEET: A panel data analysis for BRICST countries. *Business & Management Studies: An International Journal*, 13(1), 229-242.
- International Monetary Fund (IMF). (2005). *Error-correction models in panel data*. IMF Working Paper No. 05/170. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2005/wp05170.pdf>.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Youth and COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/youth-covid-19-impacts-jobs-education-rights-and-mental-well-being>
- Kabadayi, F., Akıncı, M., Öztürk, F., & Beldağ, A. (2025). Not being in education, employment, or training (NEET) in a collectivist Turkish culture: exploring the experiences of social studies teachers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-30.
- Karaoglan, D., Begen, N., & Tat, P. (2024). The impact of the COVID-19 pandemic on overweight and obesity: the case of NEET in Türkiye. *Discover Public Health*, 21(1), 182.
- Kripfganz, S., & Schneider, D. C. (2023). *ardl: Estimating autoregressive distributed lag and equilibrium correction models*. *The Stata Journal*, 23(4), 983–1019. <https://doi.org/10.1177/1536867X231212434>
- Köken, M., & Koç, S. (2022). Türkiye’de bölgesel NEET verilerinin mekansal panel veri analizi. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 10(2), 113-129.
- O’Higgins, N. (2022). *Youth and the future of work: COVID-19, digitalization and well-being*. International Labour Organization. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28391.73120>
- Önal, A., & Yenihan, B. (2024). NEET ve bireysel boyutları: Dünya ölçeğinden Türkiye özeline bir karşılaştırma. *Ekonomi Gündemi: Analizler ve İncelemeler*, 2, 58
- Özdemir, M. O., Ozcan, K. M., & Üçdoğruk, Ş. (2023). Youth not in employment, education, or training (NEET) in Turkey: a regional analysis. *Ege Academic Review*, 23(3), 409-426.

- Pastore, F. (2018). Why is youth unemployment so high and different across countries? *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.420>
- Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289–326. <https://doi.org/10.1002/jae.616>
- Quintini, G., Martin, J. P., & Martin, S. (2007). The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries. *WDA-HSG discussion paper*, (2007-2).
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation? *OECD Social, Employment and Migration Papers*, No. 106.
- Simões, F., Meneses, A., Luís, R., & Drumonde, R. (2017). NEETs in a rural region of Southern Europe: Perceived self-efficacy, perceived barriers, educational expectations, and vocational expectations. *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1109–1126. <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1311403>
- Soylu, Ö. B., & Aydın, B. N. (2020). Genç İşsizliğin Gelişimi, Belirleyicileri Ve İktisadi Politikalar: Avrupa Birliği-Türkiye Karşılaştırması. *EKEV Akademi Dergisi*, (82), 339-360.
- Tamesberger, D., & Bacher, J. (2020). COVID-19 crisis: How to avoid a ‘lost generation’. *Intereconomics*, 55(4), 232-238.
- Tatar, M., & Öztürk, M. (2024). Türkiye’de NEET gençliği sorunsalına çözüm: NEET izleme merkezlerinin oluşturulması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 133-152.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). *İşgücü İstatistikleri*, 2023. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Gençlik-2023-53677>.
- Türkiye İş Kurumu. (2024). 2024-2028 Stratejik Planı. <https://www.iskur.gov.tr/medya/afljrevv/2024-2028-stratejik-planı.pdf>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA). (2020). *World Youth Report: Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda*. Birleşmiş Milletler. Erişim adresi: <https://www.un.org/development/desa/youth/wp-content/uploads/sites/21/2020/07/2020-World-Youth-Report-FULL-FINAL.pdf>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2022). *Human Development Report 2021/2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World*. New York: UNDP. Erişim adresi: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-22>
- Usanmaz, A. (2024). NE eğitimde ne istihdamda olan (NEET) gençlik üzerine bir değerlendirme. *Çukurova Araştırmaları Dergisi*, 10(21), 19–37.

- Yavaş, H. K. (2021). Türkiye’de genç kadın işsizliği ve işgücü politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 1(68), 151-180.
- Yates, S., & Payne, M. (2006). Not so NEET? A critique of the use of “NEET” in policy making. *Journal of Youth Studies*, 9(3), 329–344.
- Yunil, Denis Nfor; Makhetha, Leseko S.; Lelimo, Sylvester (2023): Analyzing the relationship between Industrialization and economic growth in Lesotho, *Cogent Economics & Finance*, ISSN 2332-2039, Taylor & Francis, Abingdon, Vol. 11, Iss. 2, pp. 1-19, <https://doi.org/10.1080/23322039.2023.2285620>

An Integrated Analysis of Labor-Environment Interactions Using Econometric Inference and Multi Criteria Decision Making Frameworks

Elif BULUT¹

ORCID: 0000-0001-8278-1821

DOI: 10.54752/ct.1834970

Abstract: Global climate commitments have direct implications for labour markets. This makes it necessary to consider the link between labour and the environment within a broader systemic setting. Labour indicators and carbon emissions reflect different aspects of the same processes. For this reason, environmental variables can no longer be set aside in labour market analysis. The study focuses on Turkey and groups labour market indicators into two categories: Production-side and socioeconomic conditions. It then examines how these indicators relate to per capita carbon emissions. The analysis draws on cointegration, causality and multi-criteria-decision-making approaches. The empirical work covers the period from 1990 to 2023. Several econometric tests are applied, including the ADF unit root test, the KPSS stationarity test, the Zivot-Andrews unit root test with structural breaks, the Gregory-Hansen cointegration test with structural breaks and the Toda-Yamamoto

¹ Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
elif@omu.edu.tr

BULUT, E., (2026) “An Integrated Analysis of Labor-Environment Interactions Using Econometric Inference and Multi Criteria Decision Making Frameworks”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s. 621-662

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. See <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi: 02.12.2025- Makale Kabul Tarihi:08.04.2026

causality test. In addition, MEREC and ARIE are used within the multi-criteria-decision-making framework. The results are checked through the LOO procedure and sensitivity analyses. The findings show a stronger link between carbon emissions and indicators classified under the production side than those grouped under socioeconomic conditions. In the case of Turkey, carbon emissions per capita, gross domestic product per capita and labour productivity stand out as the most influential criteria. These results indicate that employment policies in Turkey cannot be designed separately from environmental sustainability goals.

Keywords: Labour, environment, carbon emissions, econometric analysis, decision analysis.

Emek-Çevre Etkileşimlerinin Ekonometrik İnferans ve Çok Boyutlu Sayısal Karar Çerçevesiyle Bütüncül İncelenmesi

Öz: Küresel iklim taahhütlerinin işgücü piyasaları üzerindeki etkileri emek ve çevre ilişkisinin sistemik bir çerçevede ele alınmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, emek göstergeleri ve karbon emisyonlarının aynı süreçlerin farklı yansımaları olduğunun anlaşılması emek piyasası analizlerinde çevresel göstergelerin artık göz ardı edilemez hale geldiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma Türkiye'de işgücü piyasası göstergelerini emek-üretim ve emek-sosyal olarak sınıflandırarak bu göstergeler ile kişi başı karbon emisyonları arasındaki ilişkiyi eşbütünleşme, nedensellik ve çok kriterli karar verme çerçeveleriyle incelemektedir. Çalışmada uygulamaya alınan analizler 1990-2023 dönemini kapsamaktadır. Bu dönem özelinde sırasıyla ADF birim kök testi, KPSS durağanlık sınaması, Zivot Andrews yapısal kırılmalı birim kök testi, Gregory Hansen yapısal kırılmalı eşbütünleşme testi, Toda Yamamoto nedensellik testi ekonometrik çerçevede uygulanmıştır. Çok Kriterli Karar Verme modelleri olarak ise MEREC ve ARIE kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar LOO prosedürü ve duyarlılık analizleriyle sınanmıştır. Çalışmada emek-üretim olarak sınıflandırılan göstergelerin emek-sosyal olarak sınıflandırılan göstergelere kıyasla karbon emisyonları ile daha etkin bir ilişki içerisinde olduğu ve Türkiye özelinde bu konuda kişi başına karbon emisyonlarının, kişi başına gelirin ve emek verimliliğinin baskın kriterler olduğu bulguları elde edilmiştir. Sonuçlar, Türkiye'de istihdam politikalarının çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinden bağımsız tasarlanamayacağını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Emek, çevre, karbon emisyonları, ekonometrik analiz, karar analizi.

Introduction

The relationship between economic activity, labour indicators and environmental conditions has drawn growing attention in recent years. Changes in labour demand during periods of economic growth often move alongside shifts in environmental indicators. This pattern suggests that the two do not evolve in isolation and are better considered together. Transformations in production structures, patterns of energy use and technological change shape this interaction. Sectors also differ in their sensitivity to environmental issues. These factors point to multiple channels through which labour markets connect with environmental conditions, sometimes directly, sometimes through indirect links. In the case of Turkey, structural features of the economy add further complexity. Labour market indicators and environmental variables do not follow a single pattern. Growth targets, the sectoral composition of employment and the weight of carbon intensive industries all play a role. Taken together, these elements make it difficult to rely on simple or single channel explanations. A broader analytical frame is therefore needed. Such an approach should account for changes over time and consider the relative importance of different indicators within the system.

Unemployment has long remained a central socioeconomic issue within the history of capitalism. It has been addressed from different angles and at varying depths, yet it continues to shape economic debates today (Gün, 2016: 1286). In the context of the green transition, it takes on a new and more pressing dimension. Discussions on limiting greenhouse gas emissions often rely on short term evaluations. Under such conditions, existing economic models tend to leave out sensitive issues such as unemployment, especially in the short run (Babiker & Eckaus, 2007: 600-601). Wang and Li (2021: 760) draw attention to the complex and uneven nature of human factors in shaping carbon emissions. Ignoring labour markets in the design of climate policies creates more than a technical gap. It also carries social and political implications. This gap becomes particularly visible along the labour-environment nexus.

The neoliberal view of social policy treats unemployment as a personal issue. It links the problem to a lack of market relevant skills. In this line of thought, the remedy lies in education and investment in human capital, with the expectation that individuals adjust themselves to market conditions. This approach rests on three core assumptions. It reduces unemployment to individual shortcomings. It treats the social structure as given. It also frames education as a tool that secures outcomes (Akpınar, 2018: 788, 795-796). A different picture emerges once environmental indicators such as carbon emissions and ecological footprint are taken into account. Labour markets are shaped not only by individual skills but

also by the environmental costs of economic activity. This broadens the way unemployment is understood. It points to a structural issue tied to production patterns, energy use and environmental pressures. Under these conditions, policy cannot remain limited to individual level solutions. A wider approach is needed, one that also considers environmental sustainability. These considerations form the background that led to this research.

The focus is on Turkey. Carbon emissions per capita are examined alongside key labour indicators such as unemployment, productivity, and employment. The analysis brings together econometric inference and multi-criteria decision frameworks to capture their joint performance. The first step looks at the link between carbon emissions and labour dynamics on the production side, as well as socioeconomic conditions. Augmented Dickey Fuller (ADF) (Dickey & Fuller, 1979) and Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) (Kwiatkowski et al., 1992) tests are used to check stationarity. Structural breaks are examined with the Zivot-Andrews (ZA) (Zivot & Andrews, 1992). Long-run relations are explored through the Gregory-Hansen cointegration test (Gregory & Hansen, 1996). Causality is assessed with the Toda-Yamamoto (Toda & Yamamoto, 1995) approach. Series that display at least one causal link are then carried into the multi-criteria stage. These series are treated as criteria. Weights are obtained through MEthod based on the Removal Effects of Criteria (MEREC) (Keshavarz-Ghorabae et al., 2021). Ranking is carried out with Adaptive Ranking with Ideal Evaluation (ARIE) (Fauzi et al., 2025). The results are checked with the Leave-One-Out (LOO) procedure and scenario analyses. The analysis is guided by three main research questions:

1. Is there a long-run relationship between carbon emissions and labour indicators in Turkey, covering both production side dynamics and socioeconomic conditions? Does this relationship carry statistical significance and a causal direction?
2. How important are these indicators in relation to carbon emissions in the case of Turkey? Which of them take a leading role in the evaluation?
3. If these indicators are treated as criteria, which years stand out as the most efficient in balancing environmental outcomes and income over the period under study?

These questions aim to shed light on labour-environment interactions within the context of Turkey's labour dynamics. They draw on the view that economic growth, employment policies and environmental sustainability are closely linked. For this reason, policy analysis calls for a multidimensional approach.

Another point that shaped the research design emerged from a close reading of Liu and Feng (2022: 52029). The authors report that unemployment is

associated with higher carbon emissions in the Middle East, while the pattern turns negative in regions such as Europe and the Asia-Pacific. In the social sciences, many theoretical frameworks are developed in core economies. This often leads to research agendas in semi peripheral countries like Turkey being framed through approaches that do not fully align with local conditions (Cam & Yildirim, 2025: 32). It also suggests that the questions asked and the issues given priority can vary across countries. The analysis first tests whether a link exists between carbon emissions and labour indicators. It then examines the long run connection between carbon emissions and unemployment through empirical evidence. At the same time, it brings together econometric inference and multi-criteria decision-making (MCDM) techniques within a single framework. Focusing on Turkey, an economy that faces both climate commitments and structural unemployment, helps bring out country specific dynamics. The results also offer a reference point for comparisons with similar economies. In a country where unemployment has long been a persistent issue, policy responses require careful and timely revision (Şahin & Yildirim, 2015: 136). The paper proceeds with a review of the relevant literature and a discussion of the analytical background. This is followed by a presentation of the data and methodology. The findings are then reported and discussed. The final section offers policy implications and directions for future research.

Literature

The literature review begins with studies that explore the link between labour and the environment. Wei et al. (2018) stress the importance of demographic trends, noting their close connection with pressures on natural resources and ecological systems. Luo et al. (2025) discuss labour as a key factor in shaping firm competitiveness and the allocation of macroeconomic resources. They also underline how rising carbon risk influences patterns of labour allocation within firms. Zhang et al. (2018) report a negative and non-linear relationship between environmental pollution and labour supply. They add that the strength of this relationship varies with the level of economic development. Wang and Jiang (2020) focus on developing countries. These economies contribute both to global carbon emissions and to economic growth. At the same time, tensions between growth and emissions create serious challenges for sustainable development and make global mitigation targets harder to achieve.

Feng et al. (2024) link cross country differences in unemployment to gaps in skill based productivity. These differences also shape how economies move away from carbon intensive sectors toward cleaner technologies. Such shifts are closely tied to changes in employment structures and environmental outcomes. Xin et al.

(2023) report a long-run increase in carbon emissions associated with unemployment. Olofsson and Lundmark (2025) take a structural view of labour supply in green industries shaped by contemporary globalization. They also note that policy responses differ across contexts and often depend on employers. The uneven effects of climate policies on labour point to the need for analyses that consider regional and sectoral dynamics. With this in mind, Turkey is selected as the empirical setting.

The selection and grouping of variables in the labour-environment nexus draws on existing studies. Wei et al. (2018) serve as a key reference point. They stress the importance of population characteristics in emission scenario analysis, especially in the context of climate change. Yaman (2026) links changes in environmental performance in Turkey to shifting global dynamics, policy developments, growth in renewable capacity and rising investment in technology. Demir (2025) describes Turkey as part of the Mediterranean basin, a region highly vulnerable to climate change and notes that the country is directly exposed to these transformations. Steps taken toward the 2053 net zero target reflect technical progress. At the same time, they bring attention to issues of social justice and the need for a fair transition. Atik et al. (2026) underline the importance of economic growth for welfare. They also note that growth driven by industrial production is associated with environmental degradation and climate change. Memiş and Aydın (2023) identify climate change as a major global challenge and report a positive link between carbon emissions and economic growth. Bucak (2021) highlights the role of renewable energy and points to a chain of relations connecting human development, economic complexity and carbon emissions. Studies focused on Turkey reach similar conclusions. Doksanyedi and Meçik (2024) find one way causality running from employment to carbon emissions, with stronger effects in energy intensive sectors. Murat and Şengül (2024) draw attention to the negative effects of climate change on growth and employment and suggest the expansion of green jobs as a response. Akyazı and Korkmaz (2024) link human development, carbon emissions and energy consumption to the emergence of a green economy. Kapçak (2023) reports that unemployment, inflation and perceived corruption increase the ecological footprint in Turkey. Sancar and Polat (2021) find bidirectional links between health expenditures, economic growth and carbon emissions and call for integrated policy approaches. Taken together, these studies point to a dynamic interaction between environmental quality, economic growth, employment, energy use and social indicators.

Existing work approaches the topic through different sets of variables and viewpoints. Yu et al. (2023) link population ageing to shifts in labour structure. These shifts affect industrial adjustment and leave a lasting imprint on carbon

emissions. Drawing on this line of research, the analysis uses a set of core indicators. These include carbon emissions per capita, GDP per capita, total labour force, life expectancy, productivity measured as output per hour worked and unemployment. The variables are then grouped to reflect their underlying characteristics. GDP per capita, total labour force and productivity are treated under the production side. Life expectancy and unemployment are considered within socioeconomic conditions. Across the literature, the link between unemployment and carbon emissions varies by country and region. At the same time, studies that evaluate these indicators together through MCDM remain limited. This study brings time series analysis, causality testing and MCDM into a single framework. It offers a combined assessment of unemployment and carbon emissions and seeks to address this gap in the literature.

Data and Methodology

The analysis begins with the econometric link between carbon emissions and labour indicators. All variables are examined over a common period from 1990 to 2023. This span captures a wide range of developments in Türkiye at both macro and micro levels. Several key events mark this period. The 5 April Decisions stand as one of the early turning points (Gaytancıoğlu, 2010). They are followed by the Asian financial crisis of 1997 (Sungur, 1999) and the Russian crisis of 1998 (Saleem, 2009). The 1999 earthquake appears as an unexpected shock with distinct economic effects (Aktürk & Albeni, 2002). The domestic economic crisis also forms a major part of this timeline (Kazgan, 2021; Pamuk, 2021). The global financial crisis of 2008 had wide-reaching consequences (Drezner & McNamara, 2013). More recent developments include the financial contagion effects observed in 2018 (Ateş, 2026; Ergün, 2024a). A summary of the data used in the analysis is provided in the following table.

Table 1. Information on the Dataset (Time Series Analysis)

Series	Abbrev.	Source
Carbon emissions per capita	<i>co</i>	Global Carbon Budget (2025)
GDP per capita	<i>gdp</i>	World Bank (2025a)
Total labor force	<i>lbr</i>	World Bank (2025a)
Life expectancy	<i>life</i>	Human Mortality Database (2025)
Productivity: Output per hour worked	<i>prod</i>	Penn World Table (2025)
Unemployment	<i>uemp</i>	FRED (2025)

Source: Table by the author.

The variables listed in Table 1 include large-scale series. A logarithmic transformation is applied to stabilize variance. After this step, each series is marked with the prefix *ln*. Methodological constraints related to the number of variables lead to a two model setup. The series are divided into a production side model (Equation 1) and a socioeconomic conditions model (Equation 2). This grouping follows the structure suggested in earlier studies (see Azam & Adeleye, 2024; Cui et al., 2022; Fitzgerald et al., 2018; Liddle & Parker, 2024; Liu & Feng, 2022; Wang & Li, 2021; Wang et al., 2023; Wei et al., 2018). The hypotheses tested in the study are stated as follows:

H_{01} : There is no long-run cointegration relationship between carbon emissions and GDP, total labour force and labour productivity, taking structural breaks into account.

H_{11} : There is a long-run cointegration relationship carbon emissions and GDP, total labour force and labour productivity, taking structural breaks into account.

H_{02} : There is no long-run cointegration relationship between carbon emissions and life expectancy and unemployment, taking structural breaks into account.

H_{12} : There is a long-run cointegration relationship between carbon emissions and life expectancy and unemployment, taking structural breaks into account.

The models estimated in line with these hypotheses are given in Equation 1 and Equation 2.

$$\ln co_t = \beta_0 + \beta_1 \ln gdp_t + \beta_2 \ln lbr_t + \beta_3 \ln prod_t + \varepsilon_t \quad 1)$$

$$\ln co_t = \beta_0 + \beta_1 \ln life_t + \beta_2 \ln uemp_t + \varepsilon_t \quad 2)$$

In Equation 1, $lnco$ is specified as the dependent variable and ε_t represents the error term. The relation between Y_t and Y_{t-1} helps capture the time path of the series. A series is treated as stationary when its mean and variance remain stable over time. If a unit root is present, standard regression results may become misleading and spurious relationships may appear (Aktaş, 2009: 37-38; Dikmen, 2018: 310). Stationarity is examined through unit root tests. A series without a unit root is considered stationary. If a unit root exists, the series is non-stationary (Ergün, 2024b: 326). The analysis employs the ADF, KPSS and ZA unit root tests. Among these, the ADF test is widely used in time series analysis (Nieh & Yau, 2004: 176). The notation for the model with a constant and a trend is given in Equation 3.

$$\Delta Y_t = \alpha + \gamma t + \beta y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \delta \Delta y_{t-i} + u_t \quad (3)$$

The hypotheses for the ADF unit root test are stated as $H_0: \beta = 0$ and $H_1: \beta < 0$. Kwiatkowski et al. (1992) develop the KPSS stationarity test using the Lagrange Multiplier (LM) statistic. In this framework, the null assumes stationarity, while the alternative points to non-stationarity. The KPSS approach is often used alongside unit root tests, as the two provide complementary evidence (Yavuz, 2004: 241).

$$LM = \sum_{t=1}^T S_t^2 / \sigma_\varepsilon^2 \quad (4)$$

Equation 4 presents the LM statistic used in the KPSS test. The KPSS is a right-tailed test with the hypotheses stated as $H_0: \sigma_\varepsilon^2 = 0$ and $H_1: \sigma_\varepsilon^2 > 0$ (Bozkurt & Altınar, 2018: 172; Özdemir, 2022: 270). Ignoring structural breaks in econometric analysis can distort results and lead to systematic bias. For this reason, a range of unit root tests with structural breaks has been developed in the literature. Among these, the ZA unit root test is applied in this study. It builds on a critique of the exogenous break assumption introduced by Perron (1989). The ZA approach allows for an estimated break in the trend function under the alternative hypothesis (Tıraşoğlu-Yıldırım, 2014: 73). The specification that allows for breaks in both the intercept and the trend is given below.

$$y_t = \hat{\mu}^c + \hat{a}^c y_{t-1} + \hat{\beta}^c t + \hat{\theta}^c DU_t(\hat{\lambda}) + \hat{\gamma}^c DT_t^*(\hat{\lambda}) + \sum_{j=1}^k \hat{c}_j^c \Delta y_{t-j} + \hat{e}_t \quad (5)$$

In Equation 5 λ denotes the break point. DU_t captures a shift in the intercept, and DT_t^* reflects a change in the slope. Within the ZA framework, the presence of a unit root is assessed through the coefficient of y_{t-1} . Its statistical significance provides the basis for the test. If the absolute value of the t-statistic exceeds the ZA critical values, the null of a unit root with structural breaks is rejected (Yavuz, 2006: 166; Yılancı, 2009: 328). Given the use of a unit root test with structural breaks, the analysis of relationships between variables also relies on methods that allow for such breaks. In this context, the Gregory-Hansen cointegration test is employed. This test was introduced by Gregory and Hansen (1996), and its notation is provided below (Tıraşoğlu & Yıldırım, 2012: 114).

$$y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \varphi_{t\tau} + \alpha_1^T y_{2t} + \alpha_2^T y_{2t} \varphi_{t\tau} + e_t \quad t = 1, \dots, n \quad (6)$$

Equation 6 specifies the model for a regime shift. In this setup, α_1 represents the slope before the break, while α_2 captures the change that occurs after the break (Gregory & Hansen, 1996: 103). The notation for the Phillips test statistics and the ADF test statistic is given in Equation 7.

$$Z_\alpha^* = \inf_{\tau \in T} Z_\alpha(\tau) \quad , \quad Z_t^* = \inf_{\tau \in T} Z_t(\tau) \quad , \quad ADF^* = \inf_{\tau \in T} ADF(\tau) \quad (7)$$

In the Gregory and Hansen (1996) cointegration test, the selected test statistics are compared with their critical values. This comparison allows an assessment of whether a cointegration relationship exists in the presence of a structural break. To examine causal links between the variables, the Toda-Yamamoto causality test is applied. Studies that combine the Gregory-Hansen cointegration test with the Toda-Yamamoto approach can also be found in the literature (see Aydınbaş & Ünlüoğlu, 2022; Beşel & Savaşan, 2014; Polat & Ergun, 2018; Şahin & Durmuş, 2019). The application of the Toda-Yamamoto test requires that the maximum order of integration, denoted as, d_{max} does not exceed the selected lag length k in the model. The test is carried out based on the augmented specification $k + d_{max}$ (Toda & Yamamoto, 1995: 230). An example of the test in a two variable system with lags is provided in Equations 8 and 9 (Alimi & Ofonyelu, 2013: 131).

$$X_t = \omega + \sum_{i=1}^m \theta_i X_{t-i} + \sum_{i=m+1}^{m+d_{max}} \theta_i X_{t-i} + \sum_{i=1}^m \theta_i Y_{t-i} + \sum_{i=m+1}^{m+d_{max}} \theta_i Y_{t-i} + v_1 \quad (8)$$

$$Y_t = \psi + \sum_{i=1}^m \phi_i Y_{t-i} + \sum_{i=m+1}^{m+d_{max}} \phi_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^m \beta_i X_{t-i} + \sum_{i=m+1}^{m+d_{max}} \beta_i X_{t-i} + v_2 \quad (9)$$

Equations 8 and 9 define m as the optimal lag length, while d_{max} denotes the maximum order of integration in the system. The error terms in the models are represented by v_1 and v_2 . The null states that X does not cause Y whereas the alternative allows for a causal link (Koca & Yıldırım, 2021: 455). Based on this framework, Toda and Yamamoto (1995: 233) show that the Wald test in a VAR model of order $k + (d_{max})$ follows a chi-square distribution. The analysis then proceeds with MCDM methods.

Table 2. Information on the Dataset (MCDM)

Criteria	Opt. MEREC	- Opt. - ARIE	Literature
<i>co</i>	C	T	Kekül (2025), Senir and Atlı (2025), Republic of Türkiye Updated First Nationally Determined Contribution (2023)
<i>gdp</i>	B	T	Örtlek (2026), Demir (2026), Presidency of Strategy and Budget Presidency of The Republic of Türkiye (2025)
<i>lbr</i>	B	B	Ordu and Tekman (2025), Eker et al. (2013)
<i>life</i>	B	B	Ritmak et al. (2023), Arıkan-Kargı (2025)
<i>prod</i>	B	B	Fernald et al (2021), Asher et al. (2021)
<i>uemp</i>	C	C	Birol (2024), Arslan (2023)

The table includes all criteria. In the implementation stage, only variables with at least one causal link are retained. C denotes cost criteria, B refers to benefit criteria and T indicates target criteria. No logarithmic transformation is applied, as MCDM methods rely on their own normalization procedures.

Source: Table by the author.

The optimization directions for the criteria in Table 2 are set based on the literature for benefit and cost categories. For target criteria, official reports are used as reference. For the *co* criterion, the target follows the 2053 strategy with a 41% reduction goal. For *gdp*, the target is aligned with the Medium Term Programme (MTP)-2028. In the Medium Term Programme of Turkey, the heading Main Economic Indicators sets a per capita GDP target of 20,987 USD for 2028 (Presidency of Strategy and Budget Presidency of The Republic of Turkey, 2025: 49). Based on this, the target value used in the normalization of the *gdp* criterion is taken as 20,987 USD. Turkey's first Nationally Determined Contribution under the Paris Agreement was published in 2012. In 2023, the country declared a 41 percent reduction relative to the 2012 baseline scenario (Bahçekapılı, 2025: 347; Economic

Development Foundation, 2025). Accordingly, the value of 4.7694 for 2012 is reduced by 41 percent. The resulting value of 2.8139 is used as the target for the *co* criterion in the normalization procedure. In this study, target values for *gdp* and *co* were taken from official reports and set at 20,987 USD and 2.8139, respectively. These values were entered manually into the INNOVRANK interface provided by Fauzi et al. (2025), and the ARIE procedure was carried out accordingly. No additional calculations were applied, except for a 41% reduction in Turkey's *co* value in 2012. This reflects the practical and flexible structure of the ARIE method. The normalized values and target values are also reported in the Appendix-A. The MEREC method is used to determine the weights of the criteria. Proposed by Keshavarz-Ghorabae et al. (2021), MEREC calculates the objective weights of criteria. Unlike other methods, it considers the impact of each criterion on alternative performance as a weighting measure. The main advantages of this method are as follows. Criterion weights are derived directly from the data set and do not depend on decision maker judgment. This reduces subjective bias. The effect of each criterion is examined by observing changes after its removal, which makes its contribution to the decision process clear. The notation of the method is provided in the Appendix-B and further details are available in the original study (see Keshavarz-Ghorabae et al., 2021: 8-9).

The ARIE method, introduced by Fauzi et al. (2025), is used to rank the alternatives. It extends standard normalization approaches by including a target-oriented structure alongside benefit and cost criteria. The method relies on a scoring function with two parameters. The sensitivity parameter γ controls the effect of deviations. The balance coefficient κ regulates the trade-off between closeness to the ideal and distance from the anti-ideal. The ARIE method uses a target based normalization structure that goes beyond benefit and cost criteria. It allows each criterion to be evaluated with a reference point based on expert judgment, regulatory standards, historical averages, or strategic targets. This provides flexibility in the analysis. As a relatively recent method, ARIE also supports applications that align with current data sets and policy goals. The notation of the method is given in the Appendix-C and further details can be found in the original study (see Fauzi et al., 2021: 5-8).

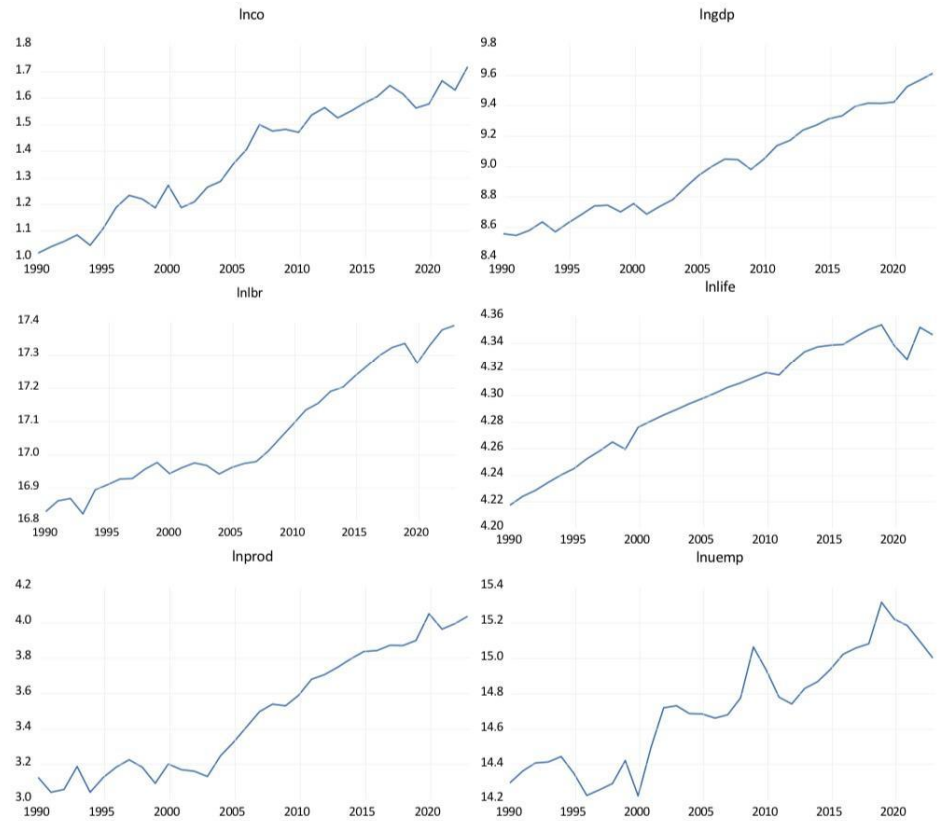
Sensitivity checks rely on two procedures. The MEREC method uses a LOO approach. The ARIE method relies on scenario analysis. In the LOO, each criterion is removed in turn. The MEREC method is then run again with the remaining criteria, and the weights are recalculated. This allows a direct view of how each criterion affects the others. In the scenario analysis, each criterion weight is increased and decreased by 10 percent. The total weight remains equal to 1. The

remaining weights are adjusted proportionally. After each change, alternative scores are recalculated and shifts in ranking are examined. The LOO procedure appears frequently in regression models and MCDM studies (Gramatica et al., 2007; Kizielewicz & Baczekiewicz, 2025; Wang et al., 2025). Scenario analysis with 10 percent changes is also widely used as a robustness check (Qaradaghi & Deason, 2018; Wu et al., 2021). Econometric analyses are carried out using EViews 11.0 and STATA 15.0. MEREC calculations and its sensitivity checks are handled in Microsoft Excel 16.0. The ARIE method and its scenario analysis are implemented through the INNOVRANK. The next section presents the empirical findings based on these methods and discusses the results in detail.

Findings

The analysis begins with the econometric relationship between carbon emissions and labor indicators. The time path of the series is presented in Figure 1.

Figure 1. Temporal Trajectories of the Series



Source: Obtained as an output from the EViews.

Figure 1 shows a general upward trend in most series over the long run. Unemployment follows a more volatile path and shows a slight decline in recent years. Descriptive statistics for the series are given in Table 3.

Table 3. Descriptive Stats

	Mean	Median	Skewness	Kurtosis	Jarque- Bera	Probability
<i>lnco</i>	1.3769	1.4369	0.2162	1.6413	2.8525	1.5431
<i>lngdp</i>	9.0001	8.9873	0.2583	1.7272	2.6729	0.2627
<i>lnlbr</i>	17.0676	16.9767	0.4523	1.7900	3.2335	0.1985
<i>lnlife</i>	4.2966	4.3036	-0.3776	1.8935	2.5426	0.2804
<i>lnprod</i>	3.4787	3.4511	0.2430	1.5148	3.4594	0.1773
<i>lnuemp</i>	14.7106	14.7231	0.0408	1.8557	1.8644	0.3936

Source: Obtained as an output from the EViews.

The mean and median values are close across all variables. This suggests that extreme values do not play a strong role in the series. In the literature, skewness is expected to fall between -1 and +1. Kurtosis is expected to lie between -2 and +2 (Uysal & Kılıç, 2022: 223). The results in Table 2 largely meet these ranges. Under the normality assumption, the Jarque-Bera statistic should be below five. The probability value should exceed 0.05. A probability above 0.05 indicates normally distributed errors (Dereli, 2014: 257; Teyyare, 2018: 130; Uçan & Saraç, 2020: 700-701). In this study, all probability values from the Jarque-Bera test are above the 5 percent level. This does not contradict the normality assumption. Overall, the data show a stable structure and appear suitable for analysis. Before moving to unit root tests, regression results are reported to guide model selection.

Table 4. Model Decision Results for Constant and Trend

M	<i>lnco</i>	<i>lngdp</i>	<i>lnlbr</i>	<i>lnlife</i>	<i>lnprod</i>	<i>lnuemp</i>
Constant	1.0281 [0.0000]	8.4529 [0.0000]	16.7879 [0.0000]	4.2290 [0.0000]	2.9282 [0.0000]	14.2239 [0.0000]
Trend	0.0211 [0.0000]	0.0331 [0.0000]	0.0169 [0.0000]	0.0040 [0.0000]	0.0333 [0.0000]	0.0295 [0.0000]

The values in this table represent the coefficients of the regression model. The figures in parentheses indicate the corresponding probabilities.

Source: Obtained as an output from the EViews.

The results show that both the constant and trend specifications are statistically significant for all variables. The analysis therefore proceeds with models that include both a constant and a trend.

Table 5. Results of ADF, KPSS and ZA

T	<i>lnco</i>	<i>lngdp</i>	<i>lnlbr</i>	<i>lnlife</i>	<i>lnprod</i>	<i>lnuemp</i>
ADF	-2.8562	-2.5300	-1.6202	-1.8845	-2.9006	-2.6704
KPSS	0.1215**	0.1772	0.1647	0.1872	0.1455**	0.0736
ZA	-4.4362 [2006]	-4.1388 [1999]	-3.5834 [2003]	-4.3974 [2016]	-4.7648 [2005]	-4.9834 [2001]
T	Δ <i>lnco</i>	Δ <i>lngdp</i>	Δ <i>lnlbr</i>	Δ <i>lnlife</i>	Δ <i>lnprod</i>	Δ <i>lnuemp</i>
ADF	-5.2741**	-3.8786**	-4.5389**	-5.0528**	-5.9408**	-5.2435**
KPSS	0.1389**	0.2892**	0.1650**	0.3772**	0.2010**	0.1849**
ZA	-6.5941**	-6.1404**	-6.8789**	-6.9062**	-8.8956**	-5.6604**

The symbol Δ denotes the first difference of the series. For the ADF test, critical values follow MacKinnon (1996). At the level form, the values are -4.26, -3.55 and -3.20 for the 1%, 5%, and 10% significance levels. For the first difference, the values are -2.63, -1.95 and -1.61. For the KPSS test, critical values are based on Kwiatkowski et al. (1992). At the level form, they are 0.216, 0.146, and 0.119. For the first difference, they are 0.739, 0.463, and 0.347. The Newey-West bandwidth is used in the KPSS test. In the ADF test, a user-specified lag length of 0 is selected following Dikmen (2018). The reported statistics refer to the t-statistic (τ) for the ADF test, the LM statistic for the KPSS test, and the t-statistic for the ZA test. In the ZA test, values in brackets indicate the break dates. The lag length is set to one. The critical values for the ZA test at the level form are -5.57, -5.08 and -4.82. For the first difference, they are -5.34, -4.93 and -4.58. ** indicates significance at the 5% level.

Source: Obtained as an output from the EViews.

In time series analysis, taking first differences removes the constant and trend components (Dikmen, 2018: 321). This is taken into account during the differencing process. The unit root test results show that, under the ADF test, the t-statistics (τ) for all series are smaller in absolute value than the critical values at the 5% level. The null hypothesis is therefore retained, and the series are treated as having a unit root. The KPSS test yields a different pattern. Except for *lnco* and *lnprod*, the LM statistics fall below the asymptotic critical values at the 5% level. For these series, the null of stationarity is rejected. The contrast between ADF and KPSS results is notable. Figure 1 also suggests the presence of structural breaks. For this reason, the ZA test is applied. Under the ZA test, the t-statistics at level form remain below the critical values. The null hypothesis is retained. Once first differences are taken, the series become stationary with structural breaks. For the differenced series, the null is rejected and the alternative is accepted (Göksu & Balki, 2023: 50-52). The estimated break dates are 2006 for *lnco*, 1999 for *lngdp*, 2003 for *lnlbr*, 2016 for *lnlife*, 2005 for *lnprod* and 2001 for *lnuemp*. These results point to the presence of structural breaks in all series.

Overall, the series are non-stationary at levels when structural breaks are considered. They become stationary after first differencing. Long-run relationships are examined using the Gregory-Hansen cointegration test with structural breaks. Results for both models are reported in Table 6.

Table 6. Results of Gregory-Hansen Structural Break Cointegration Tests

T	Test-Stat	Date	Asymptotic Critical Values		
			1%	5%	10%
<i>For Equation 1</i>					
ADF	-7.01	2007	-6.89	-6.32	-6.16
Zt	-7.01	2007	-6.89	-6.32	-6.16
Za	-41.98	2007	-90.84	-78.87	-72.75
<i>For Equation 2</i>					
ADF	-5.90	2005	-6.45	-5.96	-5.72
Zt	-5.99	2005	-6.45	-5.96	-5.72
Za	-35.66	2005	-79.65	-68.43	-63.10

For Equation 1 and 2, the lag length is set to 1 based on VAR analysis and the Schwarz criterion (SC). For the Gregory-Hansen test, breakpoints follow the regime shift with trend specification and the Bayesian criterion is used.

Source: Obtained as an output from the STATA.

Table 6 shows a strong cointegration relationship among the variables in Equation 1 under structural breaks. For Equation 2, the relationship is weaker compared to the first model. The break years differ across models. For Equation 1, the shift appears in 2007. For Equation 2, it appears in 2005. This points to changes in the long-run structure over time and suggests that parameters vary across regimes. Table 6 shows a strong cointegration relationship among the variables in Equation 1 under structural breaks. For Equation 2, the relationship is weaker compared to the first model. The break years differ across models. For Equation 1, the shift appears in 2007. For Equation 2, it appears in 2005. This points to changes in the long-run structure over time and suggests that parameters vary across regimes. The results in Table 6 indicate that the second model, which includes unemployment and life expectancy, provides weaker evidence of cointegration. The absolute values of the ADF and Zt statistics (-5.90 and -5.99) are lower than those of the first model and remain below the 1% critical values. At the 5% level, these statistics are close to the critical thresholds. In contrast, the first model exceeds even the 1% critical values, indicating a stronger long-run relationship. The results of the Toda-Yamamoto causality test are reported below for each model separately.

Table 7. Findings from the Toda-Yamamoto Causality Test

Direction	Prob.	Hyp.	Direction	Prob.	Hyp.
<i>lngdp</i> → <i>lnco</i>	0.0265	H_A	<i>lnlife</i> → <i>lnco</i>	0.2477	H_0
<i>lnlbr</i> → <i>lnco</i>	0.0097	H_A	<i>lnuemp</i> → <i>lnco</i>	0.1770	H_0
<i>lnprod</i> → <i>lnco</i>	0.1209	H_0	<i>lnco</i> → <i>lnlife</i>	0.0106	H_A
<i>lnco</i> → <i>lngdp</i>	0.8133	H_0	<i>lnuemp</i> → <i>lnlife</i>	0.5594	H_0
<i>lnlbr</i> → <i>lngdp</i>	0.6832	H_0	<i>lnco</i> → <i>lnuemp</i>	0.9424	H_0
<i>lnprod</i> → <i>lngdp</i>	0.8835	H_0	<i>lnlife</i> → <i>lnuemp</i>	0.6610	H_0
<i>lnco</i> → <i>lnlbr</i>	0.3471	H_0			
<i>lngdp</i> → <i>lnlbr</i>	0.0851	H_0			
<i>lnprod</i> → <i>lnlbr</i>	0.0000	H_A			
<i>lnco</i> → <i>lnprod</i>	0.7852	H_0			
<i>lngdp</i> → <i>lnprod</i>	0.1655	H_0			
<i>lnlbr</i> → <i>lnprod</i>	0.0834	H_0			

Hyp. denotes the accepted hypothesis. For Equation 1, $k + d_{max} = 3$. For Equation 2 $k + d_{max} = 2$. Since the results need to be compared with the chi-square critical values at k degrees, Excel is used alongside EViews.

Source: Obtained as an output from the EViews and Excel.

The Toda-Yamamoto causality test is also checked with diagnostic tests. For Equation 1, the Doornik-Hansen normality test yields a probability of 0.0778. The LM test for autocorrelation gives 0.9480. The probability for heteroskedasticity is 0.3400. For Equation 2, the Doornik-Hansen probability is 0.3041. The LM autocorrelation test gives 0.7820. The heteroskedasticity probability is 0.2073. All probability values exceed 0.05. This indicates no diagnostic problems in the Toda-Yamamoto causality results for either model. The causality analysis identifies one way links from *lngdp* to *lnco*, from *lnlbr* to *lnco*, and from *lnprod* to *lnlbr*. For Equation 2, there is also a one way link from *lnco* to *lnlife*. Based on these results, the variables with at least one causal connection are selected. These are carbon emissions per capita, GDP per capita, total labor force, productivity (measured as output per hour worked) and life expectancy. The unemployment variable is also examined within a robustness analysis and the results are presented in the Appendix-D. Its low weight (0.0262) indicates a limited role, and the rankings remain largely unchanged. The exclusion of the unemployment variable is guided by the existing literature. Vardopoulos and Konstantinou (2017: 100, 109) report a correlation between unemployment and carbon emissions, yet this relationship does not indicate a stable or conclusive link. Evidence also shows that socio-economic variables do not always yield statistically significant effects on environmental indicators (Adesina and Mwamba, 2019: 155;

Lebe and Akbaş, 2025: 627, 632-635). Pickson et al. (2024: 1) note that these relationships vary across income groups. In this study, the unemployment variable is not included in the MCDM analysis due to the results of the time series causality analysis. For the period 1990-2023, no statistically significant or directional relationship is identified between unemployment and carbon emissions. The selection of variables therefore follows a criterion based on explanatory relevance and internal consistency. Variables that are not supported by causality results are not carried into the MCDM framework. At the same time, excluding unemployment does not imply that it has no influence on carbon emissions. The decision reflects the need to maintain consistency between the methods employed and the period under examination. These variables are used as criteria in the MCDM analysis. Annual alternatives are ranked over the period 1990-2023. The findings from the MEREC method are reported in Table 8.

Table 8. Results of MEREC

	<i>wco</i>	<i>wgdp</i>	<i>wlbr</i>	<i>wlife</i>	<i>wprod</i>
Weights	0.2421	0.2851	0.1505	0.0488	0.2733

$x \approx \text{round}(x, 4)$. The symbol *w* denotes the weight of the corresponding criterion.

Source: Table by the author.

The MEREC results in Table 8 show clear differences in the relative influence of the criteria on the decision problem. *gdp* has the highest weight at 0.2851. It is followed by *prod* with 0.2733 and *co* with 0.2421. The *lbr* has a moderate weight of 0.1505. *life* has the lowest weight at 0.0488. After determining the weights, the alternatives defined by years are ranked using the ARIE method. The results are presented in Table 9.

Table 9. Results of ARIE

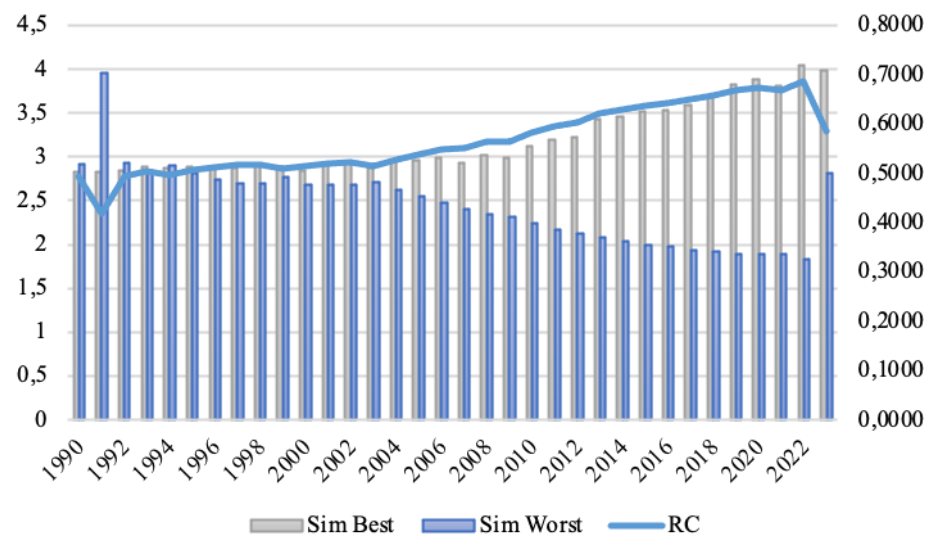
A	RC	A	RC	A	RC	A	RC
1990	0.4931	1999	0.5103	2008	0.5627	2017	0.6493
1991	0.4175	2000	0.5152	2009	0.5630	2018	0.6583
1992	0.4929	2001	0.5200	2010	0.5820	2019	0.6687
1993	0.5030	2022	0.5221	2011	0.5956	2020	0.6729
1994	0.4973	2003	0.5149	2012	0.6018	2021	0.6678
1995	0.5068	2004	0.5282	2013	0.6223	2022	0.6875
1996	0.5120	2005	0.5375	2014	0.6290	2023	0.5856
1997	0.5163	2006	0.5471	2015	0.6380		
1998	0.5181	2007	0.5498	2016	0.6413		

$x \approx \text{round}(x, 4)$. *A* denotes the alternatives and *RC* refers to compute relative closeness and ranking.

Source: Obtained as an output from the INNOVRANK.

The ARIE results in Table 9 show that *RC* values follow a general upward trend over the long run. This pattern is interrupted by periodic fluctuations. *RC* starts at 0.4931 in 1990. It drops to 0.4175 in 1991. In the following years, the series recovers gradually and records modest and relatively stable increases during the second half of the 1990s. From the early 2000s onward, the upward movement becomes more pronounced. After 2004, the pace of increase accelerates. During the 2010s, the index moves steadily upward. After 2010, *RC* values rise above 0.58 and maintain a consistent increase. The series reaches its peak at 0.6875 in 2022. In 2023, it falls to 0.5856 and shows a decline. Figure 2 presents the time path evolution of the computed relative closeness and ranking values across the analysis period.

Figure 2. Time-Path Graphs of the RC Results with Sim Best and Sim Worst



Source: Created by the author based on the findings obtained from INNOVRANK

The ARIE results indicate that the rise in *RC* values is driven by simultaneous changes in *Sim Best* and *Sim Worst*. From the mid-2000s onward, *Sim Best* shows a clear upward pattern. At the same time, *Sim Worst* declines steadily. In line with the targets set by Türkiye, reference values of 20,987 USD for

gdp and 2.8139 for *co* are defined in the model. These targets are directly included in the normalization stage. The analysis compares each alternative in terms of its distance to these values and its deviation from the anti-ideal. The results show higher Sim Best values and lower Sim Worst values. This pattern indicates a closer alignment with the targets and a greater distance from the anti-ideal. The increase in *RC* reflects both effects together. Closeness to the ideal improves, and distance from the anti-ideal also grows. In 2023, *RC* declines. Sim Best remains high, but Sim Worst increases sharply. This suggests that, despite staying close to target values in some criteria, the alternatives move closer to the anti-ideal in others. As a result, overall performance weakens. Within the robustness analysis, unemployment is included and the MEREC and ARIE methods are applied again. The weight of this criterion is the lowest at 0.0262. The rankings remain largely stable, with only minor changes between 2019 and 2021. These results are reported in the Appendix-D. They support the decision to exclude unemployment from the main model on methodological and numerical grounds. The results of the LOO procedure applied to the MEREC method are reported in Table 10.

Table 10. LOO Procedure Results

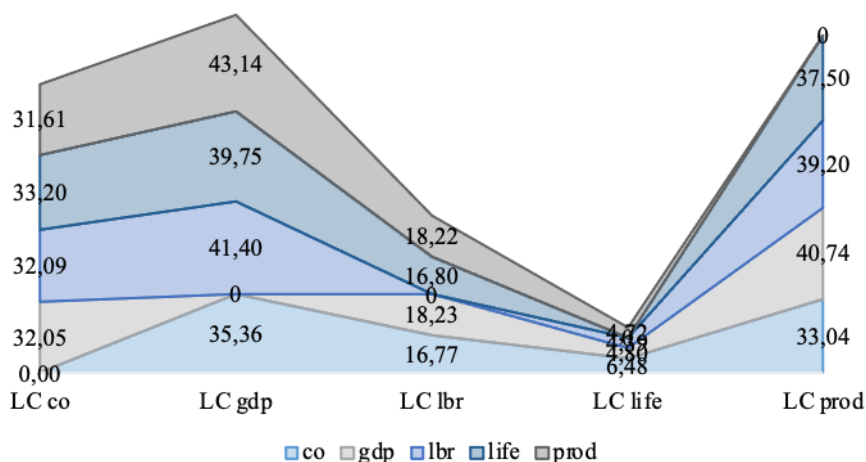
<i>LC</i>	<i>co</i>	<i>gdp</i>	<i>lbr</i>	<i>life</i>	<i>prod</i>
<i>co</i>		0.3766	0.1988	0.0650	0.3597
<i>gdp</i>	0.3277		0.2128	0.0682	0.3912
<i>lbr</i>	0.2827	0.3372		0.0570	0.3231
<i>life</i>	0.2578	0.2989	0.1571		0.2862
<i>prod</i>	0.3221	0.4014	0.2095	0.0671	

$x \approx \text{round}(x, 4)$. The symbol LC denotes the leave-one-out criterion.

Source: Table by the author

Percentage changes relative to the original weights were also calculated to facilitate the interpretation of the findings presented in Figure 3.

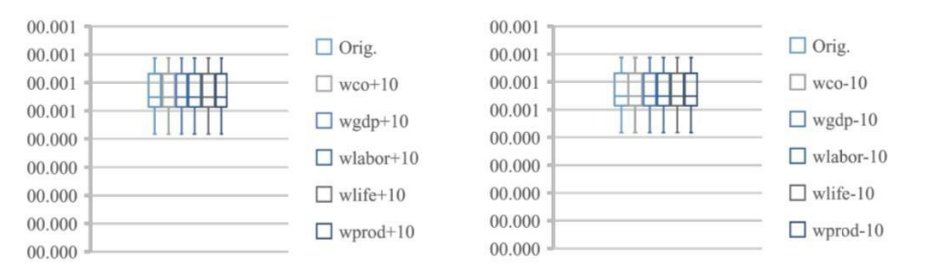
Figure 3. Percentage Change the LOO Procedure



Source: Created by the author based on the findings obtained from INNOVRANK

The percentage changes from the LOO procedure show how each criterion affects the system. When **co** is removed, all other criteria increase by roughly 31-33%. The pattern is similar across variables. This suggests a balancing role within the system. Removing **gdp** produces the largest deviations. The increases exceed 41% for both **prod** and **labor**. This points to a central role for **gdp** in the model. When **lbr** is excluded, the changes remain more limited. The increases fall between 16% and 18%. This indicates a moderate influence. Excluding **life** leads to the smallest changes. The increases stay within the 4-6% range across all criteria. When **prod** is removed, the remaining criteria rise by about 33-40%. This again signals a strong influence. The results of the scenario analysis are presented in the figure below.

Figure 4. Scenario Analyses Variation Ranges



Source: Created by the author based on the findings obtained from INNOVRANK

The results of the scenario analysis are presented in Figure 4. A 10% increase and decrease is applied to each criterion weight. Despite these changes, the ranking of alternatives remains largely unchanged. This indicates a stable structure and strong robustness to weight variations. The findings are examined in greater detail in the next section, with both conceptual and empirical aspects discussed in a comparative manner.

Discussion

The discussion centers on how carbon emissions relate to labor dynamics across production and socioeconomic dimensions. The overall pattern suggests that changes in emissions are closely tied to production activity and economic scale. The distributional features observed in the data can be linked to Turkey's growth trajectory, particularly the expansion that followed the early 2000s (Credit Agricole Group, n.d.; OECD, 2025; Sungur, 2015: 247-252; World Bank, 2025). At the same time, periods of instability leave visible marks on the series, which is consistent with the fluctuations documented in earlier work (Haydaroğlu & Çırak, 2024: 658; Kazgan, 2021: 250-251). The break dates identified in the analysis correspond to well-known turning points in the Turkish economy. The mid-2000s stand out as a period shaped by structural adjustments, shifts in external balances and changes in productivity dynamics (Kazgan, 2021: 249; Yalçın, 2010: 200). Demographic change also plays a role in shaping long-term patterns, particularly through gradual shifts in life expectancy (Tekin & Kara, 2018: 222-223). Earlier crisis periods, especially around the turn of the century, appear in the data through breaks in income and labor-related indicators (Pamuk, 2021: 278, 282-283). According to Kazgan (2021: 249), the manufacturing sector sustains itself between 1998 and 2003 by raising labor productivity rather than employment. This pattern

is described as a resource effect of unemployment. Taken together, these elements point to an economy where structural transformations, rather than short-term fluctuations, shape the relationship between labor and emissions. The cointegration and causality findings reinforce this interpretation.

Production related variables display a more direct and stable connection with emissions. GDP per capita, labor and productivity emerge as central components of this relationship. In contrast, life expectancy and unemployment operate through less direct channels. Their links with emissions appear weaker and more dispersed over time. This difference suggests that emission patterns in Turkey are closely tied to the scale and structure of production, as well as to energy use embedded in economic activity. Similar arguments are raised in studies that connect emissions to structural and institutional conditions (Pelit and Avcı, 2025: 1, 13; Liddle and Parker, 2024: 7). These patterns carry over into the multi criteria analysis. The variables selected through causality testing form a coherent set for the MCDM framework. The MEREC results assign comparable importance to carbon emissions, GDP per capita and productivity. This outcome underlines the role of growth related factors in shaping the interaction between labor and the environment. Earlier studies report similar links between economic expansion and environmental pressure (Külünk, 2018; Özdemir & Koç, 2020; Öztürk & Saygın, 2020). The ARIE rankings highlight a distinct period of relatively strong performance between 2019 and 2022. This phase coincides with improvements in income and productivity alongside a more contained increase in emissions. The temporary nature of this pattern should be noted. Global evidence points to a short lived decline in emissions during the pandemic period (Ray et al., 2022: 1; Sikarwar et al., 2021: 1, 6). Turkey's growth performance during the same period, supported by domestic demand, also shapes the observed ranking outcomes (IMF, 2021). The reversal in 2023 suggests that earlier gains do not fully persist once these conditions change. The role of unemployment is also checked through a robustness exercise reported in the Appendix-D. Its low weight (0.0262) and the absence of notable changes in rankings indicate a limited contribution to the overall results.

Results and Policy Recommendations

There is a complex relationship among economic growth, employment and environmental sustainability. It involves multiple dimensions and mutual interactions. A comprehensive view of these links helps clarify the policy implications of the empirical results. In Turkey, industrialization, population

growth and global economic processes shape environmental quality. Examining the drivers of environmental change remains an important research task.

The results indicate that economic growth and labor expansion in Turkey are associated with higher carbon emissions per capita. Growth oriented policies need to account for environmental costs and align with green transformation goals. Energy efficiency in industry and production should be strengthened. The use of renewable energy needs wider adoption. The shift toward low carbon technologies also requires stronger support. Causality from carbon emissions to life expectancy highlights the link between environmental quality and public health. Policies that reduce air pollution and carbon emissions deserve greater emphasis. The causality from productivity to labor suggests that gains in efficiency shape employment structures. This brings education and technology oriented policies to the forefront, especially those that support a skilled workforce. The MCDM results point to GDP per capita as the most influential criterion in the labor-environment decision framework in Turkey. Productivity and carbon emissions follow. This pattern underlines the need to consider growth and productivity together with their environmental effects. Policy design should align economic expansion with environmental sustainability. Efforts to reduce carbon intensity in production technologies remain a key priority.

Considering the econometric findings together with the MCDM results provides a clearer interpretation of the overall picture. Production related variables stand out in both causality and cointegration analyses, and they also receive higher weights in the MCDM results. This points to a consistent pattern across the findings. Emission dynamics in Turkey appear closely linked to production, productivity and income, whereas socioeconomic variables follow a more indirect path. At the same time, the joint use of these methods requires careful interpretation. Econometric analysis reflects causal structure, while MCDM focuses on relative importance and ranking. The results therefore depend on the chosen framework. In this sense, rankings should be read as relative outcomes shaped by the selected criteria, weighting scheme and model assumptions, rather than as absolute performance measures.

This study differs from Keklik and Dursun (2025) in both its findings and its scope, as it does not include urbanization. It shows closer alignment with the results reported by Öztürk and Saygın (2020). Some limitations remain. The analysis focuses on a specific period and a limited set of macroeconomic variables. Other factors that shape environmental quality, such as institutional structure, energy policies and technological change, are not included. The causality analysis identifies directional links between variables. It does not provide detailed insight into the magnitude or deeper structure of these relationships. The MEREC

method offers an objective way to assign weights, yet the results depend on the data set and the selected criteria. The findings are specific to Turkey. Their relevance for other countries or time periods may therefore be limited. In this study, criteria are selected based on causality relationships among the variables. Only those with at least one causal link are included in the MCDM analysis. Unemployment is excluded since no significant relationship is found in the causality tests. At the same time, leaving out a potentially relevant variable such as unemployment is considered a limitation of the study. Future research could further integrate econometric findings with MCDM procedures, particularly in the stages of criterion selection and weighting. The role of unemployment may also be revisited under alternative model settings, given its sensitivity to specification and time period. Extending the framework with additional variables such as renewable energy use, energy consumption patterns, technological change and institutional factors would provide a broader view of labor-environment relationships.

Geniş Özet

Bu çalışmada Türkiye’de emek piyasası dinamikleri ile çevresel göstergeler arasındaki karşılıklı etkileşimlerin bütüncül biçimde analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Ekonomik büyüme, istihdam, karbon emisyonları ve üretkenlik gibi temel göstergeler genellikle birbirinden bağımsız alanlara atmış gibi ele alınmakla birlikte özellikle son yıllarda sürdürülebilir kalkınma tartışmalarının merkezine yerleşen çevresel baskılar emek piyasasının da çevresel maliyetlerden etkilendiğini göstermektedir. Üretim yapısındaki dönüşümler, enerji tüketim kalıpları, teknolojik yenilikler ve sektörlerin farklı çevresel duyarlılık düzeyleri işgücü piyasası göstergelerinin çevresel faktörlerle hem doğrudan hem de dolaylı biçimde bağlantılı olabileceğine işaret etmektedir. Türkiye’nin yapısal özellikleri dikkate alındığında bu göstergeler arasındaki ilişkinin çok boyutlu bir analitik çerçeve gerektirdiği değerlendirilmektedir. Bu motivasyonla çalışma iki yöntemsel bileşen üzerine inşa edilmiştir. İlk aşamada karbon emisyonları ile emeğin, üretim ve sosyo-ekonomik dinamikleri arasında uzun dönemli ve nedensel ilişkilerin olup olmadığı zaman serileri analizleri ile incelenmiştir. Birim kök testleri her iki modelde de serinin kalıcı şoklar içerdiğini göstermiştir. Tahmin edilen kırılma tarihleri kişi başı karbon emisyonları için 2006, kişi başı GSYH için 1999, işgücü için 2003, yaşam beklentisi için 2016, emek verimliliği için 2005 ve işsizlik için 2001 olarak belirlenmiştir.

Karbon emisyonları, kişi başı gelir, toplam işgücü ve verimlilik değişkenlerinde hafif sağa çarpıklık dikkat çekmektedir. Basıklık açısından ise seriler daha yayvan bir yapı göstermektedir. Bu sağa çarpık görünüm Türkiye’nin uzun

dönemli büyüme dinamikleriyle uyumludur. Özellikle 2000’li yıllardan sonra ekonomik genişleme, sanayileşme ve üretim artışı daha belirgin hale gelmiştir. 2001 krizi sonrasında sanayi ve hizmet sektörlerinde art arda büyüme dönemleri yaşanmıştır. 2000’li yılların ortasından itibaren uygulanan politikalar ve reformlar ekonomik yapıyı görece ve nicel açıdan güçlendirmiştir. Bu süreçte gelir düzeyi yükselmiş ve kişi başına düşen gelir artmıştır. Zaman içinde serilerin daha yüksek değerlere doğru yoğunlaşması dağılımın sağ kuyruğunun uzamasına yol açmıştır. Serilerin yayvan dağılım özellikleri ekonomik dalgalanmalar ve kriz dönemleriyle ilişkilendirilebilir. Geleneksel birim kök testleri düzey değerlerinde birim kök içeren serilerin durağan olmadığını göstermektedir. Bu tür serilerde ortaya çıkan şokların etkileri kalıcı nitelik taşımaktadır. Demografik yapıdaki değişim de dikkat çekmektedir. Özellikle ileri yaş grubunun toplam nüfus içindeki payı zamanla artmıştır. Bu durum yaşam beklentisi göstergelerinde gözlenen değişimlerle örtüşmektedir. Ekonomik kriz dönemleri, gelir ve işgücü göstergelerinde belirgin kırımlar yaratmıştır. Bu süreçte üretim yapısında dönüşüm yaşanmıştır. Bazı sektörler istihdamı artırmak yerine verimlilik artışı yoluyla ayakta kalmaya çalışmıştır. Verimlilikte gözlenen değişimler, döviz kuru hareketleri ve büyüme hızındaki yavaşlamalarla birlikte değerlendirilmektedir. Aynı dönemde dış açıkların genişlemesi ve kârlılık oranlarının gerilemesi de dikkat çekmektedir. Genel olarak bulgular, ekonomik gelişmelerle uyumlu bir görünüm sunmaktadır. Eşbütünleşme ve nedensellik sonuçları dikkate alındığında da benzer bir eğilim görülmektedir.

Makroekonomik verilerin analiz edilmesi ekonomik politikaların değerlendirilmesinde temel bir yaklaşım olarak kullanılmaktadır. Son yıllarda iklim olaylarının daha sık hale gelmesiyle birlikte ekonomik büyüme, nüfus yapısı ve işsizlik gibi göstergelerde de değişimler yaşanmıştır. Yeşil ve temiz enerji kullanımının artması karbon emisyonlarının azalmasıyla birlikte istihdam yapısında da dönüşümler yaratmaktadır. Bu süreçte sektörler içinde ve arasında yapısal değişimler ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bulgular, üretim odaklı değişkenlerin sosyoekonomik değişkenlere kıyasla daha güçlü bir uzun dönem ilişkisi sergilediğini göstermektedir. Bu durum karbon emisyonlarının üretim faaliyetleri, enerji kullanımı ve ekonomik büyüme ile doğrudan bağlantılı olmasından kaynaklanmaktadır. Kişi başı gelir, işgücü ve verimlilik emisyonların temel belirleyicileri olarak öne çıkmaktadır. Buna karşılık yaşam beklentisi ve işsizlik gibi değişkenler daha dolaylı etkiler üzerinden ilişki kurmaktadır. Bu nedenle uzun dönem ilişkileri daha zayıf görünmektedir. Türkiye ekonomisinin üretim ve enerji yoğun yapısı bu sonucu desteklemektedir. Analizler, üretim tarafında ve sosyoekonomik göstergelerde farklı dönemlerde yapısal değişimlerin yaşandığını göstermektedir. Bu değişimler ekonomik yapıdaki dönüşümler ve kriz süreçleriyle ilişkilendirilmektedir. Nedensellik bulguları işgücü piyasası ile karbon emisyonları

arasında yapısal bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, istihdam ve çevre politikalarının birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Karbon emisyonları yalnızca teknik bir gösterge değildir. Ekonomik yapı, kurumsal kapasite ve sürdürülebilirlik politikaları ile birlikte değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Genel olarak sonuçlar, ekonomik gelişmeler ile çevresel göstergeler arasında güçlü bir etkileşim bulunduğunu ve bu ilişkinin politika tasarımı dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Nedensellik sonuçlarına göre en az bir nedensellik ilişkisi içeren değişkenler (karbon emisyonları, kişi başı gelir, toplam işgücü, saat başına üretim olarak ölçülen verimlilik ve yaşam beklentisi) çok kriterli karar verme analizinde kriter olarak kullanılmıştır. 1990-2023 dönemi için yıllar alternatif olarak sıralanmıştır. MEREK sonuçları, karbon emisyonları, kişi başı gelir ve verimlilik kriterlerinin birbirine yakın ve yüksek ağırlıklara sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum Türkiye’de emek ve çevre etkileşiminin büyük ölçüde büyüme dinamikleriyle şekillendiğini göstermektedir. Bu üç kriter, üretim sürecinin temel unsurlarını ve ekonomik faaliyetlerin ölçeğini doğrudan yansıtmaktadır. ARIE sonuçları yılların performans sıralamasını ortaya koymaktadır. 2019-2022 dönemi en yüksek performansın görüldüğü dönem olarak öne çıkmaktadır. Bu durum karbon emisyonlarının daha kontrollü bir seyir izlemesiyle ilişkilidir. Analizde karbon emisyonları azaltılması gereken bir kriter olarak ele alınmıştır. Bu dönemde emisyon artış hızının sınırlı kalması ekonomik göstergelerle birlikte toplam performansı yukarı taşımıştır. Pandemi etkisi ve emisyonlardaki görece dengeli seyir de bu sonucu desteklemiştir. 2020 yılında küresel ölçekte emisyonlarda düşüş gözlenmiş, ancak bu azalmanın kalıcı olmadığı değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak bu konuda sunulacak öneriler de bu bütünlük ilişkisi dikkate alınarak tasarlanmaktadır. Ekonomik büyüme politikaları çevresel maliyetleri dikkate alacak şekilde yeşil dönüşümle uyumlu hale getirilmelidir. Sanayide enerji verimliliği artırılmalı ve yenilenebilir enerji ile düşük karbon teknolojileri daha güçlü biçimde desteklenmelidir. Hava kirliliği ve karbon emisyonlarını azaltmaya yönelik politikalar güçlendirilmeli ve çevre kalitesi ile halk sağlığı arasındaki ilişki politika tasarımı doğrudan gözetilmelidir. Verimlilik artışının istihdam yapısını şekillendirdiği dikkate alınarak nitelikli işgücünü geliştiren eğitim ve teknoloji odaklı politikalar önceliklendirilmelidir.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Bu çalışmanın tüm süreçlerine yazar tek başına katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışma kapsamında yazar herhangi bir kişi, kurum, kuruluş veya finansal kaynakla çıkar ilişkisine sahip değildir. Araştırmanın planlanması, yürütülmesi, veri toplama süreçleri, analizlerin gerçekleştirilmesi ve sonuçların raporlanması aşamalarında çalışmanın bütünlüğünü etkileyebilecek nitelikte herhangi bir ticari, mali, kurumsal veya kişisel çıkar çatışması bulunmamaktadır. Yazar, araştırmanın tüm aşamalarında bilimsel etik ilkelere uygun şekilde hareket etmiş olup çalışmanın ortaya koyduğu bulguların nesnel, bağımsız ve şeffaf bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacak gerekli akademik sorumluluğu yerine getirmiştir. Çalışmada kullanılan veriler, yöntemler ve sonuçlar üzerinde dışarıdan herhangi bir baskı, yönlendirme veya çıkar temelli müdahale söz konusu değildir. Ayrıca, araştırmanın hazırlanması veya yayımlanma sürecinde herhangi bir fon sağlayıcı kurumdan maddi destek alınmamıştır. Çalışmanın şekillenmesine veya sonuçların yorumlanmasına doğrudan ya da dolaylı katkı sunarak çıkar çatışması oluşturacak üçüncü taraf bir yapı bulunmamaktadır. Yazar bu çalışmanın tamamen akademik amaçla üretildiğini ve sonuçların yalnızca bilimsel çerçevede değerlendirilmesi gerektiğini beyan eder.

REFERENCES

- Adesina, K. S., & Mwamba, J. W. M. (2019). Does economic freedom matter for CO2 emissions? Lessons from Africa. *The Journal of Developing Area*, 53(3), 155-167. <https://doi.org/10.1353/jda.2019.0044>
- Akpınar, T. (2018). Türkiye'de işsizliğe resmi çözüm önerileri bağlamında beşeri sermaye teorisine ilişkin bir yeniden değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2(57), 787-800. <https://izlik.org/JA84HU99AF>
- Akyazı, S., & Korkmaz, İ. (2024). Yeşil ekonomi ve insani gelişme endeksi ilişkisi: Türkiye örneği. *İktisadi Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 34-43. <https://izlik.org/JA34UM46FZ>
- Aktaş, C. (2009). Türkiye'nin ihracat ithalat ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik analizi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 35-47. <https://izlik.org/JA29KX46KJ>
- Aktürk, İ., & Albeni, M. (2002). Doğal afetlerin ekonomik performans üzerine etkisi: 1999 yılında Türkiye'de meydana gelen depremler ve etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-18. <https://izlik.org/JA86MJ59GS>
- Alimi, S. R., & Ofonyelu, C. C. (2013). Toda-Yamamoto causality test between money market interest rate and expected inflation: The Fisher hypothesis revisited. *European Scientific Journal*, 9(7), 124-142.
- Arıkan Kargı, V. S. (2025). Ranking G-20 countries by human development index using objective MCDM techniques: An integrated MEREC-EDAS approach. *Electronic Journal of Social Sciences*, 24(4). <https://doi.org/10.17755/esosder.1597932>
- Arslan, H. M. (2023). Türkiye ekonomisinin çok kriterli karar verme yöntemleri ile değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(100. Yıl Özel Sayısı), 26-43. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1300286>
- Asher, K., Glaser, J., Meyer, P. B., Stewart, J., & Varghese, J. (2021). *How large are revisions to estimates of quarterly labor productivity growth* (No. 538). Bureau of Labor Statistics.
- Ateş, G. B. (2026). Modeling financial contagion between Türkiye and Indonesia: A multivariate GARCH approach. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 44(1), 47-63. <https://doi.org/10.17065/huniibf.1679846>
- Atık, H., Kışlacık, N., İnce, K., Çelik, M., Ekmekçi, F., & Demir, H. M. (2026). 2005 Dünya Sosyal Gelişme Zirvesi sonrası yeşil inovasyonun CO2 emisyonuna etkisi: Sistem GMM yöntemi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 22(1), 156-177. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.1626328>
- Aydınbaş, G., & Ünlüoğlu, M. (2022). Yapısal kırımla durumunda kadınların işgücüne katılımındaki belirleyiciler üzerine bir zaman serisi analizi. *Dumlupınar*

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 74, 1-21.
<https://doi.org/10.51290/dpusbe.1030171>
- Azam, M., & Adeleye, B. N. (2024). Impact of carbon emissions sources on life expectancy in Asia and the Pacific region. *Natural Resources Forum*, 48(1), 35-57.
<https://doi.org/10.1111/1477-8947.12303>
- Babiker, M. H., & Eckaus, R. S. (2007). Unemployment effects of climate policy. *Environmental Science & Policy*, 10(7-8), 600-609.
<https://doi.org/10.1016/j.envsci.2007.05.002>
- Bahçekapılı, C. Z. Z. (2025). AB Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması'nın Türkiye'nin karbon emisyonu yüksek sektörlerindeki potansiyel maliyetlerinin değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 47(2), 346-380. <https://doi.org/10.14780/muiibd.1570321>
- Beşel, F., & Savaşan, F. (2014). Türkiye'de yapısal kırılmalar altında yolsuzluk-ekonomik büyüme ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 73-86. <https://izlik.org/JA47SR98AS>
- Birol, Y. E. (2024). Türkiye'nin 2000-2023 dönemi makroekonomik performansının çok kriterli karar verme yaklaşımı ile analizi. *Journal of Academic Opinion*, 4(2), 85-93. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14584563>
- Bozkurt, E., & Altınar, A. (2018). Doğrusal ve doğrusal olmayan birim kök testleriyle Türkiye'de işsizlik histerisinin tespiti. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (Prof. Dr. Harun Terzi Special Issue), 167-180.
<https://doi.org/10.18092/ulikidince.444815>
- Bucak, Ç. (2021). AB15 ülkelerinde ve Türkiye'de ekonomik karmaşıklık endeksi, insani gelişme endeksi ve karbon emisyonu: Panel veri analizi. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 71-88. <https://doi.org/10.18354/esam.763411>
- Cam, E., & Yıldırım, E. (2025). Türkiye'de çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri yayınlarının gelişimi: Çalışma ve Toplum Dergisi üzerinden bir inceleme. *Çalışma ve Toplum*, 1(84), 13-37. <https://doi.org/10.54752/ct.1624051>
- Credit Agricole Group (n.d.). Economic and political overview Türkiye. Available at: <https://international.groupecreditagricole.com/en/international-support/turkiye/economic-overview> (Accessed March 30, 2026).
- Cui, Y., Wang, G., Irfan, M., Wu, D., & Cao, J. (2022). The effect of green finance and unemployment rate on carbon emissions in China. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 887341. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.887341>
- Demir, H. İ. (2026). 2003-2024 Dönemi Türkiye kamu mali performansının çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemleri ile değerlendirilmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 29, 232-258.
<https://doi.org/10.25204/iktisad.1814840>

- Demir, M. (2025). İklim eylemi ve adil geçiş: Türkiye’de yenilenebilir enerji, kömürden çıkış ve sosyal etkiler üzerine çok boyutlu bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 89, 47-63. <https://doi.org/10.26650/jspc.2025.89.1697806>
- Dereli, D. D. (2014). E-Gümrük uygulamasının Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki ticarete etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 250-261. <https://doi.org/10.11611/JMER475>
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distributions of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of American Statistical Association*, 74(366), 427-481. <https://doi.org/10.1080/01621459.1979.10482531>
- Dikmen, N. (2018). *Ekonometriye giriş temel kavramlar ve uygulamalar*. Ankara: Seçkin Publishing.
- Doksanyedi, D., & Meçik, O. (2024). Yeşil ekonomi ve istihdam ilişkisi: Türkiye üzerine bir ekonometrik analiz. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(3), 621-636. <https://doi.org/10.24988/ije.1465528>
- Drezner, D. W., & McNamara, K. R. (2013). International political economy, global financial orders and the 2008 financial crisis. *Perspectives on Politics*, 11(1), 155-166. <https://doi.org/10.1017/S1537592712003660>
- Economic Development Foundation (2025). *September 2025: Türkiye’s updated national contribution statement demonstrates our determination in this regard*. Available at: <https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?id=9704&lng=en> (Accessed April 4, 2026).
- Eker, İ., Ergin, A., & Alkan, G. (2013). Selection of container port with fahp-topsis technique. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 43-58. <https://izlik.org/JA46RA56TD>
- Ergün, Ü. R. (2024a). Türkiye’nin demir çelik ihracatında durağanlık: Geleneksel, yapısal kırılmalı ve yeni nesil birim kök testlerinden kanıtlar. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 213-226. <https://doi.org/10.29106/fesa.1377997>
- Ergün, Ü. R. (2024b). Türkiye’de çelik üretimi hurda malzeme ithalatı ve karbon emisyonları arasındaki ilişki: Yapısal kırılmalı zaman serileri analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 65, 313-338. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1494113>
- Fauzi, N. F. F. M., Rodzi, Z. M., Zainuddin, Z. F., Mustapha, N., & Al-Sharqi, F. (2025). A new method for multi-criteria decision-making: Adaptive Ranking with Ideal Evaluation (ARIE). *European Journal of Pure and Applied Mathematics*, 18(4), 6578-6578. <https://doi.org/10.29020/nybg.ejpam.v18i4.6578>
- Feng, Y., Lagakos, D., & Rauch, J. E. (2024). Unemployment and development. *The Economic Journal*, 134(658), 614-647. <https://doi.org/10.1093/ej/uead076>

- Fernald, J., Li, H., & Ochse, M. (2021). Labor productivity in a pandemic. *FRBSF Economic Letter*, 2021-22, 01-05.
- Fitzgerald, J. B., Schor, J. B., & Jorgenson, A. K. (2018). Working hours and carbon dioxide emissions in the United States, 2007-2013. *Social Forces*, 96(4), 1851-1874. <https://doi.org/10.1093/sf/soy014>
- FRED (2025). *Unemployment level: Survey-based (all persons) in Turkey*. Available at: <https://fred.stlouisfed.org/data/TURURTOTADSMEI> (Accessed March 30, 2026).
- Gaytancıoğlu, S. (2010). Rasyonel beklentiler teorisi çerçevesinde Türkiye’de 1994 krizi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(1), 139-146. <https://izlik.org/JA69MP87CY>
- Global Carbon Budget (2025). *The data hub*. Available at: <https://globalcarbonbudget.org/datahub/> (Accessed Nov 22, 2025).
- Göksu, S., & Balkı, A. (2023). *ARDL ve NARDL eşbütünleşme analizleri*. Ankara: Serüven Publishing.
- Gramatica, P., Papa, E., Marrocchi, A., Minuti, L. & Taticchi, A. (2007). Quantitative structure-activity relationship modeling of polycyclic aromatic hydrocarbon mutagenicity by classification methods based on holistic theoretical molecular descriptors. *Ecotoxicology and Environmental Safety*, 66(3), 353-361. <https://doi.org/10.1016/j.ecoenv.2006.02.005>
- Gregory, A. W., & Hansen, B. E. (1996). Residual-based tests for cointegration in models with regime shifts. *Journal of Econometrics*, 70(1), 99-126. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(69\)41685-7](https://doi.org/10.1016/0304-4076(69)41685-7)
- Gün, S. (2016). Aktif istihdam siyasetinin gelişimi açısından işsizlik sigortasının dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), 1295-1320. <https://izlik.org/JA39MB87YN>
- Haydaroglu, C., & Çırak, B. (2024). Türkiye’de yaşanan ekonomik krizler ve sosyo ekonomik etkileri. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(8), 640-661. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1433>
- Human Mortality Database (2025). *Data availability*. Available at: <https://www.mortality.org/Data/DataAvailability> (Accessed Nov 21, 2025).
- IMF (2021). *Turkey: 2021 article IV consultation-press release; staff report; and statement by the Executive Director for Turkey*. IMF Publishing. <https://doi.org/10.5089/9781513573175.002>
- Kapçak, S. (2023). Gelişmekte olan ülkelerde mutluluk ve ekonomik büyümenin ekolojik ayak izi üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 136-146. <https://izlik.org/JA77SB77BD>
- Kazgan, G. (2021). *Türkiye ekonomisinde krizler (1929-2009)*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Publishing.

- Keklik, B., & Dursun, E. (2025). Türkiye’de kişi başı gelir ve kentleşmenin karbon emisyonuna etkisi: 1991-2023 dönemi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 48, 15-34. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1519366>
- Kekül, O. (2025). OECD ülkelerinde veri tabanlı LPI, ekolojik ayak izi ve CO2 kriterlerine dayalı Entropi–TOPSIS yöntemleri ile ulusal yeşil lojistik performansının analizi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 421-441. <https://doi.org/10.22466/acusbd.1809328>
- Keshavarz-Ghorabae, M., Amiri, M., Zavadskas, E. K., Turskis, Z., & Antucheviciene, J. (2021). Determination of objective weights using a new method based on the removal effects of criteria (MEREC). *Symmetry*, 13(4), 525. <https://doi.org/10.3390/sym13040525>
- Kizielewicz, B. & Bączkiewicz, A. (2025). A hybrid MCDA framework for sustainability assessment: Integrating fuzzy normalization and weight reidentification based on external rankings. *Procedia Computer Science*, 270, 5665-5674. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.10.035>
- Koca, A., & Yıldırım, N. (2021). Türkiye ekonomisinde hizmet ihracatının temel belirleyicileri: Zaman serisi analizi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(3), 441-458. <https://doi.org/10.17065/huniibf.835921>
- Külünk, İ. (2018). Türkiye’de ekonomik büyüme ve karbon salınımı ilişkisi: Engle-Granger eşbütünleşme analizi (1960-2013). *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 193-205. <https://doi.org/10.11611/yead.384784>
- Kwiatkowski, D., Phillips, P. C. B., Schmidt, P., & Shin, Y. (1992). Testing the null hypothesis of stationarity against the alternative of a unit root: How sure are we that the economic time series have a unit root. *Journal of Econometrics*, 54(1-3), 159-178. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(92\)90104-Y](https://doi.org/10.1016/0304-4076(92)90104-Y)
- Lebe, F., & Aktaş, Y. E. (2025). Analysing of the relationship among poverty, income inequality, and environmental pollution based on Kuznets Curve Model: Evidence from developed countries. *Ege Academic Review*, 25(4), 627-640. <https://doi.org/10.21121/eab.20250401 B>
- Liddle, B., & Parker, S. (2024). Another look at ‘peak and decline’ carbon emissions countries: Which ones have decoupled per capita emissions from GDP and how. *Global Environmental Change Advances*, 3, 100012. <https://doi.org/10.1016/j.gecadv.2024.100012>
- Liu, Y. Q., & Feng, C. (2022). The effects of nurturing pressure and unemployment on carbon emissions: cross-country evidence. *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 52013-52032. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-19515-1>
- Luo, T., Luo, F., & Guo, X. (2025). Carbon risk and labor investment efficiency. *Scientific Reports*, 15(1), 5372. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-88413-6>

- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests. *Journal of Applied Econometrics*, 11(6), 601-618. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1255\(199611\)11:6<601::AID-JAE417>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1255(199611)11:6<601::AID-JAE417>3.0.CO;2-T)
- Memiş, O. B., & Aydın, R. (2023). İklim değişikliğinin ekonomik büyüme üzerine etkisi: Türkiye örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1065-1080. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.23.04.2098>
- Murat, G., & Şengül, B. (2024). Küresel iklim değişikliğinin işgücü verimliliği ve istihdam üzerine yansımaları: Bir sosyal politika önlemi olarak yeşil işler. *Mülkiye Dergisi*, 48(3), 717-748. <https://doi.org/10.25064/mulkiye.1420974>
- Nieh, C. C., & Yau, H. Y. (2004). Time series analysis for the interest rates relationships among China, Hong Kong, and Taiwan money markets. *Journal of Asian Economics*, 15(1), 171-188. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2003.11.003>
- OECD (2025). *OECD economic surveys: Türkiye 2025*. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-turkiye-2025_d01c660f-en/full-report.html (Accessed April 1, 2026).
- Olofsson, I., & Lundmark, L. (2025). The supply of labour to the green industries in Sweden: Inequality and dependence among workers and. *Journal of Rural Studies*, 116, 103631. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2025.103631>
- Ordu, M., & Tekman, N. (2025). Unity or seperation? Macroeconomic power of the organization of Turkic States. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 12(3), 13-26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15767764>
- Örtlek, Z. (2026). Bölgesel kredi performansının GSYH üzerindeki dinamik etkileri: Türkiye'den bölgesel kanıtlar. *Business & Management Studies: An International Journal*, 14(1), 129-142. <https://doi.org/10.15295/bmij.v14i1.2689>
- Özdemir, B. K., & Koç, K. (2020). Türkiye'de karbon emisyonları, yenilenebilir enerji ve ekonomik büyüme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 66-86. <https://doi.org/10.18354/esam.665191>
- Özdemir, M. (2022). Etkin Piyasa Hipotezinin yapısal kırılmalı ve doğrusal olmayan birim kök testleri ile analizi: Borsa İstanbul üzerine bir uygulama. *EKOİST Journal of Econometrics and Statistics*, 37, 257-282. <https://doi.org/10.26650/ekoist.2022.37.1135040>
- Öztürk, S., & Saygın, S. (2020). Türkiye'de 1974-2016 döneminde yapısal kırılma altında kişi başına reel gelir, doğrudan yabancı yatırımlar, ticari açıklik ve karbon emisyonları arasındaki ilişki. *Sosyoekonomi*, 28(44), 69-90. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2020.02.04>
- Pamuk, Ş. (2021). *Türkiye'nin 200 yıllık iktisadi tarihi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Publishing.

- Pelit, İ., & Avşar, İ. İ. (2025). Türkiye's carbon emission profile: A global analysis with the MEREC-PROMETHEE hybrid method. *Sustainability*, 17(14), 6527. <https://doi.org/10.3390/su17146527>
- Penn World Table (2025). *Global value chains*. Available at: <https://www.rug.nl/ggdc/productivity/pwt/?lang=en> (Accessed March 31, 2026).
- Perron, P. (1989). The great crash the oil price shock and the unit root hypothesis. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 57(6), 1361-1401. <https://doi.org/10.2307/1913712>
- Pickson, R. B., Gui, P., Jian, L., & Boateng, E. (2024). Do population-related factors matter for carbon emissions? Lessons from different income groups of countries. *Urban Climate*, 55, 101934. <https://doi.org/10.1016/j.uclim.2024.101934>
- Polat, M. A., & Ergun, S. (2018). Yapısal kırılma altında Türkiye'de ekonomik büyüme, CO2 emisyonu ve sağlık harcamaları ilişkisi. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 481-498. <https://doi.org/10.20409/berj.2018.118>
- Presidency of Strategy and Budget Presidency of The Republic of Türkiye (2025). *Medium term program 2026-2028*. Ankara: PSB Publishing
- Qaradaghi, M. & Deason, J. P. (2018). Analysis of MCDM methods output coherence in oil and gas portfolio prioritization. *Journal of Petroleum Exploration and Production Technology*, 8(2), 617-640. <https://doi.org/10.1007/s13202-017-0344-0>
- Ray, R. L., Singh, V. P., Singh, S. K., Acharya, B. S., & He, Y. (2022). What is the impact of COVID-19 pandemic on global carbon emissions?. *Science of The Total Environment*, 816, 151503. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.151503>
- Republic of Türkiye Updated First Nationally Determined Contribution (2023). *First nationally determined contribution*. UNFCC Published.
- Ritmak, N., Rattanawong, W., & Vongmanee, V. (2023). The dynamic evaluation model of health sustainability under MCDM benchmarking health indicator standards. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 259. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010259>
- Saleem, K. (2009). International linkage of the Russian market and the Russian financial crisis: A multivariate GARCH analysis. *Research in International Business and Finance*, 23(3), 243-256. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2008.09.003>
- Samancı Tekin, Ç., & Kara, F. (2018). Dünyada ve Türkiye'de yaşlılık. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(1), 219-229. <https://doi.org/10.21733/ibad.370584>

- Sancar, C., & Polat, M. A. (2021). CO2 emisyonları, ekonomik büyüme ve sağlık harcamaları ilişkisi: Türkiye ve seçilmiş ülke örnekleri için ampirik bir uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 236-252. <https://doi.org/10.33206/mjss.748253>
- Senir, G., & Atlı, H. F. (2025). Çevresel sürdürülebilirlik perspektifinden iklim değişikliği performansının ÇKKV yöntemleriyle değerlendirilmesi. *MAJ Journal of Applied Sciences*, 10(3), 600-614. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17093164>
- Sikarwar, V. S., Reichert, A., Jeremias, M., & Manovic, V. (2021). COVID-19 pandemic and global carbon dioxide emissions: A first assessment. *Science of the Total Environment*, 794, 148770. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.148770>
- Sungur, N. (1999). Asya krizinin dinamikleri. *Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 7(1-2), 203-211. <https://doi.org/10.29228/mjes.304>
- Sungur, O. (2015). 2000 sonrası Türkiye ekonomisi: Büyüme, enflasyon, işsizlik, borçlanma ve dış ticarete gelişmeler. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 9(19), 243-270. <https://izlik.org/JA35UK28ZY>
- Şahin, D., & Durmuş, S. (2019). Türkiye’de reel efektif döviz kuru, ihracat ve ithalat arasındaki nedensellik ilişkisinin analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 210-223. <https://izlik.org/JA33MY27PB>
- Şahin, L., & Yıldırım, K. (2015). On dokuzuncu yüzyıldan günümüze Türkiye’de işsizlikle mücadele politikalarının gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 2(45), 111-152. <https://izlik.org/JA98YX32TU>
- Tekin, Ç. S., & Kara, F. (2018). Dünyada ve Türkiye’de yaşlılık. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(1), 219-229. <https://doi.org/10.21733/ibad.370584>
- Teyyare, E. (2018). Tasarruf - yatırım - kurumsal kalite ilişkisine yönelik bir analiz: Türkiye örneği. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 119-139. <https://doi.org/10.11616/asbed.v18i38800.459486>
- Tıraşoğlu, M., & Yıldırım, B. (2012). Yapısal kırıma durumunda sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye üzerine bir uygulama. *Ejoroc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 111-117. https://doi.org/10.1501/OTAM_0000000515
- Tıraşoğlu Yıldırım, B. (2014). Yapısal kırılmalı birim kök testleri ile OECD ülkelerinde satın alma gücü paritesi geçerliliğinin testi. *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, 20, 68-87. <https://izlik.org/JA23YR72MS>

- Toda, H. Y., & Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 66(1-2), 225-250. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)01616-8](https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01616-8)
- Uçan, O., & Saraç, M. (2020). İthalat, döviz kuru ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin zaman serisi analizi: Türkiye örneği (1994-2018). *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 696-708. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.705461>
- Uysal, İ., & Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- Vardopoulos, I., & Konstantinou, Z. (2017). Study of the possible links between CO2 emissions and employment status. *Sustainable Development, Culture, Traditions Journal*, 1(B), 100-112. <https://doi.org/10.26341/issn.2241-4002-2017-1b-8>
- Wang, Q., & Jiang, R. (2020). Is carbon emission growth decoupled from economic growth in emerging countries? New insights from labor and investment effects. *Journal of Cleaner Production*, 248, 119188. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119188>
- Wang, Q., & Li, L. (2021). The effects of population aging, life expectancy, unemployment rate, population density, per capita GDP, urbanization on per capita carbon emissions. *Sustainable Production and Consumption*, 28, 760-774. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2021.06.029>
- Wang, Q., Yang, T., Li, R., & Wang, X. (2023). Reexamining the impact of foreign direct investment on carbon emissions: does per capita GDP matter. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 406. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01895-5>
- Wang, Y., Ji, H., Chen, G., Zhou, J., Zhang, D., & Wang, X. (2025). GNLY as a novel cis-eQTL and cis-pQTL mediated susceptibility gene in suppressing prostatitis. Mendelian randomization study. *Archives of Medical Research*, 56(2), 103098. <https://doi.org/10.1016/j.arcmed.2024.103098>
- Wei, T., Zhu, Q., & Glomsrød, S. (2018). How will demographic characteristics of the labor force matter for the global economy and carbon dioxide emissions. *Ecological Economics*, 147, 197-207. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2018.01.017>
- World Bank (2025a). *World Bank poverty and inequality platform*. Available at: <https://pip.worldbank.org/> (Accessed Nov 23, 2025).
- World Bank (2025b). *The World Bank in Türkiye*. Available at: <https://www.worldbank.org/en/country/turkey/overview> (Accessed March 25, 2026).

- Wu, Y., He, F., Zhou, J., Wu, C., Liu, F., Tao, Y., & Xu, C. (2021). Optimal site selection for distributed wind power coupled hydrogen storage project using a geographical information system based multi-criteria decision-making approach: A case in China. *Journal of Cleaner Production*, 299, 126905. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126905>
- Xin, Y., Yang, S., & Rasheed, M. F. (2023). Exploring the impacts of education and unemployment on CO₂ emissions. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(2), 2110139. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2110139>
- Yalçın, A. Z. (2010). Sürdürülebilir kalkınma için düşük karbon ekonomisinin önemi ve Türkiye için bir değerlendirme. *Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(24), 186-203. <https://izlik.org/JA56KT73BX>
- Yaman, H. (2026). Türkiye’de Düzey 2 bölgelerinin çevresel etkinliğinin incelenmesi: VZA yaklaşımının bir uygulaması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Advanced Online Publication), 1660-1676. <https://doi.org/10.17336/igusbd.1719242>
- Yavuz, N. Ç. (2004). Durağanlığın belirlenmesinde KPSS ve ADF testleri: İMKB Ulusal-100 Endeksi ile bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 54(1), 239-247. <https://izlik.org/JA57PA35JW>
- Yavuz, N. Ç. (2006). Türkiye’de turizm gelirlerinin ekonomik büyümeye etkisinin testi: Yapısal kırılma ve nedensellik analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(2), 162-171. <https://izlik.org/JA36CM72AT>
- Yılancı, V. (2009). Yapısal kırılmalar altında Türkiye için işsizlik histerisinin sınanması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 234-335. <https://izlik.org/JA94DJ68MB>
- Yu, R., Wang, Z., Li, Y., Wen, Z., & Wang, W. (2023). Does population aging affect carbon emission intensity by regulating labor allocation. *Sustainability*, 15(12), 9721. <https://doi.org/10.3390/su15129721>
- Zhang, Z., Hao, Y., & Lu, Z. N. (2018). Does environmental pollution affect labor supply? An empirical analysis based on 112 cities in China. *Journal of Cleaner Production*, 190, 378-387. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.04.093>
- Zivot, E., & Andrews, D. W. (1992). Further evidence on the great crash, the oil-price shock, and the unit-root hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, 10(3), 251-270. <https://doi.org/10.1198/073500102753410372>

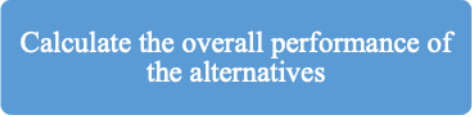
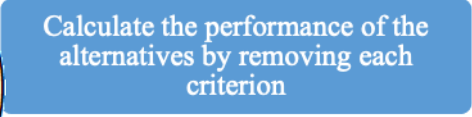
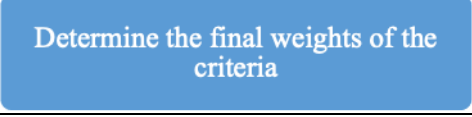
Appendices

Appendix A. Values Used in Normalization Calculations in MCDM Methods

	<i>co</i>	<i>gdp</i>	<i>lbr</i>	<i>life</i>	<i>prod</i>
Minimum	2.7594	5134.41	20211005	67.8348	20.8916
Maximum	5.5797	14932.88	35554975	77.7370	57.2195
Target	2.8139	20987.00	-	-	-

Source: Table by the author, Economic Development Foundation (2025) and Presidency of Strategy and Budget Presidency of The Republic of Turkey (2025)

Appendix B. Procedure of the MEREC

No	Notations	Flowchart
1	$n_{ij}^x = \begin{cases} \frac{\min x_{kj}}{x_{ij}} & \text{if } j \in \mathcal{B} \\ \frac{x_{ij}}{\max x_{kj}} & \text{if } j \in \mathcal{C} \end{cases}$	
2	$S_i = \ln \left(1 + \left(\frac{1}{m} \sum_j \ln(n_{ij}^x) \right) \right)$	
3	$S'_{ij} = \ln \left(1 + \left(\frac{1}{m} \sum_{k, k \neq j} \ln(n_{ik}^x) \right) \right)$	
4	$E_j = \sum_i S'_{ij} - S_i $	
5	$w_j = \frac{E_j}{\sum_k E_k}$	

At the start of the method, the decision matrix is assumed to be ready. Denoted as n_{ij}^x , $\mathcal{B}$ represents benefit criteria and $\mathcal{C}$ represents cost criteria. The total absolute deviations are calculated to represent the removal effect of criterion E_j . w_j denotes the weight of the j th criterion and is calculated.

Source: Keshavarz-Ghorabae et al. (2021).

Appendix C. Procedure of the ARIE

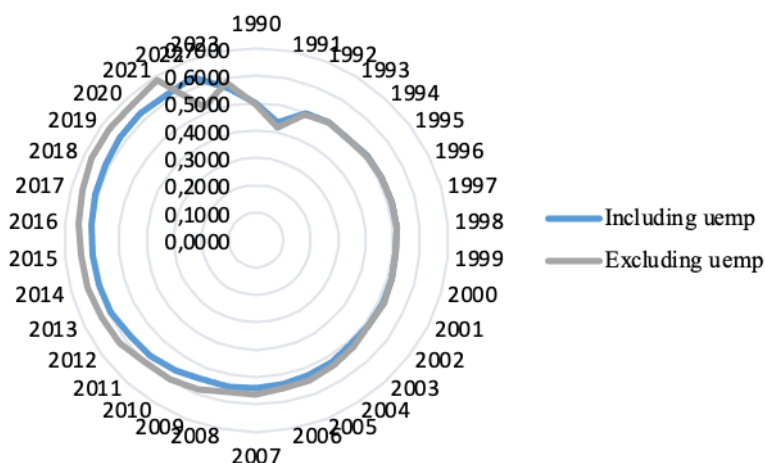
No	Notations	Flowchart
1	$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_j^{max}}$ $r_{ij} = \frac{x_j^{min}}{x_{ij}}$	Normalized the decision matrix
2	$r_{ij} = 1 - \frac{ x_{ij} - x_j^T }{\max(x_j^{max} - x_j^T , x_j^{min} - x_j^T)}$ $v_{ij} = w_j \cdot r_{ij}$ $v_j^{max} = \max_i v_{ij}, v_j^{min} = \min_i v_{ij}$	Weighted normalized decision matrix
3	$Sim_i^{best} = \sum_{j=1}^n \left(\frac{v_{ij}}{v_j^{max}} \right)^\gamma$ $Sim_i^{worst} = \sum_{j=1}^n \left(\frac{v_j^{min}}{v_{ij}} \right)^\gamma$	Similarity to ideal and anti-ideal
4	$RC_i = \frac{\kappa \cdot Sim_i^{best}}{\kappa \cdot Sim_i^{best} + (1 - \kappa) \cdot Sim_i^{worst}}$	Relative closeness and ranking

At the start of the method, the decision matrix is assumed to be ready. ARIE supports benefit cost and target-based normalization. In the target approach, x_j^T denotes the reference value set for each criterion based on expert judgment, averages or policy targets. The values of x_j^T are derived from official policy targets and included directly in the normalization process. w_j denotes the weight of criterion j . The weighted normalized value v_{ij} is obtained by multiplying the normalized value r_{ij} by its corresponding weight, where the weights sum to one. a balance parameter $\kappa \in [0, 1]$ is introduced to control the trade-off between closeness to the ideal and distance from it.

Source: Fauzi et al. (2025).

Appendix D. Application of MEREC and ARIE with the Inclusion of the Unemployment Criterion and Visual Comparison of Model Results

A	RC	A	RC	A	RC	A	RC
1990	0.4989	1999	0.5106	2008	0.5460	2017	0.6081
1991	0.4387	2000	0.5161	2009	0.5435	2018	0.6151
1992	0.4977	2001	0.5172	2010	0.5588	2019	0.6215
1993	0.5052	2002	0.5168	2011	0.5701	2020	0.6257
1994	0.5007	2003	0.5113	2012	0.5750	2021	0.6219
1995	0.5087	2004	0.5216	2013	0.5899	2022	0.6384
1996	0.5136	2005	0.5284	2014	0.5946	2023	0.5649
1997	0.5165	2006	0.5357	2015	0.6007		
1998	0.5175	2007	0.5373	2016	0.6024		



$x \approx \text{round}(x, 4)$. A denotes the alternatives and RC refers to compute relative closeness and ranking. When unemployment is included as a criterion, the weights are as follows: w_{co} (0.2318), w_{gdp} (0.2790), w_{labor} (0.1476), w_{life} (0.0478) and w_{uemp} (0.0262).

Source: Obtained as an output from the INNOVRANK and Microsoft Excel

Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne Sunulan Araştırma Önergelerinde Gençlere İlişkin Konular

Taner ATMACA¹

ORCID: 0000-0001-9157-3100

Eren KESİM²

ORCID: 0000-0001-8360-128X

Turgay ÖNTAŞ³

ORCID: 0000-0003-2258-0862

DOI: 10.54752/ct.1790114

Öz: Bu araştırmanın temel amacı Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) 2003-2025 yılları arasında sunulan gençlik temalı Meclis araştırma önergelerini inceleyerek gençlerle ilgili sorunların siyasi aktörler tarafından nasıl algılandığını, önergelerde hangi temaların öne çıktığını ve bu temaların zaman içerisindeki değişimini ortaya koymaktır. Araştırma, gençlik politikalarının yasama düzeyindeki yansımalarını analiz etmek üzere nitel metodolojide yürütülmüş ve doküman incelemesi modeli kullanılmıştır. Araştırma kapsamında TBMM'nin resmî internet sitesinde “genç” ve “gençler” anahtar kelimeleriyle yapılan tarama sonucunda

¹ Doç.Dr. Düzce Üniversitesi, taneratmaca@duzce.edu.tr,

² Dr. Öğr. Üy. Anadolu Üniversitesi, eketim@anadolu.edu.tr

³ Doç. Dr. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, turgayontas@gmail.com

ATMACA, T., KESİM, E., ÖNTAŞ, T., (2026) “Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne Sunulan Araştırma Önergelerinde Gençlere İlişkin Konular”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 89, C.2, s. 663-704

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

Makale Geliş Tarihi:24.09.2025 - Makale Kabul Tarihi: 09.04.2026

ulaşılan toplam 103 araştırma önergesi, tematik analiz tekniğiyle incelenmiştir. Veriler, araştırmacılar tarafından bağımsız biçimde kodlanmış ve tutarlılık kontrolleri yapılarak sekiz ana tema altında sınıflandırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre TBMM'ye sunulan önerelerde en fazla odaklanılan temalar sırasıyla “istihdam ve genç işsizliği”, “eğitim sorunları ve eğitime erişim”, “uyuşturucu ve madde bağımlılığı” ve “şiddet ve suç” olmuştur. Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), gençlik politikalarına ilişkin en fazla önerge sunan siyasi parti olarak öne çıkmaktadır. Özellikle 27. yasama döneminde önerge sayısında belirgin bir artış yaşandığı görülmüştür. Ancak önerilerin büyük çoğunluğunun yasama dönemi sonunda hükümsüz kaldığı ve yalnızca sınırlı sayıda önergenin Meclis araştırmasına dönüştüğü tespit edilmiştir. Bu durum, TBMM'de gençlik politikalarına dair öneri sunumunun artmasına karşın, yasal etki düzeyinin oldukça sınırlı kaldığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Gençlik politikaları, Meclis araştırma önermeleri, siyasi partiler, TBMM

Youth Issues in Research Proposals Submitted to the Grand National Assembly of Türkiye

Abstract: The primary aim of this study is to examine youth-related parliamentary research proposals submitted to the Grand National Assembly of Türkiye (GNAT) between 2003 and 2025, with a particular focus on identifying how political actors perceive youth-related issues, which thematic areas are emphasized in these proposals, and how these themes have evolved. The research was conducted within a qualitative research design and employed document analysis as its methodological approach. A total of 103 research proposals were identified through a systematic search on the official website of the GNAT using the keywords (youth/young people). These proposals were analysed using thematic analysis. The data were independently coded by multiple researchers, and consistency was ensured through inter-coder agreement, resulting in the classification of findings under eight main thematic categories. The results reveal that the most frequently addressed themes in the proposals were “employment and youth unemployment,” “educational challenges and access to education,” “drug use and substance addiction,” and “violence and crime.” The Republican People's Party (CHP) emerged as the political party submitting the highest number of proposals concerning youth policy, with a notable increase observed during the 27th legislative term. However, the vast majority of these proposals were rendered void at the end of their

respective legislative terms, and only a limited number resulted in approved parliamentary investigations. These findings indicate that despite a quantitative increase in youth-related proposals, their legislative impact remains limited. The study highlights the need to reassess the GNAT's role in shaping youth policy and calls attention to the gap between political expression and legislative outcomes in the domain of youth affairs.

Keywords: Youth policies, parliamentary research proposals, political parties, GNAT

Giriş

Gençlik, çağdaş toplumlarda demografik bir kategori olmanın yanında ekonomik kalkınma, toplumsal bütünleşme ve siyasal istikrar açısından stratejik bir toplumsal alan olarak değerlendirilmektedir (Yusifli, 2026: 2). Gençlerin eğitim, istihdam, sağlık, dijital yaşam, toplumsal katılım ve güvenlik gibi alanlarda karşı karşıya kaldıkları sorunlar, bireysel yaşam deneyimlerini olduğu gibi toplumların geleceğe ilişkin kurumsal ve siyasal yönelimlerini de etkilemektedir (Kuş vd., 2012: 846-849). Bu nedenle gençlik meseleleri, kamusal politikanın ve siyasal karar alma süreçlerinin önemli başlıklarından biri haline gelmiştir.

Türkiye'de gençlerin yaşadığı sorunlar özellikle işsizlik, eğitim-istihdam geçişindeki kırımlar, bağımlılık, şiddet, dijital riskler, barınma güçlükleri ve psikososyal kırılganlıklar etrafında yoğunlaşmaktadır (Cafoglu & Okçu, 2013: 95-98; İzgi, 2012: 301-303). Bununla birlikte bu sorunların siyasal düzeyde nasıl tanımlandığı, hangi başlıklar altında parlamenter gündeme taşındığı ve siyasi aktörler tarafından nasıl çerçevelendiği üzerine yapılan çalışmalara da ihtiyaç vardır. Mevcut literatür ise daha çok gençlerin yaşadığı toplumsal, ekonomik ve kültürel sorunlara odaklanmaktadır. Ancak buna karşılık gençlik meselelerinin yasama organı düzeyinde nasıl temsil edildiğine ilişkin sistematik analizler oldukça sınırlı kalmaktadır.

Özellikle Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) sunulan araştırma önergelerinin gençler ve gençlik politikaları bağlamında sistematik olarak analiz edildiği çalışmalar literatürde henüz bulunmamaktadır. Türkiye Büyük Millet Meclisinde (TBMM) araştırma önergeleri, toplumun önemli gördüğü sorunların detaylı olarak incelenmesi, nedenlerinin tespit edilmesi ve çözümler üretilmesi amacıyla milletvekilleri tarafından verilmektedir. Milletvekilleri, bireysel veya grup olarak hazırladıkları önergeleri, gerekçeleriyle birlikte TBMM Başkanlığına sunabilmektedir. Gençlerle ilgili politikaların belirlenmesinde Meclis araştırma önergelerinin içeriğinin incelenmesi ve bu önergelerin siyasal yaklaşımlar açısından değerlendirilmesi oldukça önemlidir.

Bu bağlamda araştırma, Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan önerelerde gençlerin ve gençlik politikalarının hangi temalar çerçevesinde ele alındığını, öne çıkan temaların dönemsel olarak nasıl değiştiğini ve siyasi aktörlerin gençliğe ilişkin yaklaşımlarının ne tür eğilimler gösterdiğini sistematik bir biçimde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Özellikle gençlik politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında Meclis araştırma önergelerinin hangi ölçüde etkili olduğu, siyasi partilerin gençlere yönelik yaklaşımlarının tutarlı olup olmadığı ve gençlerle ilgili konuların hangi boyutlarının siyasi gündemde daha fazla yer bulduğu gibi sorular mevcut literatürde yeterince cevaplanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırma, söz konusu soruların yanıtlanmasına olanak sağlayarak gençlik politikalarının siyasal bağlamda daha iyi anlaşılmasını mümkün kılmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın temel problemi şu şekilde ortaya konabilir: *“Türkiye’de gençlerle ilgili politikaların oluşturulması sürecinde TBMM’ye sunulan araştırma önergeleri hangi temalara ve sorun alanlarına odaklanmaktadır?”* Bu temel probleme bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. TBMM’de gençlerle ilgili gündeme gelen araştırma önergeleri hangi temaları içermektedir?
2. Yasama dönemlerine göre siyasi partilerin gençlerle ilgili Meclis araştırma önergesi verme sıklıkları nasıldır?
3. Yasama dönemlerine göre Meclise verilen araştırma önergelerinin durumunun dağılımı nasıldır?
4. Yasama dönemlerine göre TBMM’ye sunulan araştırma önergelerinin temalara bağlı dağılımı nasıldır?
5. TBMM’ye gençlerle ilgili verilen Meclis araştırma önergelerinin durumlarına göre dağılımı nasıldır?
6. TBMM’ye gençlerle ilgili sunulan araştırma önergelerinin kategorilere ve partilere göre dağılımı nasıldır?

Kavramsal Çerçeve

Bir toplumun geleceğini şekillendirme kapasitesi, doğrudan genç nüfusun niteliği ve potansiyeliyle ilişkilidir (Adıgüzel, 2021: 101). Günümüzde ülkeler açısından genç nüfus demografik bir kategori olmanın ötesinde, ekonomik kalkınma ve sosyal refah açısından son derece büyük öneme sahip beşerî sermaye olarak değerlendirilmektedir (Günkör, 2017: 15-17; Lee & Mason, 2011: 15-16). Bu bağlamda gençlerin bilgi, beceri, eğitim düzeyi ve yenilikçilik potansiyelleri, toplumların gelişiminde ve sürdürülebilir kalkınmasında temel bir rol üstlenmektedir (Hanushek & Woessmann, 2023: 136-137; Uçkaç, 2009: 8-11). Hatta beşerî sermaye yaklaşımına göre, bireylerin eğitim, sağlık ve inovasyon-teknolojiye yatkınlıkları, ekonomik büyümeyi hızlandıran en değerli varlıklar arasında kabul edilmektedir (Güneri, 2024: 427-428).

Beşerî sermaye yaklaşımı, gençleri bir ekonomik kaynak olarak görmekle beraber gençlerin sosyal ve toplumsal değer üretme kapasitesini de öne çıkarmaktadır (Gün, 2024: 118-119). Özellikle bilgi ekonomisine geçişin hızlandığı günümüzde genç nüfusun eğitim düzeyi, teknolojiye uyumu ve yenilikçi yetenekleri, ekonomik performansın temel belirleyicileri arasındadır (Akbulut, 2023: 280-283). Eğitimli ve beceri sahibi gençlerin varlığı, istihdam olanaklarının artması, toplumsal eşitsizliklerin azaltılması ve sosyal istikrarın sağlanmasında kilit rol oynamaktadır (Olcay, 2021: 310; Özer vd., 2020: 294-296). Buna karşılık genç nüfusun eğitimsizliği veya yeterince değerlendirilememesi, ekonomik gelişimi sınırlamakla beraber işsizlik, yoksulluk, toplumsal çatışma ve dışlanma gibi sosyal sorunların da derinleşmesine yol açmaktadır (Erikli, 2016: 285-286). Gençlerin yaşadığı durum ve sorunların, hatta alışkanlıkların farklı kuşaklar bağlamında büyük farklılıklar gösterdiği görülmektedir (Koçer ve Aysel, 2019: 79-81).

Kuşaklar, içinde bulundukları dönemin sosyopolitik, ekonomik ve teknolojik koşullarından büyük ölçüde etkilenmektedir ve bu etkilenme gençlerin yaşadıkları sorunların niteliğini ve beklentilerini şekillendirmektedir. Örneğin, Metin ve Kızıldağ'a (2017: 346-347) göre X kuşağı olarak adlandırılan grup, ekonomik istikrar ve iş güvencesine yönelik yüksek beklentilere sahipken Y kuşağı daha fazla kişisel gelişim, kariyer tatmini ve yaşam dengesini önemsemektedir. Z kuşağı ise teknolojiye doğrudan erişimle büyüdüğü için dijital yetkinlik, sosyal medya kültürü ve özgürlük arayışı açısından farklı beklentiler geliştirmiştir. Günümüzde gençlerin yaşadığı belirsizlikler özellikle ekonomik dalgalanmalar, yüksek genç işsizliği ve sosyal güvencesizlik gibi faktörlerle birleştiğinde gençlerin siyasi kurumlara güven duymamasına, politik katılım düzeylerinin düşmesine ve geleceğe dair kaygılarının artmasına neden olmaktadır (Yaşar vd., 2021: 862).

Gençlerin toplumsal sorunları ve siyasi tutumları, tarihsel ve sosyolojik bağlam içerisinde önemli dönüşümler yaşamıştır. Küreselleşme süreçleriyle birlikte artan bilgi akışı gençlerin küresel sorunlara karşı duyarlılığını artırdığı gibi toplumsal eşitsizlikler ve demokrasi talepleri konusunda daha güçlü bir bilinç geliştirmelerine neden olmuştur (Balay, 2004: 64-65; Savaşlar, 2007: 9-10). Ayrıca gençlerin politik katılım biçimleri de değişmiş, geleneksel siyasal katılım yöntemlerinin yerine dijital aktivizm ve sosyal medya üzerinden gerçekleştirilen mobilizasyon biçimleri öne çıkmıştır (Cender ve Kuş, 2024: 126-128; Köse, 2020: 1261-1265; Tuna ve Türkölmez, 2023: 226-229). Özellikle Z kuşağı, dijital ortamlar üzerinden sosyalleşmekte, bilgiye ulaşmakta ve bu bağlamda politik tavırlarını şekillendirmektedir (Tur, 2019: 13-20). Geleneksel siyasal katılım yöntemlerine daha az ilgi gösteren gençler dijital platformlarda örgütlenmekte, seslerini duyurmak için sosyal medya araçlarını aktif şekilde kullanmaktadır.

Bununla birlikte günümüzde gençler arasında işsizlik oranlarının yüksek seyretmesi, bu neslin gelecek planlamasını ve toplumsal entegrasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) son zamanlardaki verilerine göre ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin oranı %23 civarındadır (TÜİK, 2023). Gençlerin eğitim süreçlerinde yaşadığı aksaklıklar, maddi imkânsızlıklar ve iş gücü piyasasına girişte karşılaştıkları engeller sosyal dışlanmanın kapısını aralamaktadır (Aslan, 2017: 8-13). Bu durum gençlerin geleceğe yönelik umutsuzluklarını artırmakta, onları toplumun ve siyasetin dışında bırakmakta, ayrıca çeşitli sosyal ve psikolojik sorunlara zemin hazırlamaktadır.

Günümüzde gençlerin karşı karşıya kaldığı çeşitli durumlar hem toplumsal dönüşümlerden hem de ekonomik ve politik belirsizliklerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Farklı türden sorunlar gençlerin yaşam kalitelerini düşürmekte ve toplum içindeki rollerini belirleyici biçimde şekillendirmektedir (Budak ve Yıldız, 2022: 48-50). Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde gençlerin istihdama erişimleri kısıtlanmakta ve ekonomik belirsizlik ortamı, gençlerin geleceğe yönelik endişelerini artırmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 20-22). Ortaya çıkan bu gelişmeler, gençlerin iş güvencesinden uzak, düşük ücretli ve güvencesiz işlere yönelmelerine veya tamamen iş piyasasının dışına itilmesine yol açmaktadır.

Diğer yandan eğitim sistemindeki yapısal sorunlar da gençlerin yaşamını doğrudan etkilemekte ve ciddi problemler doğurmaktadır. Türkiye'de eğitim sisteminin değişen yapısı, zaman zaman yaşanan nitelikli eğitime ulaşma güçlükleri ve eğitimde fırsat eşitsizlikleri gençlerin eğitimden beklenen faydayı sağlayamamasına neden olmaktadır (Atmaca, 2019: 14-15). Eğitimde nitelik sorunları, maddi imkânsızlıklar ve eğitim süreçlerinin piyasa ihtiyaçlarıyla uyumsuzluğu, gençlerin mezuniyet sonrası iş bulmasını güçleştiren faktörler arasında öne çıkmaktadır (Biçerli, 2011: 123-124; Gürbüzürk, 1990: 729-731; Işık, 2019: 9-11). Bununla beraber özellikle sosyal medya kullanımının yaygınlaşmasıyla artan dijital bağımlılık, depresyon ve olumsuz benlik algısı gibi psikolojik sorunlar gençler arasında daha yaygın hâle gelmiştir (Akdoğan ve Avcı, 2024: 1005-1007). Özellikle büyük şehirlerde yaşayan gençler açısından barınma, ciddi bir sorun olarak öne çıkmaktadır (Akahın, 2024: 1488-1489). Yüksek kira ve yaşam maliyetleri, gençlerin kendi yaşamlarını kurmalarını güçleştirmekte ve aileden bağımsız bir yaşam sürmelerini engellemektedir. Bu durum gençlerin kişisel gelişimlerini sınırlandırmakta, maddi bağımsızlıklarını geciktirmekte ve sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Gençlerin yaşamlarında ekonomik, sosyal ve politik sorunların yanı sıra şiddet ve bağımlılık gibi ağır sonuçları olan ve hayatlarını derinden etkileyen sorunlar da bulunmaktadır. Gençlerin yaşadığı şiddet, okul ortamlarında akran zorbalığından başlayarak aile içi şiddet, sokak şiddeti ve dijital şiddet gibi çeşitli boyutlarda gerçekleşebilmektedir (Demirbağ vd., 2011: 148-151). Gençlerin eğitim

hayatında en sık karşılaştığı şiddet biçimlerinden biri akran zorbalığıdır. Bu durum gençlerin akademik başarılarını düşürmekte, özgüvenlerini zedelemekte ve psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yıldırım ve Korkmaz, 2025: 208). Ayrıca gençlerin aile içerisinde maruz kaldığı şiddet biçimleri, fiziksel olduğu kadar psikolojik ve ekonomik boyutlar da taşımaktadır. Aile içinde sürekli şiddete maruz kalan gençler, ileriki yaşamlarında da benzer davranışlar geliştirebilmektedir ve bu da şiddetin toplumda sürekli bir döngü olarak devam etmesine yol açabilmektedir (Güleç vd., 2012: 123-126; Kahraman ve Çokamay, 2016: 326-328).

Gençlerin günümüzde yaşadığı diğer önemli sorunlar içinde farklı türden bağımlılıklar gelmektedir. Gençler arasında özellikle madde bağımlılığı, alkol kullanımı, dijital bağımlılık (internet ve sosyal medya), kumar ve oyun bağımlılığı sık görülen bağımlılık türleridir (Tuncay vd., 2023: 178-179). Türkiye’de yapılan bazı çalışmalar, uyuşturucu madde kullanım yaşının giderek düştüğünü ve gençlerin bu bağımlılığa karşı savunmasız olduğunu ortaya koymaktadır (SEKAM, 2015: 44-45; Şencan, 2020: 5). Ayrıca özellikle Z kuşağı olarak adlandırılan gençler, dijital ortamların içinde doğdukları için sosyal medya ve internet bağımlılığına daha da yatkındır. Bu bağımlılıklar, gençlerin sosyal ilişkilerini bozmakta, gerçek yaşam aktivitelerinden uzaklaştırmakta ve depresyon, anksiyete gibi psikolojik rahatsızlıkların artmasına neden olmaktadır (Gökbulut ve Bilen, 2024: 71).

Bu çerçevede, gençlik sorunlarının siyasal sistem içinde nasıl görünürlük kazandığını anlamak için parlamenter denetim mekanizmalarına da dikkat etmek gerekir. Parlamentolar sadece yasa yapan kurumlar değildir. Aynı zamanda yürütmeden bilgi edinme ve onu denetleme işlevi gören kurumsal yapılardır. TBMM’nin resmi *Yasama El Kitabı*’nda da bilgi edinme ve denetim yollarının yazılı soru, Meclis araştırması, genel görüşme ve Meclis soruşturması olduğu belirtilmektedir. Özellikle Meclis araştırması, Genel Kurul kararıyla kurulan komisyonlar aracılığıyla kamu kurumlarından bilgi isteme, ilgili aktörleri dinleme ve belirli bir sorunu kurumsal inceleme konusu hâline getirme imkânı sunduğu için, toplumsal meselelerin parlamenter düzeyde tanınmasında önemli bir araçtır (TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı, 2018: 108).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma TBMM’ye sunulan araştırma önergelerinin gençlik politikaları bağlamında tematik eğilimlerini ve içeriklerini analiz etmeyi amaçladığından nitel araştırma metodolojisi içerisinde yer alan doküman incelemesi modeli kullanılmıştır. Doküman incelemesi araştırma konusuyla ilgili mevcut belgelerin

sistematiik biçimde incelenmesi ve analiz edilmesine dayanmaktadır (Sak vd., 2021: 230-231; Yıldırım ve Şimşek, 2021: 187-189). Doküman incelemesi modelinin tercih edilmesindeki temel gerekçe Meclis araştırma önerlerinin doğrudan kamuya açık resmî belgeler olmaları ve sosyal gerçekliği anlamada önemli ipuçları sunmalarıdır.

Çalışma Kapsamı ve Veri Setinin Oluşturulması

Araştırmanın kapsamını, TBMM'ye 2003-2025 [Mart] tarihleri arasında sunulan gençlik temalı meclis araştırma önergeleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, bunun yerine belirlenen tarih aralığında ölçütleri karşılayan tüm belgeler incelemeye dahil edilmiştir. Bu nedenle araştırma, belirli bir doküman evreni içinde tam sayım yaklaşımına dayanmaktadır. Veri seti, TBMM'nin resmî internet sitesinde yer alan meclis araştırma önergeleri arşivinde gerçekleştirilen tarama yoluyla oluşturulmuştur. Tarama sürecinde “genç” ve “gençler” anahtar sözcükleri kullanılmış, bu anahtar sözcüklerle ulaşılan tüm kayıtlar tek tek incelenmiştir.

Ulaşılan belgelerin çalışmaya dahil edilmesinde şu ölçütler esas alınmıştır: (1) belgenin TBMM'de sunulmuş bir Meclis araştırma önergesi olması, (2) önerge metninin gençleri, gençlik politikalarını ya da doğrudan gençlere ilişkin bir sorun alanını konu edinmesi, (3) önergenin belirlenen tarih aralığında sunulmuş olması. Buna karşılık, “genç” veya “gençler” sözcüğünü içermekle birlikte odağı doğrudan gençlik olmayan belgeler ile Meclis araştırması niteliği taşımayan diğer parlamento belgeleri çalışma dışında bırakılmıştır. Bu sürecin sonunda ölçütleri karşılayan toplam 103 araştırma önergesi veri setine dahil edilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci 2024-2025 akademik yılı bahar döneminde gerçekleştirilmiştir. TBMM'nin resmî internet sitesinde (<https://www.tbmm.gov.tr/denetim/meclis-arastirma-onergeleri>) yer alan ilgili arşiv sisteminde anahtar sözcüklere dayalı tarama yapıldıktan sonra erişilen önerge metinleri dijital ortamda arşivlenmiş ve analiz için düzenlenmiştir. Bu aşamada her belge için yasama dönemi, önergeyi sunan siyasi parti, önergenin konusu ve önergenin durumu gibi temel bilgiler kayıt altına alınmıştır. Böylece tematik çözümleme ile birlikte aynı zamanda önergelerin dönemsel ve partisel dağılımının incelenmesine de imkân sağlayan sistematiik bir veri matrisi oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler tematik analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Tematik analiz süreci birkaç aşamada yürütülmüştür. İlk aşamada araştırmacılar, veri setinde yer alan tüm önerge metinlerini tekrar tekrar okuyarak veriye aşinalık kazanmıştır.

Bu aşamada önerelerde öne çıkan sorun alanları, tekrar eden kavramlar ve dikkat çeken vurgu noktaları not edilmiştir. İkinci aşamada her önerge içeriğine ilişkin ilk kodlar oluşturulmuştur. Bu kodlar, önerelerde doğrudan ifade edilen sorun alanlarını ve politika başlıklarını tanımlamaya yönelik açık kodlama mantığıyla geliştirilmiştir. Üçüncü aşamada, içerik bakımından benzerlik gösteren kodlar bir araya getirilerek alt kategoriler oluşturulmuştur. Örneğin eğitimden kopuş, eğitime erişim sorunları, eğitim sistemi kaynaklı yapısal problemler ve üniversite öğrencilerinin yaşadığı sorunlar aynı tematik küme içinde değerlendirilmiştir.

Dördüncü aşamada ise bu alt kategoriler daha üst düzey kavramsal benzerlikler temelinde birleştirilmiş ve araştırmanın ana temaları oluşturulmuştur. Bu süreç sonunda veriler; devlet koruması altındaki gençler, dijital riskler ve teknoloji bağımlılığı, eğitim sorunları ve eğitime erişim, genel gençlik politikaları ve sorunların tespiti, istihdam ve genç işsizliği, psikolojik sağlık ve intihar vakaları, şiddet ve suç ile uyuşturucu ve madde bağımlılığı olmak üzere sekiz ana tema altında sınıflandırılmıştır.

Tematik yapı oluşturulduktan sonra her önerge ilgili tema ve alt kategori altında yeniden gözden geçirilmiş, gerekli durumlarda kodlar revize edilmiş ve temaların kapsamı netleştirilmiştir. Son aşamada ise tema ve alt kategorilerin frekans dağılımları çıkarılmıştır. Bunlar yasama dönemleri, siyasi partiler ve önerge durumları ile ilişkilendirilerek tablolar ve grafikler halinde sunulmuştur. Böylece analiz süreci yalnızca betimsel tema belirleme ile sınırlı kalmamış, aynı zamanda gençlik meselelerinin parlamenter görünümünü dönemsel ve siyasal örüntülerle birlikte değerlendirme olanağı sağlamıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Bu araştırmada geçerlik ve güvenirliği artırmak amacıyla veri toplama ve analiz süreci sistematik, açık ve izlenebilir biçimde yürütülmüştür. Öncelikle çalışma kapsamında yalnızca TBMM'nin resmî internet sitesinde yer alan ve belirlenen ölçütleri karşılayan Meclis araştırma önergeleri veri setine dahil edilmiş, böylece veri kaynağının resmî ve doğrulanabilir belgelerden oluşması sağlanmıştır. Belgelerin çalışmaya dahil edilme ölçütleri açık biçimde tanımlanmış, veri setinin oluşturulması, arşivlenmesi ve sınıflandırılması aşamalarında tutarlı bir prosedür izlenmiştir. Bu durum, araştırmanın veri temeline ilişkin şeffaflığı güçlendirmiştir. Analiz sürecinin inandırıcılığını artırmak amacıyla, veri setinde yer alan tüm belgeler üç araştırmacı tarafından bağımsız biçimde okunmuş ve ilk kodlamalar ayrı ayrı yapılmıştır. Daha sonra araştırmacılar tarafından oluşturulan kodlar ve alt kategoriler karşılaştırılmış, benzerlik ve farklılıklar tartışılarak ortak tematik yapı üzerinde uzlaşı sağlanmıştır. Kodlama sürecinde görüş ayrılığı bulunan durumlarda nihai karar ortak değerlendirme yoluyla verilmiştir.

Bulgular

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk alt probleminde milletvekillerinin gençlerle ilgili verdikleri araştırma önergelerinin tema ve kategorilere göre dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. TBMM'de Gençlerle İlgili Gündeme Gelen Araştırma Önergelerinin Temalara ve Alt Kategorilere Göre Dağılımı

Tema 1=Devlet Koruması Altındaki Gençler (f=9)	f
Yurtlarda Kalan ve Ayrılan Gençlerin Yaşam Geçiş Süreçleri	5
Koruma Altındaki Gençlerin Yaşam Koşulları, Sorunları ve Destek İhtiyaçları	3
Vakıf ve Dernek Yurtlarında Barınan Gençlerin Korunması ve Denetim Mekanizmaları	1
Tema 2=Dijital Riskler ve Teknoloji Bağımlılığı (f=11)	
Oyun Bağımlılığı ve Sanal Ekonomi Riskleri	4
Dijital Oyunların Gençler Üzerindeki Olumsuz Etkileri ve Önleyici Tedbirler	3
Dijital Medya Etkileri ve Gençlerin Ruhsal-Sosyal Güvenliği	2
Bilinçli Dijital Kullanım ve Siber Zorbalıktan Korunma	1
İnternet ve Bilgisayar Bağımlılığı	1
Tema 3=Eğitim Sorunları ve Eğitime Erişim (f=17)	
Eğitim ve İstihdam Dışında Kalanların Durumu	9
Değerler Eğitimi ve Müfredat Geliştirme	2
Eğitim Politikaları ve Sistem Değişikliklerinin Etkisi	1
Eğitim Terkleri ve Ortaöğretimde Devam Sorunları	1
Eğitim Güvenliği	1
Beyin Göçü	1
Okuma Kültürü ve Kültürel Gelişimin Desteklenmesi	1
Üniversite Öğrencisi Gençlerin Akademik, Ekonomik ve Sosyal Sorunları	1
Tema 4=Genel Gençlik Politikaları ve Sorunların Tespiti (f=12)	
Gençlerin Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Sorunları	9
Genç Sanatçılar ve Kültür Alanında Beyin Göçü	1
Gençler İçin Sosyal ve Kültürel Katılım Alanlarının Geliştirilmesi	1
Cezaevinden Çıkan Gençlerin Rehabilitasyonu ve Toplumsal Uyum	1
Tema 5=İstihdam ve Genç İşsizliği (f=19)	
Genç İşsizliği	7
KYK Borçları ve Mezun Gençlerin Ekonomik Güçlükleri	4
Gençlerin Tarım Sektörüne Kazandırılması ve Kırsal İstihdamın Teşviki	2
Göç Eden Gençlerin İstihdam Sorunları ve Çözüm Politikaları	2

Gençlerin Yurtdışında Çalışma Tercihleri	1
Geleceğin Meslekleri ve Yenilikçi Sektörlere Yönelik Genç İstihdam Politikaları	1
Gençlerin Geçim Kaynakları ve İş Hayatına Kazandırılması	1
Mesleki Alan Mezunlarında İşsizlik ve Sektörel İstihdam Sorunları	1
Tema 6=Psikolojik Sağlık ve İntihar Vakaları (f=6)	
Genç İntiharları: Güncel Eğilimler ve Önleyici Müdahaleler	5
Ergenlik Dönemi Psikososyal Sorunlar ve Destek İhtiyacı	1
Tema 7=Şiddet ve Suç (f=12)	
Gençler Arasında Artan Şiddet Eğilimi	6
Gençlerde Radikalleşme	4
Gençlerin Terör Örgütlerine Yönelme Nedenleri ve Önlenmesi	2
Tema 8=Uyuşturucu ve Madde Bağımlılığı (f=17)	
Uyuşturucu ve Bağımlılık Yapan Maddelerin Kullanımı ve Yaygınlaşma Nedenleri	15
Yasa Dışı Kumar Bağımlılığı ve Gençler Üzerindeki Etkileri	1
Bağımlılık Tedavi Süreçleri ve AMATEM Uygulamalarındaki Sorunlar	1

Tablo 1’de toplam sekiz ana kategoriye ayrılan önerge başlıkları, gençliğe ilişkin sorunların hangi konularda yoğunlaştığını ve Meclis gündemine nasıl yansıdığını göstermesi açısından son derece değerlidir. Tablodaki dağılıma göre, en çok önerge sunulan alan “İstihdam ve Genç İşsizliği” kategorisidir (19 önerge). Bu durum, gençlerin ekonomik problemlerinin ve istihdam sorununun TBMM gündeminde önemli bir yer işgal ettiğini ortaya koymaktadır. Özellikle “KYK borçları”, “gençlerin tarım sektörüne kazandırılması” ve “geleceğin meslekleri” gibi alt başlıklar, güncel ekonomik gerçekliklerle doğrudan ilişkilidir ve gençliğin geleceğe dair belirsizlikleriyle örtüşmektedir. İkinci sırada “Eğitim Sorunları ve Eğitime Erişim” (17 önerge) ve “Uyuşturucu ve Madde Bağımlılığı” (17 önerge) başlıkları izlemektedir. Eğitim kategorisinde özellikle “eğitim ve istihdam dışında kalanlar” konusu dikkat çekerken, uyuşturucu kategorisinde ise önerilerin büyük çoğunluğu “kullanım yaygınlığı ve nedenleri”ne odaklanmıştır. Bu durum hem gençlerin eğitim sisteminden dışlanma riskine hem de bağımlılık gibi yapısal sağlık tehditlerine karşı artan toplumsal ve siyasal kaygıyı yansıtmaktadır.

“Genel Gençlik Politikaları ve Sorunların Tespiti” başlığı altındaki 12 önerge, gençliğin çok boyutlu yapısının bütüncül politikalarla ele alınması gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Özellikle “sosyal, ekonomik ve kültürel sorunlar” alt başlığı, gençlik politikalarının sadece güvenlik ya da eğitim eksenli değil, kültürel katılım ve sosyal yaşam açısından da ele alınması gerektiğini göstermektedir. “Şiddet ve Suç” başlığında da 12 önerge yer almakta, bu alanda “artan şiddet eğilimleri”, “radikalleşme” ve “terör örgütlerine yönelim” gibi toplumsal güvenliği ilgilendiren alt konular öne çıkmaktadır. Bu tür başlıklar, gençlerin bireysel

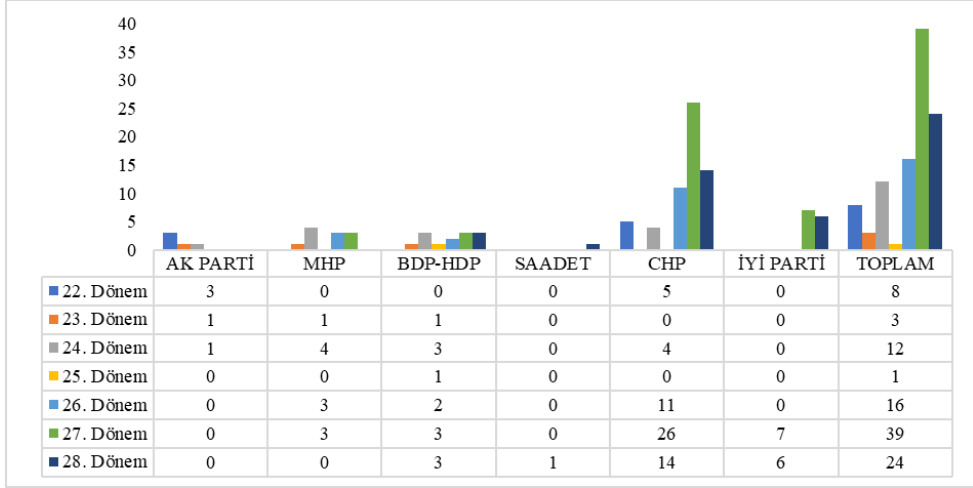
sorunlarının yanı sıra kolektif tehditler bağlamında da tartışıldığını ortaya koymaktadır.

“Dijital Riskler ve Teknoloji Bağımlılığı” kategorisi ise 11 önerge ile dijitalleşmenin gençler üzerindeki etkilerine dair artan duyarlılığı somutlaştırmaktadır. Bu başlık altında “oyun bağımlılığı”, “dijital medya etkileri” ve “siber zorbalık” gibi çağdaş sorunlara ilişkin alt temalar öne çıkmıştır. Bu eğilim, teknolojik dönüşümün yalnızca bir gelişim alanı olarak değil, aynı zamanda bir risk unsuru olarak da algılandığını göstermektedir. “Devlet Koruması Altındaki Gençler” (9 önerge) ve “Psikolojik Sağlık ve İntihar Vakaları” (6 önerge) gibi alanlar ise görece daha az önergeyle temsil edilmiştir. Ancak bu başlıklar, doğrudan sosyal hizmet ve ruh sağlığı politikalarıyla ilişkili olduğundan, ihmal edilmemesi gereken, özel politika alanlarını oluşturmaktadır. Özellikle “genç intiharları” ve “yurtlardan ayrılan gençlerin yaşam geçişleri” gibi alt kategoriler, derinlemesine sosyal analiz ve müdahale gerektiren konulara işaret etmektedir.

Tablo 1’de ortaya çıkan tematik dağılım, TBMM’ye sunulan araştırma önergelerinde gençliğin tek boyutlu bir toplumsal kategori olarak değil, birden fazla siyasal çerçeve içinde temsil edildiğini göstermektedir. İlk çerçeve, gençliği eğitim, istihdam, geleceğin meslekleri, kırsal istihdam ve beyin göçü gibi başlıklar üzerinden ülkenin üretken kapasitesiyle ilişkilendiren beşerî sermaye yaklaşımıdır. Bu başlıklarda gençler, bilgi ve becerileri geliştirilmesi halinde ekonomik büyümeye katkı sağlayacak stratejik bir kaynak olarak ele alınmaktadır. İkinci çerçeve, şiddet, radikalleşme, terör örgütlerine yönelim, uyuşturucu, yasa dışı kumar ve dijital bağımlılık gibi başlıklarda belirginleşen risk/güvenlik yaklaşımıdır. Burada gençler daha çok önlenmesi, denetlenmesi veya rehabilite edilmesi gereken bir grup olarak görünmektedir. Üçüncü çerçeve ise devlet koruması altındaki gençler, yurtlardan ayrılan bireyler, psikolojik sağlık ve intihar vakaları gibi alanlarda görünür olan sosyal koruma/refah yaklaşımıdır. Bu görünüm, TBMM’de gençlik meselesinin yatırım ve kalkınma ekseninde olduğu kadar güvenlik ve sosyal destek eksenlerinde de tartışıldığını göstermektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi, yasama dönemlerine göre siyasi partilerin gençlerle ilgili meclis araştırma önergesi verme sıklıklarının dağılımını içermektedir. İkinci alt probleme ilişkin bulgular Grafik 1’de sunulmuştur.

Grafik 1. Yasama dönemlerine göre siyasi partilerin gençlerle ilgili meclis araştırma önergesi verme sıklıkları

Grafik 1’de 22. yasama döneminden 28. yasama dönemine kadar Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) sunulan gençler ve gençlik politikaları temalı araştırma önergelerinin parti bazlı ve dönemsel dağılımı sunulmaktadır. Görselleştirilen veriler TBMM’deki farklı siyasi partilerin gençlik politikalarına yönelik ilgisini ve bu ilgidaki zaman içerisindeki değişimleri karşılaştırmalı biçimde değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. Verilere göre en dikkat çekici artış, 27. Yasama Dönemi’nde (2018-2023) yaşanmıştır. Özellikle Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) bu dönemde 26 önerge ile diğer tüm partilerin önüne geçmiş ve gençlik konularına yönelik kurumsal bir ilginin en yoğunlaştığı aktör olmuştur. Muhalefet partisi olarak gençlik meselelerini siyasi gündemine daha belirgin biçimde taşıdığını göstermektedir. Aynı dönemde İYİ Parti⁴ 7 önerge ile görünürlük kazanmıştır. Bu da yeni kurulan partilerin gençlik politikalarına dair söylem üretme çabasını yansıtmaktadır. CHP dışında, Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti), Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) ve Halkların Demokratik Partisi (HDP/BDP) gibi partilerin gençlik temalı araştırma önergelerine ilgilerinin genellikle sınırlı ve düzensiz olduğu gözlenmektedir. AK Parti’nin bu alandaki önerge sayısı, 22. dönemde nispeten yüksek olmakla birlikte, ilerleyen dönemlerde belirgin şekilde azalmıştır. MHP ise 24., 26. ve 27. dönemlerde sınırlı sayıda önerge ile temsil edilmiştir. HDP/BDP’nin katkısı, 24. dönemden itibaren göze çarpmakta ve özellikle son dönemlerde artış

⁴ İYİ Parti, 27. Yasama döneminde Meclis’e girmiştir, bu detay gözden çıkartılmamalıdır.

göstermektedir. Saadet Partisi ise yalnızca 28. dönemde bir önerge sunmuştur. Toplam sayıların dönemler itibarıyla dağılımı, TBMM'de gençlik politikalarına yönelik araştırma önergelerinin 27. Yasama Dönemi'nde zirve yaptığını ortaya koymaktadır. Bu artış, söz konusu dönemde toplumsal dinamikler, gençlerin artan talepleri ve gençlik hareketlerinin siyasi söylem üzerindeki etkisiyle ilişkili olabilir.

27. Yasama Dönemi'nin diğer dönemlerden farkı yalnızca niceliksel değildir. Bu dönem, 2018-2023 arasını kapsamakta ve TBMM Başkanı'nın değerlendirmesinde de belirtildiği üzere⁵ Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin ilk dönemi olarak tanımlanmaktadır. Aynı resmî değerlendirmede, 27. dönemin TBMM Başkanlığına sunulan Meclis araştırması önergeleri bakımından en yoğun dönem olduğu da ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada saptanan artış, gençlerin taleplerinin görünür olmasının beraberinde yeni hükümet sistemi içinde muhalefetin denetim ve siyasal görünürlük aracı olarak araştırma önergelerine daha fazla yüklenmesiyle de ilişkili biçimde yorumlanabilir. Parlamenter denetim yollarının yeni sistemde yazılı soru, Meclis araştırması, genel görüşme ve Meclis soruşturması şeklinde yeniden çerçevelenmesi ve sözlü soru mekanizmasının anayasal düzeyde kaldırılması da bu yorumu destekleyen kurumsal arka planı oluşturmaktadır.

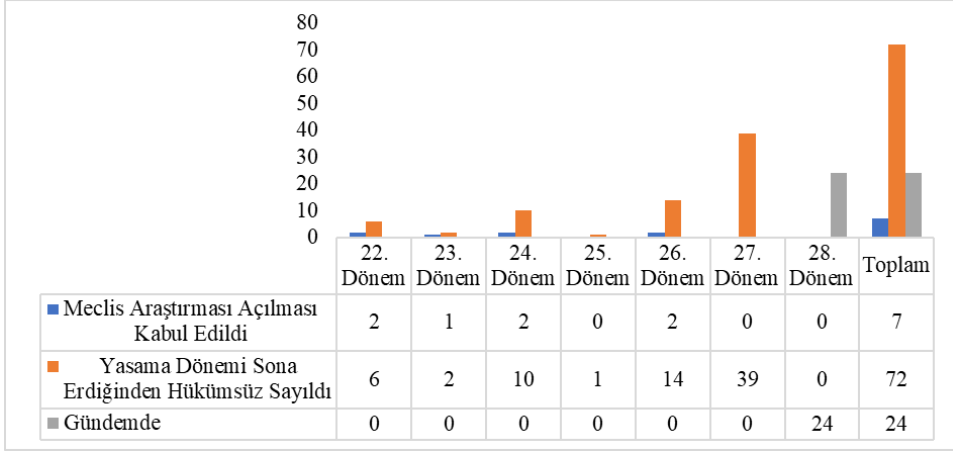
Bunun yanında 27. dönemin ekonomik ve toplumsal bağlamı da dikkate alınmalıdır. Söz konusu dönem, genç işsizliğinin yüksek seyrettiği ve gençlerin eğitim-istihdam geçişinde daha yoğun baskılarla karşılaştığı yıllarla örtüşmektedir. TÜİK verilerinde genç nüfusta işsizlik oranı 2019 Eylül döneminde %26,1'e çıkmış; 2020 yılı için de %25,3 olarak açıklanmıştır⁶. Bu nedenle 27. dönemde gençlik temalı araştırma önergelerindeki artış, sadece siyasal söylem düzeyinde değil, gençlerin istihdam, gelecek güvencesi ve toplumsal konumlarına ilişkin sorunların derinleştiği bir ekonomik konjonktür bağlamında da değerlendirilmelidir. 28. dönemde önerge sayısında görece bir düşüş yaşansa da sayı hâlâ önceki dönemlerin üzerindedir. Gençlik konularına yönelik ilginin artık daha kurumsal ve kalıcı bir siyasi gündem haline geldiği de belirtilebilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi yasama dönemlerine göre meclise verilen araştırma önergelerinin durumunun dağılımını içermektedir. Bu alt probleme ait bulgular Grafik 2'de sunulmuştur.

⁵ <https://tbmm.gov.tr/Haber/Detay?Id=5ffbf142-379f-4804-831c-0187e15a5388>

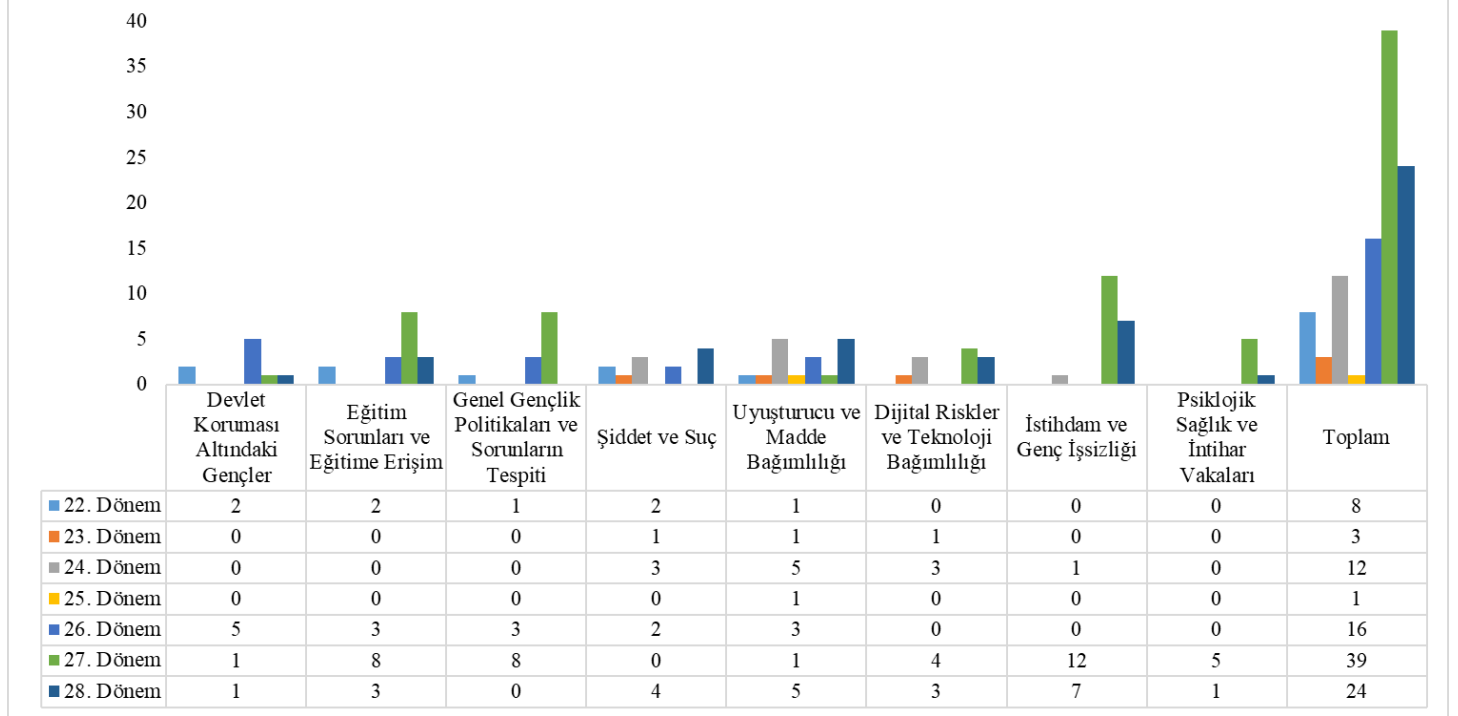
⁶ <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/30688>

Grafik 2. Yasama Dönemlerine Göre Gençlerle İlgili Verilen Meclis Araştırma Önergelerinin Durumu

Grafik 2 TBMM’ye gençler ve gençlik politikalarıyla ilgili sunulan araştırma önergelerinin yasama sürecindeki akıbetlerini, dönemsel olarak karşılaştırmalı biçimde sunmaktadır. Grafik 2 “Meclis Araştırması Açılması Kabul Edilen”, “Yasama Dönemi Sona Erdiğinden Hükümsüz Sayılan” ve “Gündemde” olan önergeler olmak üzere üç temel kategoriye odaklanmaktadır. Grafikte açıkça görüldüğü üzere, 22., 24. ve 26. dönemlerde yalnızca ikişer önergenin kabul edildiği, 23. dönemde ise sadece bir önergenin Meclis araştırmasına dönüştüğü anlaşılmaktadır. 25., 27. ve 28. dönemlerde ise hiçbir önerge kabul edilmemiştir. Bu durum, gençlik temalı araştırma önergelerinin yasama sürecinde büyük ölçüde sembolik kaldığını, önerge sunumunun artmasına karşın kabul oranının oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Toplamda yalnızca 7 önerge, Meclis araştırması açılması ile sonuçlanmıştır ki bu durum önerge üretiminin siyasal etkisinin sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. “Yasama Dönemi Sona Erdiğinden Hükümsüz Sayılan” araştırma önergeler, toplam önergelerin en büyük kısmını oluşturmaktadır. 27. dönem, 39 önerge ile en yüksek sayıya ulaşmış ve bu önergelerin hiçbirisi yasama sürecinde sonuçlandırılmamıştır. Benzer şekilde, 26. dönemde 14, 24. dönemde 10 ve 22. dönemde 6 önerge hükümsüz kalmıştır. Gençlik politikalarına yönelik önerge sunumunun artmış olmasına rağmen Meclis gündeminde gerekli dikkati ve önceliği görmediğini, birçok önergenin sürecin doğal akışı içinde etkisizleştiği belirtilebilir. Yasama dönemine ait dikkat çekici bir unsur ise tüm önergelerin hâlihazırda gündemde olmasıdır.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi yasama dönemlerine göre TBMM'ye sunulan araştırma önergelerinin hangi temalara göre dağıldığını içermektedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular Grafik 3'te sunulmuştur.

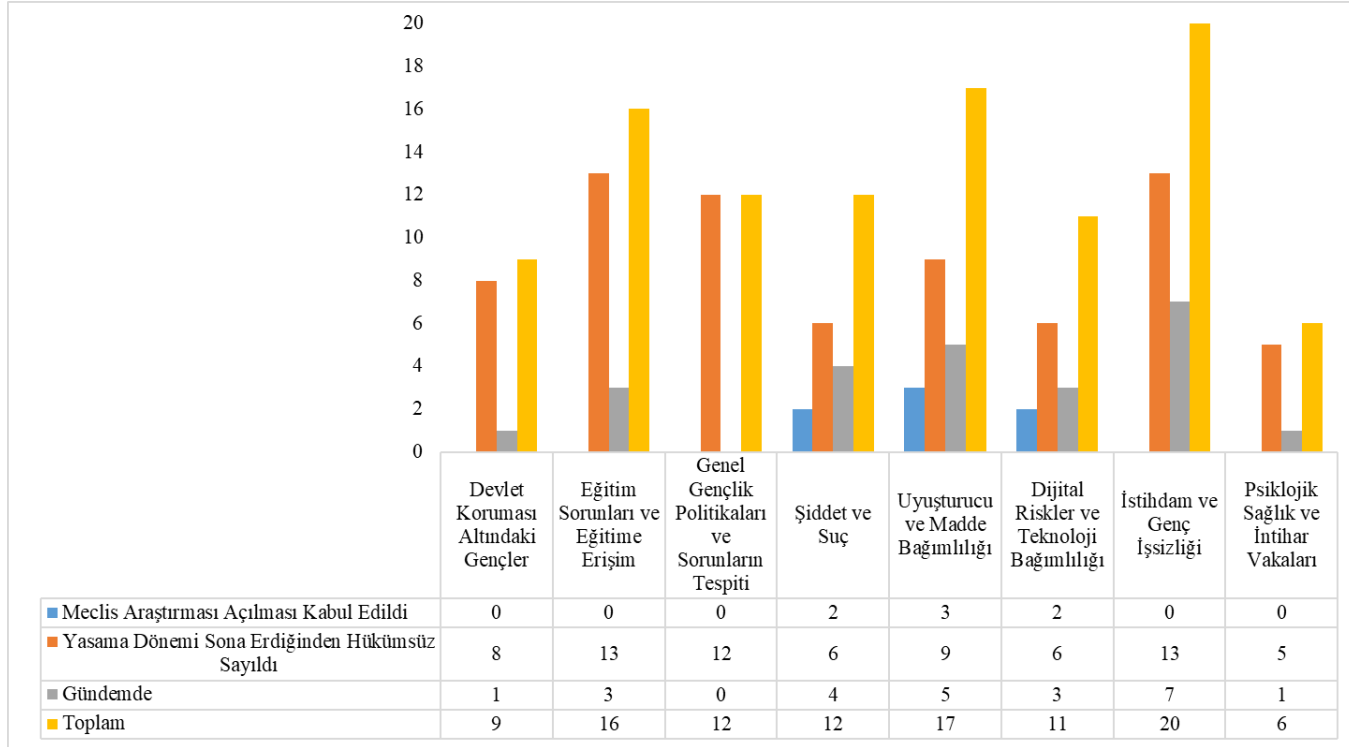
Grafik 3. Yasama dönemlerine göre TBMM'ye gençlerle ilgili sunulan meclis araştırma önergelerinin kategorilere göre dağılımı

Grafik 3'te Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) farklı yasama dönemlerinde sunulan gençlik temalı araştırma önergelerinin içeriksel temalara göre dağılımı gösterilmektedir. Söz konusu temalar; devlet koruması altındaki gençler, eğitim sorunları ve eğitime erişim, genel gençlik politikaları ve sorunların tespiti, şiddet ve suç, uyuşturucu ve madde bağımlılığı, dijital riskler ve teknoloji bağımlılığı, istihdam ve genç işsizliği ile psikolojik sağlık ve intihar vakalarıdır. Verilere göre 27. yasama dönemi içeriksel çeşitlilik ve önerge sayısı açısından öne çıkmaktadır. Bu dönemde özellikle “istihdam ve genç işsizliği” (12 önerge), “genel gençlik politikaları ve sorunların tespiti” (8 önerge), “şiddet ve suç” (4 önerge), “dijital riskler ve teknoloji bağımlılığı” (4 önerge) ve “psikolojik sağlık ve intihar vakaları” (5 önerge) gibi güncel ve çok boyutlu meseleler Meclis gündemine taşınmıştır. Bu eğilim, gençliğe dair sorunların artık yalnızca sosyal yardım ya da bireysel rehabilitasyon bağlamında değil, yapısal eşitsizlikler ve çağdaş tehditler temelinde ele alındığını göstermektedir. 28. yasama dönemi de benzer biçimde çok yönlü bir eğilim sergilemekte; özellikle “istihdam ve genç işsizliği”, “uyuşturucu ve madde bağımlılığı” ve “şiddet ve suç” temaları bu dönemde öne çıkmaktadır. Önceki dönemlerde atıl kalan gençlik meselelerinin son iki dönemde daha görünür ve gündem belirleyici hale geldiğini görülmektedir.

Öte yandan, 22., 23., 24., 25. ve 26. yasama dönemlerinde sunulan önergelerin sayıca sınırlı ve tematik olarak daha dar bir çerçevede kaldığı görülmektedir. Örneğin, 24. dönemde “uyuşturucu ve madde bağımlılığı” ile “şiddet ve suç” konuları görece daha fazla işlenmişken; diğer temalarda kayda değer bir hareketlilik bulunmamaktadır. 26. dönem ise özellikle “devlet koruması altındaki gençler” ve “genel gençlik politikaları” alanında dikkat çekici bir odaklanma sergilemektedir. Ancak bu dönemlerde önergelerin tematik derinliği sınırlı kalmış, gençliğin yeni kuşak sorunları (örneğin dijitalleşme, psikolojik sağlık) yeterince ele alınmamıştır. Kısacası Grafik 3'teki sonuçlara göre TBMM'ye sunulan araştırma önergelerinde tematik çeşitliliğin son dönemlerde anlamlı biçimde arttığı, gençliğe ilişkin sorunların artık daha kapsamlı bir çerçevede ele alındığı gözlemlenmektedir. Bu gelişme, siyasal aktörlerin gençlik meselelerine artan duyarlılığını ve toplumsal dinamiklerle daha senkronize bir yasama pratiği geliştirme çabasını yansıtmaktadır. Ancak önceki dönemlerdeki sınırlı önerge sayıları ve dar tema dağılımı, gençlik politikalarının uzun yıllar boyunca ikincil bir gündem maddesi olarak ele alındığını da açıkça ortaya koymaktadır.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt probleminde TBMM'ye gençlerle ilgili verilen Meclis araştırma önergelerinin durumlarına göre dağılımı yer almaktadır. Bu alt probleme ait bulgular Grafik 4'te sunulmuştur.

Grafik 4. TBMM'ye gençlerle ilgili sunulan araştırma önergelerinin kategorilere ve durumlarına göre dağılımı

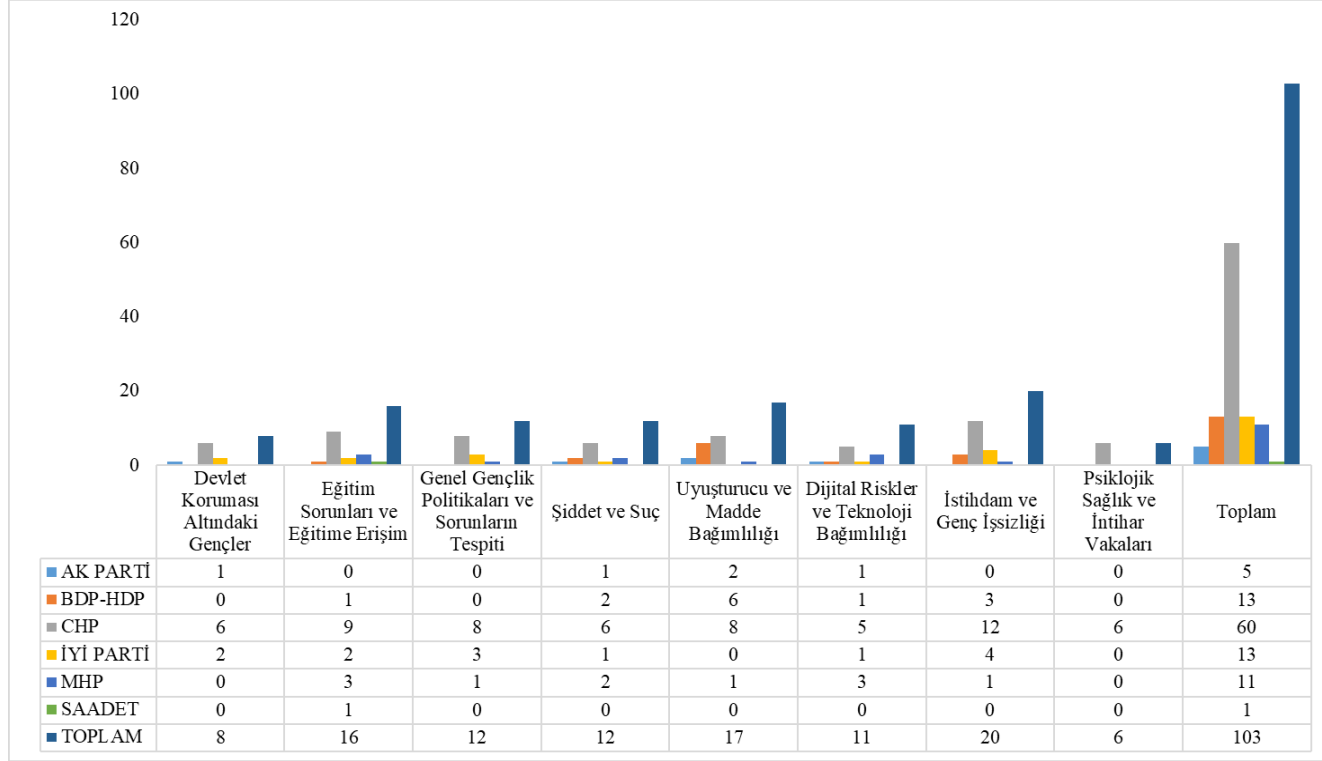
Grafik 4, Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) gençlerle ilgili sunulan araştırma önergelerinin konu kategorilerine ve bu önergelerin yasama sürecindeki durumlarına göre dağılımını göstermektedir. Grafik, her bir tematik alandaki önerge sayısını üç ana duruma göre sınıflandırmaktadır: “Meclis Araştırması Açılması Kabul Edildi”, “Yasama Dönemi Sona Erdiğinden Hükümsüz Sayıldı” ve “Gündemde”. Bu bağlamda grafik, yalnızca gençlik meselelerinin hangi alanlarda daha fazla önerge üretildiğini değil, aynı zamanda bu önergelerin yasama sürecinde karşılık bulup bulmadığını da değerlendirmeye olanak tanımaktadır.

Genel toplamda en fazla önerge sunulan alan “İstihdam ve Genç İşsizliği” başlığıdır (20 önerge). Bu durum, gençliğin ekonomik kırılğanlığının ve işsizlik sorununun TBMM gündeminde merkezi bir yer tuttuğunu göstermektedir. Ancak bu 20 önergeden hiçbirinin Meclis araştırmasına dönüşmediği, yalnızca 7’sinin gündemde kaldığı ve 13’ünün yasama dönemi sona erdiği için hükümsüz sayıldığı görülmektedir. Bu bulgu, gençlik istihdamına ilişkin yapısal sorunların siyasi olarak dile getirilmesine karşın, somut bir yasama sürecine evrilmediğini ortaya koymaktadır. Benzer bir durum “Eğitim Sorunları ve Eğitime Erişim” (16 önerge), “Genel Gençlik Politikaları ve Sorunların Tespiti” (12 önerge), “Uyuşturucu ve Madde Bağımlılığı” (17 önerge) ve “Dijital Riskler ve Teknoloji Bağımlılığı” (11 önerge) kategorilerinde de gözlemlenmektedir. Bu başlıklarda önergeler niceliksel olarak dikkat çekici düzeyde sunulmuş olsa da kabul edilen Meclis araştırması sayısı oldukça düşüktür. Özellikle “Uyuşturucu ve Madde Bağımlılığı” alanında yalnızca üç önerge kabul edilmiş, geri kalan büyük çoğunluğu hükümsüz kalmış ya da gündemde beklemektedir. Gençlik politikalarının risk ve bağımlılık temelli boyutlarının siyasal düzeyde fark edildiği fakat etkili, sonuç doğuran araştırma süreçlerine dönüşme oranının düşük kaldığı söylenebilir.

Öne çıkan bir diğer tema olan “Şiddet ve Suç” kategorisinde de benzer bir tablo mevcuttur. 12 önergeden yalnızca 2’si kabul edilirken, yarisından fazlası (6 önerge) yasama dönemi sona erdiği için hükümden düşmüştür. Bu da gençlerin güvenlik temelli sorunlarının yasama gündemine taşınmakla birlikte, kurumsal araştırma düzeyinde yeterince ele alınamadığını göstermektedir. En az önerge sunulan alan ise “Psikolojik Sağlık ve İntihar Vakaları”dır (6 önerge). Bu kategori, içerik olarak yüksek önemde olmasına rağmen Meclis gündeminde görece geri planda kalmış görünmektedir. Önerilerden yalnızca biri kabul edilirken, çoğunluğu yine hükümsüz kalmış ya da gündemde beklemektedir.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi TBMM’ye gençlerle ilgili sunulan araştırma önergelerinin temalara ve partilere göre dağılımını içermektedir. Bu alt probleme ait bulgular Grafik 5’te sunulmuştur.

Grafik 5. TBMM'ye gençlerle ilgili sunulan Meclis araştırma önergelerinin temalara ve partilere göre dağılımı

Grafik 5'te, Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) sunulan toplam 103 gençlik temalı araştırma önergesinin siyasi partilere ve konu başlıklarına göre dağılımı yer almaktadır. Söz konusu veri seti, gençlik meselelerinin siyasal partiler tarafından nasıl ele alındığını, hangi partilerin hangi temalara öncelik verdiğini ve partiler arası tematik farkları karşılaştırmalı biçimde analiz etme olanağı sunmaktadır. Bu bağlamda genel dağılıma bakıldığında, Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) ana muhalefet partisi olması nedeniyle açık ara en fazla sayıda araştırma önergesi sunan parti olarak öne çıkmaktadır. Toplamda 59 önergeyle, TBMM'de gençlik politikalarına dair en güçlü kurumsal ilgiyi ortaya koyan siyasal aktör konumundadır. CHP'nin önerge dağılımı tematik açıdan oldukça çeşitlidir; özellikle "istihdam ve genç işsizliği" (12 önerge), "eğitim sorunları ve eğitime erişim" (9 önerge), "şiddet ve suç" (6 önerge), "uyuşturucu ve madde bağımlılığı" (8 önerge) ve "dijital riskler ve teknoloji bağımlılığı" (5 önerge) gibi kritik alanlara dikkat çektiği görülmektedir. Bu yönüyle CHP'nin gençliğe yönelik sorunları çok boyutlu bir yaklaşımla ele aldığı anlaşılmaktadır.

İYİ Parti, 13 önerge ile ikinci sırada yer almakta ve özellikle "istihdam ve genç işsizliği" (4 önerge), "eğitim sorunları" (2 önerge) ve "genel gençlik politikaları" (3 önerge) gibi temel meselelerde önerge sunmuştur. BDP-HDP ise 13 önerge ile İYİ Parti ile benzer düzeyde katkı sunmuş; özellikle "uyuşturucu ve madde bağımlılığı" (6 önerge) ve "istihdam" (3 önerge) konularında dikkat çekici önerilerde bulunmuştur. İlgili partinin dezavantajlı genç gruplar üzerindeki odaklandığı belirtilebilir.

Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), 11 önerge ile TBMM'ye gençlik konusunda katkı sunmuş, önerilerinin önemli bir kısmını "eğitim", "şiddet ve suç" ve "dijital riskler" temaları oluşturmuştur. MHP'nin tematik odağının daha çok risk ve disiplin ekseninde şekillendiği görülmektedir. Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) ise yalnızca 5 önerge ile temsil edilmiştir. Bu öneriler tematik olarak dağınık olmakla birlikte niceliksel olarak oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir.

Bu durum ilk bakışta iktidar partisinin gençlik meselelerine daha düşük ilgi gösterdiği biçiminde okunabilirse de bu tür bir yorum tek başına yeterli değildir. Meclis araştırması, TBMM'nin belirli bir konuda bilgi edinmesine yönelik bir denetim aracıdır ve doğrudan yaptırım üretmez. Bu tür denetim yolları çoğu zaman özellikle muhalefet partileri tarafından yürütmeyi görünür biçimde denetleme ve siyasal gündem oluşturma amacıyla daha yoğun kullanılmaktadır. Bu çerçevede AK Parti'nin düşük önerge sayısı, tek başına ilgisizlikle değil, iktidar partisinin gençlik politikalarını meclis araştırma önergeleri yerine yürütme, bakanlıklar ve idari politika süreçleri üzerinden ele alma eğilimiyle de ilişkili olabilir. Dolayısıyla Grafik 5'te görülen partiler arası fark, sadece gençlik sorunlarına verilen önem düzeyindeki bir farklılık değildir. Bununla birlikte partilerin parlamentodaki konumları ve denetim araçlarını kullanma biçimleri arasındaki fark olarak da değerlendirilebilir. Saadet Partisi ise yalnızca bir önerge sunarak bu alandaki katkısı en sınırlı parti

olmuştur. Mecliste milletvekili olan diğer partilerin temsil oranları düşük olduğundan bu konuda herhangi bir araştırma önergesi de sunmamışlardır.

Tema bazında değerlendirildiğinde en fazla önerge “istihdam ve genç işsizliği” (20 önerge), “uyuşturucu ve madde bağımlılığı” (17 önerge), “eğitim sorunları ve eğitime erişim” (16 önerge), “genel gençlik politikaları ve sorunların tespiti” (12 önerge) ve “şiddet ve suç” (12 önerge) başlıklarında yoğunlaşmıştır. Bu temalar, gençlerin karşılaştığı sosyoekonomik ve güvenlik temelli risklerin TBMM gündemine daha sık taşındığını göstermektedir. Buna karşın “psikolojik sağlık ve intihar vakaları” gibi daha derinlemesine ve sosyal hizmet temelli meseleler sadece 6 önerge ile sınırlı kalmıştır. Bu da gençlerin ruh sağlığı konusunun hâlâ ikincil bir politika alanı olarak görüldüğünü düşündürmektedir. Kısacası Grafik 5, TBMM’deki siyasi partilerin gençlik politikalarına yaklaşımında belirgin farklılıklar olduğunu göstermektedir. Tematik olarak gençliğin işsizlik, bağımlılık, eğitim ve güvenlik sorunları daha fazla ön plana çıkarken; ruh sağlığı, sosyal dışlanma ya da kültürel katılım gibi alanlar daha az görünür olmuştur. Bu grafikteki bulgular, TBMM’nin gençliğe dair meseleleri ele alış biçiminin hem siyasal pozisyona hem de tematik önceliklere göre farklılaştığını ve gençlik politikalarının hâlâ seçici bir yaklaşımla gündeme taşındığını ortaya koymaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın bulguları, TBMM’deki gençlik söyleminin Beşerî Sermaye Teorisi ile yalnızca kısmi biçimde örtüştüğünü göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre Meclis önergeleri gençleri bir yandan istihdam, genç işsizliği, eğitimde fırsat eşitsizliği ve beyin göçü gibi başlıklar altında ekonomik büyümeye katkı sağlayacak bir beşerî sermaye rezervi olarak konumlandırmaktadır. Öte yandan aynı veri seti, gençliğin parlamenter söylemde yalnızca yatırım yapılması gereken bir varlık biçiminde temsil edilmediğini de ortaya koymaktadır. Uyuşturucu ve madde bağımlılığı, şiddet, radikalleşme, dijital bağımlılık ve yasa dışı kumar gibi temalarda gençler daha çok kontrol edilmesi veya önlenmesi gereken bir risk grubu olarak görünmektedir. Devlet koruması altındaki gençler, yurtlardan ayrılan bireyler ve intihar vakaları ise gençliğin aynı zamanda sosyal koruma ve destek nesnesi olarak da kodlandığını göstermektedir.

Araştırmanın bulgularına göre TBMM’ye sunulan Meclis araştırması önergelerinde öne çıkan en önemli tema genç işsizliği ve istihdam sorunudur. İstihdam sorunu, gençlerin karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biridir. TBMM’de en fazla önerge verilen konu olarak genç işsizliğinin öne çıkması, literatürde işaret edilen genç işsizliğinin kalıcı ekonomik ve sosyal maliyetleriyle doğrudan uyum içindedir (Akcan, 2018: 37-40; Kelleci ve Türk, 2016: 14-16). Literatürde belirtildiği üzere, genç işsizliği sadece ekonomik sorun değil, aynı zamanda gençlerin gelecekte beklentilerini, toplumla bütünleşmelerini ve bireysel

kimliklerini şekillendiren ciddi bir sosyal problemdir (Dinler, 2019: 69-70). TBMM gündeminde en sık dile getirilen konuların başında eğitim sorunları gelmektedir. Araştırmanın bulgularında özellikle eğitim ve istihdam dışında kalan gençlerin durumunun öne çıktığı görülmektedir. Literatür, eğitimin gençlerin ekonomik ve sosyal katılımını artırmakta önemli bir faktör olduğunu, eğitim sistemindeki eşitsizliklerin bazı gençleri istihdam piyasasının dışına ittiğini doğrulamaktadır (Koç ve Sezgin, 2024: 1739-1740). Ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin eğitim ve istihdam süreçlerinden uzaklaşmasının arkasında çeşitli yapısal faktörler bulunmaktadır. Eğitimden istihdama geçişteki zorluklar, düşük kaliteli eğitim, uzun eğitim süreleri ve kötü çalışma koşulları bu faktörler arasında sayılabilir ve bu türden gençler maddi kaygıların yanı sıra gelecek hakkında belirsizlik, huzursuzluk, özsaygı eksikliği, sosyal izolasyon ve depresyon gibi psiko-sosyal sorunlar yaşamaktadır (Şahin ve Boduroğlu, 2024: 57). Özellikle eğitim ve istihdam dışında kalan gençlerin öne çıkması, parlamenter söylemde gençliğin beşerî sermaye birikim sürecinin kesintiye uğradığını göstermektedir. Eğitimden iş yaşamına geçişte yaşanan kırılmalar, gençlerin edindikleri bilgi ve becerilerin ekonomik verimliliğe dönüşmemesi sonucunu doğurmakta; bu durum ise beşerî sermaye yaklaşımında vurgulanan üretkenlik artışı beklentisini zayıflatmaktadır.

Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. 18-29 yaş grubunda, erkeklerin %24,4’ü ne eğitimde ne istihdamda iken kadınlarda bu oran %50,5’e ulaşmaktadır. Bu durum, genç kadınların yarısının ne eğitimde ne de istihdamda olduğunu göstermektedir (UNDP, 2022: 25). Bu yüksek oran, toplumsal cinsiyet rollerinin ve kadınların iş gücüne katılımındaki engellerin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

Araştırma önergelerinde dikkat çeken temalardan biri de Uyuşturucu ve Madde Bağımlılığıdır. TBMM’ye sunulan araştırma önergelerinde bu tema 17 kez gündeme getirilmiştir. Özellikle uyuşturucu ve bağımlılık yapan maddelerin kullanımının yaygınlaşma nedenlerine ilişkin kaygılar, gençlerin karşı karşıya kaldığı sosyo-psikolojik risklerin Meclis gündeminde de önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Bu temalar, TBMM’de gençliğin ekonomik kalkınmanın öznesi olduğu kadar toplumsal düzen ve kamu güvenliği açısından yönetilmesi gereken bir risk alanı olarak da kodlandığını göstermektedir. Literatür bağımlılık sorununu bireysel bir sağlık meselesi olmanın yanında yapısal eşitsizliklerin, kendiyile barışık olmamanın ve ailevi sorunların bir sonucu olarak değerlendirmektedir (Ünal vd., 2021: 35-36).

Gençlerin eğitim ve istihdamdan uzak kalmasının onları psikososyal olarak da kırılgan hale getirdiği Meclise sunulan araştırma önergelerinde öne çıkmaktadır. Bu durum, uyuşturucu madde kullanımına yönelme riskini artıran faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir. Özellikle ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin yaşadığı boşluk ve aidiyet eksikliği, bağımlılık gibi davranışsal sapmalara zemin hazırlayabilmektedir (Köken ve Koç, 2022: 114-115). TBMM önergelerinde yasa

dışı kumar bağımlılığına ilişkin özel vurgular yapılması, bu tür davranışsal bağımlılıkların da gençlerin sosyal yaşamları üzerindeki etkilerine dair artan bir duyarlılığı yansıtmaktadır.

Araştırma önergelerinde öne çıkan bir diğer önemli tema ise şiddet ve suç olgusudur. TBMM'ye sunulan Meclis araştırma önergelerinde bu tema pek çok kez dile getirilmiş olup, gençler arasında artan şiddet eğilimi, radikalleşme ve terör örgütlerine yönelim gibi ciddi toplumsal riskler gündeme taşınmıştır. Bu durum, gençliğin maruz kaldığı ya da içinde yer aldığı şiddet biçimlerinin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal güvenlik açısından da ciddi bir tehdit olarak algılandığını göstermektedir. Gençler arasında artan şiddet eğilimi, okul ortamından sokaklara, dijital dünyadan gündelik yaşama kadar pek çok alanda görünür hale gelmiştir (Sağlam, 2021: 256-259). Literatürde bu eğilimin arka planında sosyoekonomik eşitsizlikler, eğitim sisteminde yaşanan sorunlar, toplumsal dışlanma ve aile içi ilişkilerdeki kopukluk gibi çok boyutlu etkenler yer almaktadır (Yıldırım, 2021: 1821-1823). Araştırmanın bulgularında da öne çıkan eğitimden ve istihdamdan uzak gençlik, yalnızca ekonomik anlamda değil, aynı zamanda değerler sistemi, kimlik inşası ve toplumsal aidiyet açısından da savunmasız hale gelmektedir. Bu da şiddet ve suç davranışlarına yönelimi artırabilmektedir. Bu bağlamda literatür gençlerin kimlik yapılarının oluşumunda ideolojik etkenlerin yanı sıra sosyal dışlanmışlık hissi, aidiyet eksikliği ve gelecek umutsuzluğu gibi faktörlerin belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Demir, 2007: 16, 21, 124).

Genel Gençlik Politikaları ve Sorunların Tespiti teması, gençlerin sosyal, ekonomik ve kültürel sorunlarının kapsamlı şekilde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Özellikle genç ve yetenekli bireyler arasında kültürel alanda yaşanan beyin göçü, ülkenin yaratıcı potansiyelini kaybetme riski açısından dikkat çekicidir. Türkiye'de beyin göçünün en önemli nedenleri arasında, eğitilmiş insanların üzerindeki işsizlik baskısı ve AR-GE'ye ayrılan yetersiz kaynaklar sonucu araştırmacıların yeterli çalışma şartlarına sahip olmamaları bulunmaktadır (Bakırtaş ve Kandemir, 2010: 970-971). Ayrıca, cezaevinden çıkan gençlerin toplumsal yaşama yeniden kazandırılması ve sosyal uyum süreçleri, gençliğin dezavantajlı kesimlerine dönük politikaların geliştirilmesinin zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda gençler için sosyal ve kültürel katılım alanlarının artırılması, dışlanma ve umutsuzluk hissine karşı koruyucu bir işlev görebilir. Zira cezaevinden tahliye edilen bireylerin topluma yeniden kazandırılması ve sosyal uyum süreçleri, literatürde geniş bir şekilde ele alınan önemli bir konudur. Bazı araştırmalar, cezaevinden salıverilen bireylerin, topluma entegrasyonunda karşılaştıkları zorlukların, yeniden suç işleme riskini artırabileceğini göstermektedir (Kordalı-Takak, 2024: 686).

TBMM'ye verilen araştırma önergelerinin arasında önemli yer tutan bir başka tema da dijitalleşme ile ilgilidir. Önergelerin içerikleri dijitalleşmenin gençler üzerindeki olumlu etkilerinin yanı sıra ciddi riskler de barındırdığını ortaya

koymaktadır. Dijital oyunlar, sanal ekonomi ve sosyal medya bağımlılığı gibi başlıklar, gençlerin ruhsal ve sosyal güvenliğini tehdit eden unsurlar olarak görülmektedir. Araştırmalar, dijital oyun bağımlılığının ergenlerde depresyon, kaygı ve saldırganlık gibi psikososyal sorunlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu bağımlılık sosyal becerilerin zayıflamasına ve akademik performansın düşmesine yol açabilmektedir (Aslan vd., 2022: 266; Irmak ve Erdoğan, 2016: 133).

Devlet Koruması Altındaki Gençler teması ise yapısal kırılganlıkların en yoğun yaşandığı gruplardan biri olan koruma altındaki gençlere odaklanmaktadır. Yurtlardan ayrılan gençlerin yaşam geçiş süreçleri, destek sistemlerinin yetersizliği nedeniyle önemli riskler barındırmaktadır. Aile desteğinden yoksun olan bu gençler, kurum bakımından ayrıldıktan sonra barınma konusunda ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Pansiyonlarda kalma, arkadaşlarının yanında geçici barınma veya sokakta yaşama gibi riskli durumlarla karşılaşabilmektedirler (Boduroğlu, 2016: 152-158). Bununla birlikte Psikolojik Sağlık ve İntihar Vakaları ile ilgili Meclis'e sunulan öneriler, gençlerin ruh sağlığının giderek daha fazla tehdit altında olduğunu göstermektedir. Ergenlik dönemiyle birlikte artan psikososyal sorunlar, destek mekanizmalarının güçlendirilmesini zorunlu kılmaktadır (Çelikkalp ve Irmak, 2022: 250-251). Özellikle genç intiharlarındaki artış, bireysel vakalardan öte toplumsal düzeyde bir alarm olarak değerlendirilmelidir.

Ortaya çıkan bulgulara göre TBMM'ye 22. yasama döneminden 28. yasama dönemine kadar gençler ve gençlik politikalarıyla ilgili araştırma önergelerinin sayısı ve parti bazlı dağılımında dikkat çekici değişimler görülmektedir. En belirgin artış 27. yasama döneminde gerçekleşmiştir. Bu dönemde Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), ana muhalefet partisi olması nedeniyle 26 önerge ile diğer partilere kıyasla çok daha aktif bir pozisyon almıştır. Bu bulgular, Türkiye'de gençlik politikalarının siyasi partiler tarafından ele alınışında parti bazlı belirgin farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada, literatür de siyasi partilerin gençlere yönelik ilgilerinin genellikle parti kimlikleri, ideolojik yönelimleri ve hedef seçmen gruplarına göre şekillendiğini ortaya koymaktadır (Caymaz, 2008: 299). Genel olarak 27. yasama döneminde gençlik temalı araştırma önergelerinin zirve yapmasının sebebi, o dönemde yaşanan toplumsal dinamikler, gençlerin siyasi taleplerinin artması ve gençlik hareketlerinin etkisiyle açıklanabilir. Ayrıca bu dönemde yeni bir hükümet sistemine geçilmiş olması da bazı toplumsal sorunların Meclis'e daha fazla taşınmasında etkili olmuş olabilir. Literatürde, gençlik hareketlerinin siyasi söylemi şekillendirme ve politikaların önceliklerini değiştirme gücü olduğu belirtilmekte ve siyasi partilerin gençlerin taleplerini dikkate almak zorunda kaldıkları ifade edilmektedir (Oktay, 2017: 318, 328, 331).

Sonuç olarak TBMM'deki gençlik politikalarına yönelik araştırma önergelerinin parti bazlı ve dönemsel dağılımına ilişkin bulgular, siyasi partilerin gençlik meselelerine bakışını, parti kimliklerini ve siyasi stratejilerini yansıtmaktadır. Partiler arası bu farklılıklar ve dönemsel değişimler, Türkiye'de gençlik

politikalarının siyasi bir gündem olarak giderek kurumsallaştığını ve gençlerin siyasi katılımının önem kazandığını ortaya koymaktadır. TBMM'ye sunulan araştırma önermeleri gençleri sadece yatırım yapılması gereken bir beşerî sermaye olarak temsil etmemektedir. Parlamenter söylemde gençlik, kimi zaman üretken kapasitesi geliştirilmesi gereken bir kaynak, kimi zaman güvenlik ve asayiş bağlamında yönetilmesi gereken bir risk alanı, kimi zaman da sosyal politika araçlarıyla korunması gereken kırılgan bir grup olarak kodlanmaktadır. Ancak önermelerin yasama süreçlerinde genellikle sembolik kalması ve düşük kabul oranları, gençliğe yönelik politikaların somut çıktılara dönüşmesindeki güçlükleri de göstermektedir. Gençlik politikaları parti siyasetinden bağımsız, uzun vadeli ulusal bir strateji olarak ele alınmalı ve gençlerin farklı ihtiyaçlarına yönelik kapsamlı politika dokümanları hazırlanmalıdır.

Gençlerin yaşadığı psikososyal sorunlar ve intihar vakalarının önlenmesi için erken müdahale sistemleri, okullarda ve toplumsal kurumlarda psikolojik danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılmalı, gençlerin ruh sağlığı destek mekanizmaları TBMM gündemine daha yoğun şekilde taşınmalıdır. Gençlerin dijital teknoloji kullanımına ilişkin riskleri azaltmak için eğitim sistemleri içerisinde dijital okuryazarlık ve bilinçli teknoloji kullanımı eğitimleri verilmelidir. Siber zorbalık, sanal ekonomi riskleri ve dijital bağımlılık konularında okullarda bilinçlendirme kampanyaları düzenlenmeli, aileler ve öğretmenler de bu süreçlere dahil edilmelidir. Gençlik politikalarının parti bazında ve yasama dönemleri arasında farklılaşmasının nedenlerini karşılaştırmalı perspektifle inceleyen çalışmalar gelecekte artırılmalıdır. Gençlerin kendi yaşadıkları sorunlara dair görüşlerini ve beklentilerini yansıtan katılımcı araştırma yöntemleri benimsenmeli, gençlerin aktif olarak politika yapım süreçlerine nasıl dahil olabilecekleri ele alınabilir. Gençlik temaları ile ilgili önermeler TBMM'de çoğunlukla sembolik kalmaktadır. Gelecek dönemlerde araştırmacılar, gençlik politikalarının neden etkili sonuçlar doğurmadığını derinlemesine analiz eden kapsamlı niteliksel çalışmalar tasarlayabilir.

EKLER: Bazı Meclis Araştırma Önergesi Örnekleri

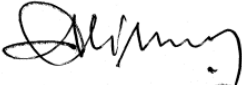
Ek 1: (AK Parti-2006) Çorum Milletvekili Muzaffer Külcü ve 19 Milletvekilinin Vermiş Oldukları Meclis Araştırması Önergesi

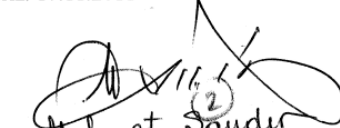
MİLLİYETÇİ HAREKET PARTİSİ T.B.M.M. GRUP BAŞKANLIĞI
Tarih: 18.11.2011
Sayı: 2011/811

10/155

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA,

Ülkemizde çocuklarımız ve gençlerimiz tarafından kontrolsüz ve yoğun şekilde oynanan “online (çevrimiçi) oyunların neden olduğu kayıt dışı sanal ticaretin tespiti, çocuklarımız ve gençlerimiz üzerinde yarattığı etkilerin araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi” amacıyla Anayasamızın 98’inci, Türkiye Büyük Millet Meclisi İç Tüzüğü’nün 104 üncü ve 105 inci maddeleri gereğince Meclis Araştırması açılması için gereğini saygılarımızla arz ederiz. 17.11.2011


1. Prof.Dr. Alim IŞIK
MHP Kütahya Mv.


Mehmet Şandır
Mersin Mv.


Ali Hekimoğlu
Samsun Mv.

Ek 2: (MHP-2011) Kütahya Milletvekili Alim IŞIK ve 21 Milletvekilinin Vermiş Oldukları Meclis Araştırması Önergesi

ADALLET VE İSTİSNA FAALİYETİ
T.C. Millî Grup Başkanlığı
Tarih : 15.02.2006
Sayı : 1093

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Gençlerimizin ve çocuklarımızın fiziksel ve ruhsal gelişimini en iyi şekilde sağlamak anayasal sorumluluğumuzdur. Ancak son dönemde gençlerimizde şiddet eğilimlerinin artışıyla izlemekteyiz. Artan şiddet, sağlıklı bir nesil yetiştirmemizin önünde engel olarak belirmektedir. Gençlerimiz ve çocuklarımız şiddetin uygulayıcısı ve aynı zamanda da kurbanları haline gelmektedirler. Toplumumuzun geleceği için gençlerimizi ve çocuklarımızı etkileyen şiddet olgusunun tüm yönleriyle incelenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

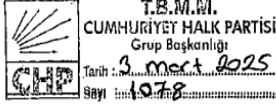
Bu nedenle;

- 1) Gençlerimizi ve çocuklarımızı şiddete yönelten etkenlerin tespiti,
- 2) Sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel yapıların şiddet üretimindeki rollerinin belirlenmesi,
- 3) Yazılı ve görsel medyanın şiddetin oluşması ve kabulündeki etkisinin ortaya çıkarılması,
- 4) Alkol, uyuşturucu ve benzeri bağımlılıkların şiddet histerisindeki rolü
- 5) Çocuklarımızı ve gençlerimizi şiddet eğiliminden korumak için gerekli yasal tedbirlerin belirlenmesi

için Anayasamızın 98., İçtüzüğü'nün 104. ve 105. Maddeleri gereğince "Gençlerimiz ve Çocuklarımızın Şiddete Yönelmesinin Nedenleri ve Çözüm Yollarının Tespiti" konusunda bir Meclis Araştırma Komisyonu kurulmasını arz ve teklif ederiz. 15/02/2006

Muzaffer KÜLCÜ
Çorum Milletvekili ve
19 Milletvekili

Ek 3: (CHP-2025) Bartın Milletvekili Aysu Bankoğlu ve 20 Milletvekilinin Vermiş Oldukları Meclis Araştırması Önergesi



10/2460

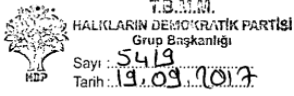
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Genç işsizliği kapsamında ne istihdamda ne eğitimde (NEET) sorunu hem dünyanın hem de Türkiye'nin en temel problemlerinden biri olarak kabul edilmekte ve bu sorunun çözümü amacıyla pek çok politika geliştirilmektedir. NEET gençlerin istihdam dışında kalması, toplumsal eşitsizliği ve sosyal istikrarsızlığı artırmakta ve sosyal adalet duygusunu zedelemektedir. İşbu önergeyle NEET sorununun tüm yönleriyle araştırılması, genç işsizlerin sorunlarının anlaşılması ve merkezi-yerel politikalarla çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla ekte sunulan gerekçelerle Anayasanın 98, İçtüzüğü'nün 104 ve 105'inci Maddeleri uyarınca Meclis Araştırması açılmasını arz ve teklif ederim.

[Handwritten signatures and names]
Barış Öztürk
Burcu MV
Gizem ÖZCAN

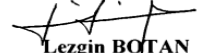
[Handwritten signature]
Av. Aysu BANKOĞLU
Bartın Milletvekili

Ek-4: Van Milletvekili Lezgin BOTAN ve 21 Milletvekilinin Vermiş Oldukları Meclis Araştırması Önergesi

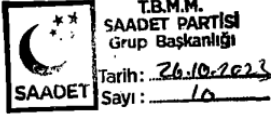


TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

AKP'nin eğitimi sınav merkezli bir yapıya dönüştürmesinin, sınav sistemlerini sürekli olarak değiştirmesinin eğitim alanında, çocukların ve gençlerin pedagojik ve psikolojik gelişimlerinde neden olduğu yıkımın tüm boyutları ile araştırılması amacıyla Anayasa'nın 98'inci, İçtüzüğü'nün 104'üncü ve 105'inci Maddeleri gereğince Meclis Araştırması açılmasını saygılarımla arz ederim.


Lezgin BOTAN
Van Milletvekili

Ek-5: Saadet Partisinin (2023) Vermiş Olduğu Meclis Araştırması Önergesi



10/535

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik sorunların yükünü ağır bir şekilde hisseden üniversiteli gençlerimiz, son zamanlarda giderek artan barınma, beslenme ve maddi imkansızlıklarla yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Üniversite çağındaki gençlerimizin ekonomik nedenlerden kaynaklı olarak yaşadığı problemler onları maddi ve manevi pek çok açıdan etkilemektedir. Geçtiğimiz günlerde Eskişehir'de 1 hafta arayla yaşanan intihar vakalarının ardından son olarak Çanakkale'de yaşanan şaibeli ölüm, gençlerimizin büyük bir ruhsal bunalımın içinde olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin yaşadığı sorunlara ilişkin Anayasamızın 98'inci TBMM İçtüzüğü'nün 104 ve 105'inci maddelerine dayanarak Meclis Araştırması açılmasını saygılarımla arz ederim. **26.10.2023**

Bülent KAYA
İstanbul Milletvekili
Grup Başkanvekili

Ek 6: (İYİ PARTİ-2022) Aksaray Milletvekili Ayhan Erel ve 20 Milletvekilinin Vermiş Oldukları Meclis Araştırması Önergisi



T. B. M. M.
İYİ PARTİ
GRUP BAŞKANLIĞI

Tarih: 22.4.2022

Sayı: 761

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türkiye Büyük Millet Meclisi -
Türkiye Büyük Millet Meclisi
Sayı: 23/04/2022 1444
Sayı: E-126.10.10033.77



Ülkemizde yaşayan gençlerimizin yaşadığı sorunların belirlenmesi ve bu sorunların, sıkıntılarının önüne geçilmesi amacıyla ;Anayasa'nın 98 inci ve İçtüzüğü'nün 104'üncü ve 105 inci maddeleri gereğince Meclis araştırması açılması için gereğini arz ve teklif ederiz. 20.04.2022

[Signature]
Dursun ATAŞ
Kuşçeri

[Signature]
Av. Ayhan EREL
Aksaray Milletvekili

GEREKÇE

Ülkemiz de maalesef gençlerin eğitim ve çalışma koşulları başta olmak üzere ciddi sorunlarla karşı karşıya olduğu bilinmektedir.

Bugüne kadar gençliğin sorunlarını çözmek için adım atmayanların, gençlerin sorunlarına yönelik çözümleri olmayanların en büyük icraatı sorunları görmezden gelmek, yok saymak olmuştur.

Toplumsal bir kategori olarak değerlendirdiğimizde gençlik, nüfusun yaşı genel olarak 18 ile 25 arasında olan, toplumun oldukça geniş bir kesimini oluşturmaktadır.

Ülkemiz de gençlerimiz arasında yapılan araştırma sonucunda yaşamış oldukları sorunların başında; İşsizlik ve gelecek kaygısı, ifade özgürlüğünün kısıtlılığı, fırsat eşitsizliği, gençlere açılan alan eksikliği gelmektedir.

18-30 yaş arası 1230 genç ile yapılan araştırmada Maddi durumundan memnun olan gençlerin oranı %47, bu oran 2017'de %61'di. Gençlerin %18'i iş arıyor, %73'ü kolaylıkla iş bulmanın zor olduğunu düşünüyor. İş arayan gençlerin %53'ü, çalışan gençlerin %35'i hayatından memnun değil. Gençlerin %66'sı aldıkları eğitimden memnun değil, %73'ü yüz yüze eğitimin daha verimli olduğunu düşünüyor. Hane geliri 3000 TL altında olan gençlerin; %26'sı salgın döneminde işini kaybetti. %47'si kira, elektrik ve su gibi masrafları ödeyemiyor. %31'i bankadan ya da tanıdıklarından borç alarak geçimini sürdürüyor. Gençlerin %31'i başka bir ülkeye yerleşmeyi düşünüyor, bu gençlerin %57'si daha iyi iş koşulları içi %7,5'i kişisel özgürlük alanlarını yetersiz gördükleri için Türkiye'den ayrılmak istiyor. Gençlerin sadece %6'sı sivil toplum kuruluşları için gönüllü faaliyetlerde bulunuyor. Gençlerin %56'sı, tüm bu sebeplerden dolayı kendisini ebeveynlerinden daha şanssız görüyor.

Bu bağlamda;

Ülkemizin geleceği olan gençlerimizin yaşamış oldukları sorunlarına kalıcı çözümler üretilmesi ve yaşamış oldukları sorunların önüne geçilmesi amacıyla Anayasa'nın 98 inci ve İçtüzüğü'nün 104'üncü ve 105 inci maddeleri gereğince Meclis araştırması açılması için gereğini arz ve teklif ederiz.

Extended Abstract

Introduction

In modern societies, the role of youth as a dynamic and productive demographic is widely acknowledged. Far beyond their demographic weight, young people are now seen as vital human capital crucial to economic growth, innovation, and sustainable development (Hanushek & Woessmann, 2023; Güneri, 2024). However, youth-related challenges -ranging from unemployment to social alienation- are becoming increasingly complex, particularly in rapidly transforming societies like Türkiye. While considerable literature has addressed youth problems such as unemployment, education deficits, digital addiction, violence, and criminal behavior, there is a notable gap concerning how youth-related policies are shaped and discussed at the legislative level. The Turkish Grand National Assembly (GNAT) plays a central role in policy development through instruments such as parliamentary research proposals. This study seeks to address that gap by analyzing youth-related research proposals submitted to the GNAT between 2003 and 2025.

Method

The study employs a qualitative research design, specifically utilizing document analysis. The sample includes 103 youth-related parliamentary research proposals submitted between 2003 and March 2025. These documents were accessed through a keyword search (“young” and “youth”) on the GNAT’s official website. Using thematic analysis, researchers independently coded the content of each proposal.

Findings

The analysis of 103 youth-related parliamentary research proposals submitted to the Turkish Grand National Assembly (GNAT) between 2003 and 2025 revealed several significant findings. First and foremost, the most frequently addressed issue across all legislative periods was youth unemployment and employment-related problems. The proposals consistently emphasized the structural difficulties young people face during their transition from education to employment, including skill mismatches, lack of job opportunities, and regional disparities in labor market access. Closely following this theme were concerns related to substance use and addiction, particularly the growing use of drugs among youth and the inadequacies in addiction treatment services. Digital dependency and behavioral addictions such as online gaming and gambling also emerged as prevalent themes in recent years, reflecting shifts in youth behavior and lifestyle associated with the digitalization of everyday

life. Another major theme was youth-related violence and crime, with numerous proposals drawing attention to the increasing tendency of youth to engage in or fall victim to violence, as well as the risks of radicalization and participation in extremist groups. The proposals often highlighted the role of social exclusion, psychological vulnerability, and lack of community belonging in fostering such behaviors. Additionally, education-related issues were consistently featured, including barriers to accessing quality education, disparities in educational outcomes, and the need for curricular reforms to better align education with labor market demands.

Importantly, the proposals addressed vulnerable youth populations, particularly those under state protection or reintegrating into society after incarceration. Concerns were raised about the insufficiency of support mechanisms for youth exiting child protection institutions or correctional facilities, with emphasis on the need for rehabilitation and social inclusion programs. Themes concerning youth mental health and suicide, while less frequent, became more prominent in the 27th and 28th legislative terms, pointing to rising awareness of psychological distress among young people. From a political perspective, the findings showed that the Republican People's Party (CHP) was by far the most active political party in submitting youth-related research proposals, accounting for more than half of the total. CHP's proposals spanned across nearly all identified themes, indicating a multidimensional approach to youth issues. In contrast, the Justice and Development Party (AKP), despite being the ruling party for most of the period analyzed, submitted a relatively low number of proposals, most of which were concentrated in earlier legislative terms.

Discussion

The findings indicate that youth issues, particularly unemployment, addiction, and violence, are recurring themes in Turkish parliamentary discourse. Youth unemployment emerges as the most emphasized concern, consistent with literature highlighting its long-term socio-economic and psychological impacts (Akcan, 2018; UNDP, 2022). The increasing attention to addiction -including substance use, digital dependency, and gambling -reflects growing awareness of youth vulnerability in the face of social exclusion and future uncertainty (Köken & Koç, 2022). However, proposals often lack holistic, preventive frameworks and tend to focus on surface-level solutions. Youth involvement in violence and radicalization is another rising concern. While some proposals acknowledge social and psychological causes, many frame the issue through security-focused narratives, overlooking deeper structural factors such as exclusion and identity crises (Demir, 2007). Mental health and youth suicide are notably underrepresented despite their growing urgency, pointing to a significant policy gap. The political dynamics of

proposal submission also reveal disparities. CHP has been the most proactive party on youth issues, while ruling party AKP has shown limited engagement through research proposals.

Beyanlar

Araştırmaya İlişkin Etik Bilgiler

Araştırmada insan katılımcılardan veri alınmadığı için ayrıca bir etik kurul izni alınmamıştır. Ancak araştırmacılar tüm süreçlerde bilimsel araştırma yöntemlerinin gerektirdiği evrensel tüm etik süreçlere uymuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Bu araştırmaya ilk yazar %35, ikinci yazar %35 ve üçüncü yazar %30 oranında katkı vermiştir

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalede yazarlar hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir.

Finansal Destek

Çalışma için hiçbir kurum ya da kişiden finansal destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, M. (2021). Türkiye’de genç işsizliği etkileyen faktörler. *Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(8), 100-129. <https://izlik.org/JA98TM63YE>
- Akalın, M. (2024). Üniversite öğrencilerinin barınma sorunları ve bu sorunları gidermeye yönelik çözüm önerileri. *Sosyal Güvence Dergisi*, 14(27), 1459-1489. <https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1559128>
- Akbulut, N. (2023). Türkiye’de genç nüfusun eğitim ve istihdam durumuna yönelik sosyal ve ekonomik politikalar. *BİLTÜRK Ekonomi ve İlişkili Çalışmalar Dergisi*, 5(4), 276-300. <https://doi.org/10.47103/bilturk.1345932>
- Akcan, A.T. (2018). Türkiye’de genç işsizlik sorunu ve çözüm önerileri. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 6(14), 35-46. <https://izlik.org/JA28KP96KJ>
- Akdoğan, B., & Haskan, A. Ö. (2024). Sosyal medya bağımlılığı, depresyon düzeyi ve Türk ergenlerde benlik algısı: Pandemi sonrası sonuçlar. *Business & Management Studies: An International Journal*, 12(4), 1002-1023. <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i4.2467>
- Aslan, S. (2017). Sosyal dışlanma ve genç suçluluğu. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 5-28. <https://izlik.org/JA73TR69NS>
- Aslan, H., Başçılar, M., & Karataş, K. (2022). Ergenlerde dijital oyun bağımlılığı ile sosyal beceriler arasındaki ilişki. *Bağımlılık Dergisi*, 23(3), 266-274. <https://doi.org/10.51982/bagimli.1033761>
- Atmaca, T. (2019). *Eğitimde toplumsal eşitsizliğin kültürel sermayenin aktarımıyla yeniden üretilmesi*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Bakırtaş, T., & Kandemir, O. (2010). Gelişmekte olan ülkeler ve beyin göçü: Türkiye örneği. *Kastamonu Education Journal*, 18(3), 961-974. <https://izlik.org/JA46ZB22TD>
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 61-82. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000097
- Biçerli, M. K. (2011). Yükseköğretim sistemimizi işgücü piyasasındaki gelişmeler paralelinde yeniden yapılandırmak zorundayız. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 122-127. <https://izlik.org/JA85AN68DZ>
- Boduroğlu, G. (2016). *Kurum bakımından ayrılan bireylerin yaşamın düzenlenmesi ve uyum sürecinde karşılaştığı sorunlar ve sosyal destek kaynakları*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Budak, H., & Yıldız, Y. (2022). Günümüz gençliğini ve sorunlarını gençlerin kaleminden süzülen hikâyelerden anlamak. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 10(26), 41-46. <https://doi.org/10.52528/genclikarastirmalari.905087>
- Cafoğlu, Z., & Okçu, V. (2013). Gençlik sorunları: Siirt ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 82-115. <https://izlik.org/JA79XF95SU>

- Caymaz, B. (2008). *Siyasi partilerin gençlik kolları*. Türkiye'de gençlik çalışması ve politikaları [Derleyenler: Nurhan Yentürk, Yörük Kurtaran, Gülesin Nemutlu] içinde. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, ss. 299-330.
- Cender, G., & Kuş, Z. (2024). Gençlerin dijital ortamlarda siyasal katılımları. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 126-146. <https://izlik.org/JA95HY45BK>
- Çelikkalp, Ü., & Irmak, A.Y. (2022). Ergenlerde psikososyal sorunlar ile ilişkili risk faktörleri. *Sakarya Tıp Dergisi*, 12(2), 245-254. <https://doi.org/10.31832/smj.1016192>
- Demir, İ. S. (2007). *Gençlerin kimlik yapıları: farklı yerellikler ekseninde nitel bir inceleme*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Demirbağ-Bolat, S., Şahin, R., & Baloğlu, M. (2011). Aile içi şiddet ve okul zorbalığı. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 147-162. <https://izlik.org/JA57BU67CT>
- Dinler, E. (2019). *Uzun süreli genç işsizliğin sosyo-ekonomik belirleyicileri: İstanbul ili üzerine bir alan araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Erikli, S. (2016). Genç yoksulluğunun temel belirleyicileri: eğitim ve düzgün iş. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 283-302.
- Gökbulut B., & Bilen, H. (2024). Üniversite öğrencilerinin sosyal medya bağımlılığı ile depresyon, anksiyete ve stres arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 14(1), 66-75. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1326038>
- Güleç, H., Topaloğlu, M., Ünsal, D., & Altıntaş, M. (2012). Bir kısır döngü olarak şiddet. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(1), 112-137. <https://doi.org/10.5455/cap.20120408>
- Gün, S. (2024). Hizmet sektöründe istihdamın beşerî sermaye teorisi bağlamında eleştirel analizi (sahadan notlar). *Emek Araştırma Dergisi*, 1, 115-138. <https://izlik.org/JA37FW22JE>
- Güneri, B. (2024). Beşerî sermaye eşitsizliği ve büyüme arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 423-444. <https://doi.org/10.54558/jiss.1390053>
- Günkör, C. (2017). Eğitim ve kalkınma ilişkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 3(1), 14-32. <https://izlik.org/JA84RA29CJ>
- Gürbüztürk, O. (1990). Eğitimde nitelik sorunu. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 23(2), 729-744. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000779
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2023). *The knowledge capital of nations: education and the economics of growth*. MIT Press.
- <https://tbmm.gov.tr/Haber/Detay?Id=5ffbf142-379f-4804-831c-0187e15a5388>
- <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/30688>

- Irmak, A. Y., & Erdoğan, S. (2016). Ergen ve genç erişkinlerde dijital oyun bağımlılığı: güncel bir bakış. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 27(2), 128-137. <https://doi.org/10.5080/u13407>
- Işık, V. (2019). *Mesleki eğitimin iş piyasası ile uyumlaştırılmasında ihtiyaç analizi ve öz değerlendirme modeli*. SETA. Erişim: <https://www.setav.org/assets/uploads/2019/06/A285.pdf>
- İzgi, B. B. (2012). Genç işsizliği ve eğitim ile olan ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41), 295-310. <https://izlik.org/JA88KD85FG>
- Kahraman, M.S., & Çokamay, G. (2016). Aile İçi şiddet ve çocuklar üzerindeki etkileri: temel kavramlar, güvenlik planı hazırlama ve alternatif tedavi model örnekler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8(4), 321-336. <https://doi.org/10.18863/pgy.253438>
- Kelleci, Ü.S., & Türk, Z. (2016). Genç işsizliğin incelenmesi: OECD ülkeleri ve Türkiye karşılaştırması. *Emek ve Toplum*, 5(5), 10-25. <https://izlik.org/JA49ZS69TJ>
- Koç, B., & Sezgin, F. (2024). Türkiye’de eğitimde ve istihdamda olmayan gençlik üzerine yapılmış çalışmalara ilişkin bir değerlendirme. *TEBD*, 22(3), 1738-1758. <https://doi.org/10.37217/tebd.1530217>
- Koçer, S., & Aysel, A. (2019). Kuşakların tüketim davranışlarındaki farklılıklar üzerine bir inceleme. *KİLAD Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, 14, 77-105. <https://izlik.org/JA86GC97MU>
- Kordalı-Takak, G. (2024). Tekerrür şiddet suçlarında hapisane kültürü, tehlikeli birey algısı ve suçlu kimliğin inşası. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 35(4), 685-711. <https://doi.org/10.33417/tsh.1444740>
- Köken, M., & Koç, S. (2022). Türkiye’de bölgesel NEET verilerinin mekansal panel veri analizi. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives* 10(2), 113-129. <https://izlik.org/JA86CZ77PA>
- Köse, G. (2020). Toplumsal hareketlenmede önemli bir durak: Sosyal ağlarda dijital aktivizm ve dinamiklerine ilişkin Y ve Z kuşağının farkındalıkları üzerine bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(22), 1255-1288. <https://doi.org/10.26466/opus.665241>
- Kuş, Z., Karatekin, K., & Merey, Z. (2012). Geleceğin vatandaşları: gençler ulusal ve küresel problemleri nasıl algılamaktadırlar? *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 838-871. <https://izlik.org/JA28KF76NE>
- Lee, R., & Mason, A. (2011). *Population aging and the generational economy: a global perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Metin, S., & Kızıldağ, D. (2017). X ve y kuşaklarının kariyer beklentilerinin farklılaşması: otomotiv sektöründe bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(40), 340-363.

- Murat, S., & Şahin, L. (2011). Nedenleri ve sonuçları bakımından gençler arasında yaygınlaşan işsizlik. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 44, 1-48. <https://izlik.org/JA72GL78HU>
- Oktay, T. (2017). Gençliğe yönelik politika ve uygulamalarda yerel yönetimlerin rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 309-336. <https://izlik.org/JA95DR39DR>
- Olca, T. (2021). Bilgi toplumu olma yolundaki Türkiye'de genç işgücü istihdamı. *Uluslararası Afro-Arasya Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 102-124. <https://izlik.org/JA67FM49PY>
- Özer, M., Gençoğlu, C., & Suna, H. E. (2020). Türkiye'de eğitimde eşitsizlikleri azaltmak için uygulanan politikalar. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(2), 294-312. <https://izlik.org/JA59NY77UL>
- Sak, R., Şahin Sak, İ. T., Öneren Şendil, Ç., & Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-250. <http://doi.org/10.33400/kuje.843306>
- Sağlam, M. (2021). Ortaöğretim öğrencilerinin sosyal medya şiddeti algısı. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 5(3), 255-268
- Savaşlar, Z. (2007). *Küreselleşme ve sosyal boyutu*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- SEKAM (2015). *Türkiye'de gençlik ve uyuşturucu madde sorunu*. Erişim: <https://www.muhammedbalci.com/kitaplika/67.pdf>
- Şahin, M., & Boduroğlu, G. (2024). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (neet) yaşam deneyimleri: zorluklar gereksinimler ve beklentiler. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.52528/genclikarastirmalari.1485497>
- Şencan, F. (2020). *Göç ve kentleşme sürecinde ergenleri madde kullanımına yönelten sosyal bağlamların analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- TBMM Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı (2018). Yasama el kitabı. Erişim: <https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/Yayinlar/Dosya/a5205374-0809-4c78-b6e1-6ed2182a3fbd.pdf>
- Tuna, P. C., & Türkölmez, O. (2023). Yeni toplumsal hareketler ve dijital aktivizm. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 4(2), 211-240. <https://doi.org/10.58658/kaypod.1314396>
- Tuncay, P.Y., Eren Bozdoğan, K., & Bozdoğan, E. (2023). Ergenlerde dijital oyun bağımlılığı ve aile içi iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi. *JRES*, 10(2), 177-195. <https://doi.org/10.51725/etad.1334923>
- Tur, S. (2019). *Dijital sosyalleşme sürecinde kuşaklararası sosyal ağ kullanımına yönelik Facebook kullanımı üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- TÜİK (2023). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2023-53677#:~:text=Ne%20e%C4%B1%20%22%2C5%20oldu&text=Gen%C3%A7lerin%20oran%C4%B1%20%22%2C5%20oldu&text=Gen%C3%A7%20erkeklerde%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne%20kat%C4%B1lma%20oran%C4%B1,y%C4%B1%C4%B1nda%20%17%2C4%20oldu>
- UNDP (2022). *Ne eğitimde ne istihdamda yer alan genç kadınlar mevcut durum ve ihtiyaç analizi araştırması*. Erişim: <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/ne-egitimde-ne-istihdamda-yer-alan-genc-kadinlar-mevcut-durum-ve-ihtiyac-analizi-arastirmasi>
- Ünal, S., Mutlu, E.A., & Topaktaş, Ö. (2021). Madde bağımlılığının gelişiminde birikimli risk faktörlerinin rolü. *Bağımlılık Dergisi*, 22(1), 31-42. <https://doi.org/10.51982/bagimli.790981>
- Uçkaç, A. (2009). *Ekonomik kalkınma ve küreselleşme sürecinde eğitim*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yaşar, İ.H., Demirkol, F., Daşdemir, E., & Türkdoğan, T.G. (2021). 2020 Sosyokoplitik gençlik araştırması: İstanbul ili örneğinde gençlerin ekonomik ve siyasal eğilimleri. *International Journal of Social Inquiry*, 14(2), 839-884. <https://doi.org/10.37093/ijsi.997051>
- Yıldırım, H.Ş., & Korkmaz, M. (2025). Üniversite öğrencilerinin akademik başarıları üzerinde akran zorbalığının etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 74, 208-221. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1502023>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Yıldırım, Z. M. (2021). Ayrımcılık ve şiddetin toplumsallaşması: sosyal adalet ve toplumsal barış. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1813-1838. <https://izlik.org/JA75MZ37CN>
- Yusifli, K. (2026). Azerbaycan Cumhuriyeti'nde gençlik politikasının gençlerin sosyo-ekonomik gelişimine etkileri. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 13(1), 1-13. <https://izlik.org/JA83BT95Z>

Kamu Kesiminde Toplu Pazarlık Sisteminin Merkezileşmesi: Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri

Sezgi ÖKTEM SONGU¹
ORCID: 0000-0003-0735-3784

Berke Kaan İMANCI²
ORCID: 0000-0001-5406-7970

DOI: 10.54752/ct.1783105

Öz: Bu çalışma, Türkiye’de Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokollerinin tarihsel gelişimini, hukuki niteliğini ve bağlayıcılığını değerlendirmek amacıyla kaleme alınmıştır. 1960’lı yıllardan itibaren gerek devlet gerekse özel sektör işverenleri, ekonomik dalgalanmaları kontrol altına almak ve toplumsal talepleri yönetmek amacıyla toplu pazarlığı merkezileştirme eğilimi göstermiştir. Özel sektörde grup toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla gerçekleşen merkezileşme, kamu işçileri bakımından ise kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile somutlaşmıştır. 1989’da imzalanan ilk protokol, ücret politikalarını ve çalışma ilişkilerini uzun vadede etkileyen bir dönüm

¹ Doç.Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, sezgi.oktem@deu.edu.tr

² Arş. Gör. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, berkekaan.imanci@deu.edu.tr

ÖKTEM SONGU, S., İMANCI, B.K, (2026) “Kamu Kesiminde Toplu Pazarlık Sisteminin Merkezileşmesi: Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.705-736

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi:12.09.2025 - Makale Kabul Tarihi:01.04.2026

noktası olmuştur. Başlangıçta yalnızca “centilmenlik anlaşması” olarak görülen ve hukukten bağlayıcı sayılmayan bu protokoller, taraflar arasında bir tür koordinasyon işlevi üstlenmiştir. Ancak 2017 tarihli 696 sayılı KHK ile protokollere bağlayıcılık kazandırılmış, bu durum konfederasyonların toplu pazarlıkta daha belirleyici hale gelmesine yol açmıştır. Bu gelişme sendika özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı ve grev özgürlüğü açısından önemli tartışmaları beraberinde getirmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin 2023 tarihli kararıyla, yalnızca sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabileceğine dikkat çekilerek 2017 öncesi uygulamaya dönülmüştür. Çalışma, protokollerin kamu kesiminde farklı işverenler bünyesinde çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını uyumlaştırmadaki önemini vurgulamakla birlikte, hukuki statülerinin 6356 sayılı Kanun’un benimsediği ilkelere ve sistemine uyumlu bir zemine oturtulması gerektiğini savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Koordinasyon Kurulu, Kamu Çerçeve Protokolü, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, Toplu Pazarlık, Kamu İşçileri.

Centralization of the Collective Bargaining System in the Public Sector: Framework Agreement Protocols for Public Workers’ Collective Agreements

Abstract: This study has been written to examine the historical development, legal nature, and binding effect of the Public Collective Bargaining Agreement Framework Protocols in Turkey. Since the 1960s, both the state and private sector employers have shown a tendency to centralize collective bargaining to control economic fluctuations and manage social demands. While such centralization in the private sector was realized through group collective agreements, in the public sector it took shape with the framework protocols. The first protocol, signed in 1989, marked a turning point that influenced wage policies and labour relations in the long term. Initially regarded merely as a “gentlemen’s agreement” without legal enforceability, the protocols primarily served as coordination instruments between the parties. However, with Decree Law No. 696 of 2017, they were granted binding force, which shifted the bargaining power toward confederations. This development triggered major debates on union freedom, collective bargaining rights, and the right to strike. With its 2023 decision, the Constitutional Court emphasized that only trade unions are entitled to conclude collective agreements, thereby restoring the pre-2017 framework. While

highlighting the protocols' role in harmonizing the financial and social rights of workers employed under different public employers, the study argues that their legal status should be aligned with the principles and structure adopted by Law No. 6356.

Keywords: Coordination Board, Public Sector Framework Agreement, Framework Agreement Protocols for Public Collective Agreements, Collective Bargaining, Public Sector Workers.

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokollerinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de toplu sözleşme yapma hakkı olmayan konfederasyonların üyesi sendikaların toplu sözleşmelerini koordine etme, yönlendirme, siyasal ve hukukî şartları çalışanlar lehine çevirme gibi faaliyetleri mevcuttur. Siyasal iktidarlar ise kamu kesiminde işçi kuruluşlarıyla uzlaşma yolunu kullanarak geniş kitlelerin desteğini almaya çalışmışlardır. 1960’lı yıllardan itibaren gerek devlet gerekse özel sektör işverenleri, ekonomik dalgalanmaları kontrol altına almak ve toplumsal talepleri yönetmek amacıyla toplu pazarlığı merkezileştirme eğilimi göstermiştir. Bu eğilim, özellikle kamu sektöründe sosyal taraflar arasında da büyük ölçüde kabul görmüştür. Özel sektörde grup toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla gerçekleşen merkezileşme, kamu işçileri bakımından ise kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile somutlaşmıştır. Kamu görevlilerinin toplu pazarlık süreci ise Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında yürütülmekte ve yapılan anlaşma toplu sözleşme olarak isimlendirilmekte olup doğrudan 4688 sayılı Kanunda -sendika üyesi olsun olmasın- tüm kamu görevlilerini kapsayacak şekilde mutlak merkezîyetçi bir yapıda düzenlenmiştir. Bu çalışma, kamu işçilerinin toplu iş sözleşmesi süreçlerinde fiili bir uygulama olarak ortaya çıkıp daha sonra yasal bir zemine kavuşan kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerine odaklanmaktadır. Bu bölümde kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerinin ortaya çıkışı, arka planı ve dönüşümü açıklanacaktır.

6356 Sayılı Kanun Düzenlemesi Öncesi Dönem

1960-1980 Arası Dönem

1960 askeri müdahalesi sonrası hazırlanan 1961 Anayasasının demokratik ve özgürlükçü yapısının hayat verdiği serbesti ortamı, sendikacılığın gelişip

serpilmesine imkân tanımıştır (Pamuk, 2014: 250)³. 60'lı ve 70'li yıllarda sendikalar etkinliklerini artırmışlar, daha geniş kitleler içerisinde örgütlenebilmişlerdir. Bu dönemde devletin de sosyal devlet ilkesini benimseyerek kamu iktisadi teşebbüsleri ve yatırım tercihleri aracılığıyla işgücü piyasasına müdahale ettiği görülmektedir (Yeldan, 2001: 38). Devlet, işverenler ile işçiler arasındaki çıkar çatışmasını dengeleyici ve uzlaştırıcı bir rol üstlenmiş, özellikle işveren sıfatını kullanarak toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçilerin reel ücretleri ile ulusal gelir içerisindeki payının artmasına vesile olmuştur⁴ (Koray, 1994: 129).

Türkiye'de ilk kez 30'lu yıllarda uygulanmaya başlanan, daha önce ithal edilen malların artık yerli sanayi tarafından üretilmesini hedefleyen ithal ikamesi yoluyla sanayileşme stratejisi, 60'lı yıllar boyunca da sürdürülmüştür (Pamuk, 2014: 237). 70'li yılların sonlarına gelindiğinde ise, 1960'tan itibaren benimsenen ithal ikameci politikanın ekonomik bunalımlara çözüm olamaması ve artan döviz ihtiyacı karşısında bu politika terk edilerek ihracata dönük bir büyüme benimsenmiştir (Pamuk, 2014: 263-267). Bu strateji değişikliği sonrası, ihracatta maliyetlerin düşürülerek rekabetçiliğin artırılabilmesi ve talep enflasyonunun dizginlenebilmesi gerekçeleriyle reel ücretlerin düşürülmesi amaçlanmıştır (Koray, 1994: 132; Yeldan, 2001: 26). Bu durum, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinde en etkin araçlardan olan toplu sözleşme düzenine devlet müdahalelerini beraberinde getirmiştir. Toplu sözleşmeler ile işçilerin önemli ekonomik kazanımlar elde ettiği gerçeği karşısında hem devlet hem de işverenler toplu sözleşmelerin merkezileştirilerek tek elden yönetilmesi ve böylece ülke çapında toplu iş sözleşmelerinin politika belirleyicilerin istediği koşullarda imzalanması yönünde adımlar atmıştır⁵ (Koray, 1994: 208; Turan, 2000).

³ 1961 Anayasası'nın kabulünün ardından 274 sayılı Sendikalar Kanunu (RG, 24.07.1963, 11462) ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (RG, 24.07.1963, 11462) yürürlüğe girmiştir.

⁴ Bu dönemde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçilerin ciddi kazanımlar elde ettiği görülmektedir. 1963 yılından 70'li yılların ortalarına değin işçilerin ücretlerinde önemli artışlar gerçekleşmiş, ikramiye miktarları ile kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin sürelerde artışlar olmuş, ücret dışında doğum, ölüm, evlenme, ulaşım, yemek, giyim, yakacak, eğitim yardımları, izin ve bayram harçlıkları gibi birçok sosyal yardım ve yan ödemeler getirilmiştir (Koray, 1994: 184-185).

⁵ O dönemde çalışma koşulları toplu iş sözleşmeleriyle tayin edilen işçilerin büyük çoğunluğu kamu kesiminde istihdam edilmiş olsa da toplu iş sözleşmelerinin merkezileşmesi eğiliminin kamu kesimine özgü bir olgu olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim 70'li yıllarda özel kesimde de grup toplu iş sözleşmeleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Başta özellikle DİSK grup toplu iş sözleşmelerine karşı çıkarak toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde bağlanması için direnmiştir. Bu direnç nedeniyle 1976'da

Türkiye’de toplu sözleşme düzenin merkezileşmesi bakımından atılan ilk adım 1978 yılında Hükümet ile Türk-İş arasında imzalanan Toplumsal Anlaşmadır. Anlaşma, Türk-İş’e bağlı kuruluşlarla kamu kesimi kuruluşları arasındaki toplu sözleşmelere ilişkin ilke ve kurallar içermektedir. Bu anlaşmada ülkenin içinde yer aldığı ekonomik koşulların kamu kesimi ile yapılan toplu iş sözleşmelerinde dikkate alınması, ancak işçinin satın alma gücünün korunması; ekonomik ve sosyal yardımların asgari düzeyini saptamak üzere tarafların bir teknik komite oluşturması; ücretlerin saptanmasında işin niteliği, mesleki bilgi ve becerinin dikkate alınması ve kamu kesimindeki kuruluşların toplu sözleşmelerini bağitlemada karşılaştıkları sorunları çözmeye yönelik ortak bir birimin oluşturulması gibi hususlar öngörülmüştür. 20 Temmuz 1978 tarihinde Hükümetle Türk-İş arasında imzalanan bu anlaşma, aslında işçi ve işveren ilişkilerini devlet kesiminde daha sağlıklı bir doğrultuda düzenlemeyi amaçlamıştır. Ancak, anlaşmanın tarafları olan Hükümet ve Türk-İş’e üye sendikalar tarafından toplumsal anlaşmanın yeterince benimsenmemesi ve DİSK ile TİSK’in bu anlaşma dışında bırakılmış olması nedenleri ile öngörülmüş olan ilkelerin uygulamaya aktarılması sağlanamamıştır (Talas, 1982: 17; Atasayar, 1998: 96).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, Türkiye’nin karşı karşıya olduğu ağır ekonomik sorunların ve bunalımların sebepleri arasında toplu sözleşme düzeniyle ekonomik gerekler arasında bağlantı kurulmaması sayılmıştır (DPT, 1979: 654). Gerçekten de 60’lı ve 70’li yıllarda toplu sözleşmelerle özellikle kamu işçilerinin alım gücünün ve sosyal haklarının artırılması sağlanabilmiştir. Bu dönemde kamu kesiminde yapılan toplu sözleşmeler, özel sektörde yapılan toplu sözleşmeler üzerinde de etki yaratmış; özel kesim toplu iş sözleşmeleri bakımından sendikaların taleplerini arttırıcı bir sonuç doğurmuştur (Koray, 1994: 173). Öte yandan 1980 öncesinde sendikaların siyasal iktidarlara sağladığı uzlaşmaların özel sektörde kolayca kabul edilmediği de bir gerçektir. Sendikaların, kamu işçilerine toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan hakları özel sektörde de talep etmeleri çatışmaların çıkmasına ve uyuşmazlıkların artmasına neden olmuştur (Delican, 2006: 25). Bu nedenlerle, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda, kamu işverenlerinin işveren sendikalarına üye olmasının bazı sorunlar yarattığı tespiti yapılarak o zamana dek

DİSK’e bağlı Maden-İş ile MESS arasında başlayan toplu görüşmeler uyuşmazlıkla sonuçlanmış, metal işkolunda onlarca işyerini ve on binlerce işçiyi etkileyen bir grev ve lokavt dalgası ortaya çıkmıştır. Büyük Grev olarak isimlendirilen bu mücadele Maden-İş’in yenilgisi ile sonuçlanmış ve Şubat 1978’de Maden-İş ile MESS arasında grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 1987 yılında Türk-İş’e bağlı Petrol-İş, grup toplu iş sözleşmesine karşı çıkarak KIPLAS ile 67 ayrı toplu iş sözleşmesi imzalamış ancak daha sonra bu tutumunu terk etmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Şafak, 2006: 34-36)

üyeleri oldukları işveren sendikaları ile ilişkilerini kesip toplu sözleşme süreçlerini kurulacak bir birim aracılığıyla ortak yönetmesi planlanmıştır (DPT, 1979: 136, 282). Aynı dönemde Türk-İş bünyesinde de ortak strateji tespiti ve muhtemel uyuşmazlıklarda birlikte hareket edilmesi niyetiyle Toplu Sözleşme Ortak Strateji toplantıları yapılmış ve yaklaşık 700.000 Türk-İş üyesi işçiyi kapsayan 17 işkolunda toplu iş sözleşmelerinin sağlıklı sonuçlara ulaştırılabilmesi amacı ile 11 kişiden oluşan bir Toplu İş Sözleşmeleri Hazırlık Komitesi oluşturulmuştur (Türk-İş, 1982: 164-165).

1980-1983 Arası Dönem

Türkiye'nin 70'li yıllarda kendini içerisinde bulduğu bunalımlara çözüm üretmek amacıyla açıklanan 24 Ocak İstikrar Kararları ile ithal ikameci büyüme politikası terk edilerek ekonomide liberalleşme ve ihracata dayalı büyüme politikası benimsenmiştir. Bu kararlar sonrası devletin ekonomideki payı küçültülmüş, dış ticarete daha serbest bir rejime geçilmiş, yabancı sermaye yatırımları teşvik edilmiş, döviz piyasası üzerindeki kontroller kaldırılmış ve daha serbest bir piyasa ekonomisine geçilmiştir (aa.com.tr, 2025). 24 Ocak kararları ile ulaşılması arzu edilen hedeflerden biri de ücretlerin düşürülmesi olmuş ve bu amaçla toplu sözleşme düzenine müdahaleler gerçekleştirilmiştir (Koray, 1994: 132; Pamuk, 2014: 266). 24 Ocak kararlarından sonra özel sektörde grevler hızla artmış⁶; ayrıca, bazı kamu kesimi işyerlerinde siyasal kaygı ve hesaplarla işçi çıkarma uygulamalarına karşı büyük direnişler gerçekleşmiştir. Bu dönemde Hükümet, toplu pazarlığa doğrudan ve etkili biçimde müdahale amacıyla 1980/24 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu oluşturulmasına karar vermiştir. Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, 1980 yılında Başbakanlık bünyesinde kurulmuştur⁷ (Başbakanlık, 1981: 77-78). Kurul'un öncelikli amacı milli seviyedeki prensipleri oluşturmak üzere kamu sektörü ile özel sektör çerçevesinde genel esasları tespit etmek olarak ifade edilmiştir. Genelgede işveren kesiminin müzakereleri bu esaslara göre yürüteceği, sürekli olarak Kurul ile temas ve iş birliği içinde olacağı, Kurul'un bilgisi dışında toplu sözleşme imzalanmayacağı da açıkça belirtilmiştir (Başbakanlık, 1981: 77-78; Türk-İş, 1982: 167).

⁶ 24 Ocak kararlarının ilan edildiği 25 Ocak 1980 günü 101 işyerinde 6414 işçi grevdeydi. 27 Haziran 1980 tarihinde ise grevdeki işçi sayısı 57 bini aşmıştır. Grevdeki işçi sayısı 29 Ağustos 1980'de 54.266, 5 Eylül 1980'de 53.644 iken 12 Eylül öncesinde Türkiye'de 178 işyerinde grev vardı. Bu işyerlerinde 54 bin işçi çalışmakta olup işçilerin 47 bini DİSK'e bağlı sendikalara, 6 bini Türk-İş'e bağlı sendikalara üyeydi (Koç, 2010: 57).

⁷ T.C. Başbakanlık Özlük ve Yazı İşleri Müdürlüğü, 05.03.1980 tarih ve 383-02205 sayılı yazı.

Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, kamuda toplu pazarlığı bütünüyle kontrolüne aldığı gibi Haziran 1980’de TİSK’e gönderdiği bir yazı⁸ ile özel sektörde yürütülen toplu pazarlığa da doğrudan müdahale etmiştir. Yazıda hem kamu hem de özel sektör için geçerli olan ve Kurul tarafından Genelge çerçevesinde milli seviyede esasları oluşturmak üzere yapılan çalışmalar sonucunda tespit edilen esaslar bildirilmiştir. Yazıya göre, sözleşmelerde yönetime katılmaya ilişkin hükümler yer almayacak, ek mali yükümlülükler getirebilecek yeni kalemlere yer verilmeyecek, kıdem tazminatına esas süreler artırılmayacak, sözleşme süresi 2 yıldan az olmayacak, yıllık ücretli izin süreleri yükseltilmeyecek, haftalık çalışma saatleri daha aşağıya indirilmeyecektir. Bu belirlenen prensipler hem özel hem kamu sektörü için geçerli olacaktır. Ayrıca, özel sektör kuruluşlarının en kısa zamanda kendi işkolundaki işveren sendikalarına katılmalarında fayda görüldüğü, işveren sendikaları bulunmayan işkollarında ise sendikalaşmaya gidilmesinin yararlı olacağı belirtilmiştir (Türk-İş, 1982: 167-169). TİSK de kendisine gönderilen yazıdaki esaslara paralel şekilde, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Teşkilatlanma, Dayanışma ve Toplu Sözleşme Prensip, Tavsiye ve Hedefleri başlıklı bir yazı ile belirlediği prensipleri, tavsiyeleri ve hedefleri üyelerine duyurmuştur. Bu yazıdaki hedefler arasında toplu iş sözleşmelerinin gruplar halinde yapılması ve giderek işkolu düzeyinde tek sözleşme esasına geçilmesi de yer almıştır (Türk-İş, 1982: 170-171).

Yine 1980/42 sayılı Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu Genelgesi⁹ ile, Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu’nun kurulmasından sonra kamu kesiminde imzalanıp uygulanmaya konulmuş olan toplu iş sözleşmelerinin başlangıçta hesaplanmış giderlerini arttırıcı nitelikte protokol, ek sözleşme vb. gibi herhangi bir düzenlemenin kesinlikle yapılmayacağı bildirilmiştir (Başbakanlık, 1981: 132).

Bu gelişmelerin ardından 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi gerçekleşmiştir. 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi sendika özgürlüğü üzerinde ciddi olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Askeri müdahale sonrası dönemde Milli Güvenlik Konseyi karar ve bildirgeleri ile o dönemde konfederasyon, federasyon ve sendikaların tüzel kişiliklerine ve sendikal faaliyetlere yönelik müdahalelerde bulunulmuştur. 12 Eylül müdahalesi, 24 Ocak Kararları sonrasında ve yaklaşık 30 bini metal işkolunda olmak üzere 60 bin dolayında işçinin grevde olduğu bir dönemde gerçekleşmiştir

⁸ T.C. Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, 13.6.1980 gün ve Müs. 8 sayılı, Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulunun Tesbit Ettiği Esaslar konulu yazı.

⁹ T.C. Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, 16.7.1980 gün ve 383-06956 sayılı, Uygulanmakta Olan Toplu İş Sözleşmeleri Giderlerinin, Ek Protokollarla Arttırılmaması konulu yazı.

(Güler, 2019: 81). 24 Ocak Kararları askeri rejim tarafından da benimsenmiş ve titizlikle uygulanmıştır. İşçi örgütlerinin direnişiyle karşılaşan 24 Ocak Kararlarının işçiler ve ücretlerle ilgili uygulamaları ancak askeri yönetim sayesinde sürdürülebilmiştir (Pamuk, 2014: 266). Dönem içerisinde, işveren kesimi talepleri ile 24 Ocak Kararlarının uygulanmasını sağlama saiki ile bir dizi düzenleme yapılmıştır.

12 Eylül tarihli 7 numaralı bildiri (RG, 12.09.1980, 17103 (Mükerrer)) ile “Kamu düzeni ve genel asayiş gereği olarak DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. Bu kuruluşların yöneticileri Türk Silahlı Kuvvetlerinin güvencesi altına alınmıştır”. Sonrasında 14 Eylül 1980 tarihli Milli Güvenlik Konseyi’nin 3 numaralı kararında (RG, 14.09.1980, 17105):

“1. Tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir. Grev ve lokavt’ı ertelenen işyerlerinde; erteleme süresince işçinin kendi isteği, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile sağlık sebepleri dışındaki herhangi bir nedenle işçi işten çıkarılmıyacaktır. 2. Grev ve lokavt ertelenmesi yapılan işyerleri ile faaliyeti durdurulan sendika ve federasyonların taraf olduğu toplu iş sözleşmeleri müzakere safhasında olan işyerlerinde; işverenlerce işçilerin halihazır mevcut ücret ve yan ödemelerine % 70 oranında ve avans mahiyetinde ek ödeme yapılacaktır. 3. Kamu ve özel kesimdeki bütün işyerlerinde işverenler, işyerlerini faaliyete geçirmek için gerekli her türlü tedbiri derhal alacaklar ve bütün işyerlerinde 15 Eylül 1980 Pazartesi günü üretime başlanacaktır.” ifadelerine yer verilmiştir. Aynı Resmî Gazetede yayınlanan 15 numaralı Milli Güvenlik Konseyi bildirisi ile de:

“3. Tüm grev ve lokavt’lar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir. Grev ve lokavt’ı ertelenen işyerlerinde; erteleme süresince işçinin kendi isteği, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile sağlık sebepleri dışındaki herhangi bir nedenle işçi işten çıkarılmıyacaktır. 4. Grev ve lokavt ertelenmesi yapılan işyerleri ile faaliyeti durdurulan sendika ve federasyonların taraf olduğu toplu iş sözleşmeleri müzakere safhasında olan işyerlerinde işverenlerce işçilerin halihazır mevcut ücret ve yan ödemelerine % 70 oranında ve avans mahiyetinde ek ödeme yapılacaktır. 5. Kamu ve özel kesimdeki bütün işyerlerinde işverenler, işyerlerini faaliyete geçirmek için gerekli her türlü tedbiri derhal alacaklar ve bütün işyerlerinde 15 Eylül 1980 Pazartesi günü üretime başlanacaktır.”

kararı bildirilmiştir. 15 Eylül 1980 günlü Milli Güvenlik Konseyi’nin 8 sayılı kararında (RG, 15.09.1980, 17106); DİSK, MİSK ve HAK-İŞ ile bunlara bağlı sendikaların mevduatlarının bloke edildiği, üyelik aidatlarının bankadaki hesaplarına değil de ilgili sendika adına milli bir bankada açtıracakları hesaba tevdi edileceği, DİSK, MİSK ve HAK-İŞ ile bunlara bağlı sendikaların genel merkezlerindeki ve şubelerindeki para, kıymetli evrak ve her türlü malzemenin Sıkıyönetim

Komutanlıkları tarafından bir heyetle ve tutanakla tespit edileceği, para ile kıymetli evrak ve kıymetli malzemenin milli bir başkada muhafaza edileceği belirtilmiştir.

21 Eylül tarihinde 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine ve Bazı Hükümler Eklenmesine Dair Kanun (RG, 21.09.1980, 17112) 3. maddesi ile:

“Sıkıyönetim Komutanı; Sıkıyönetim bölgesinde genel güvenlik, asayiş ve kamu düzenini korumak ve sağlamakta görevlidir. Ayrıca, gerektiği hallerde aşağıda yazılı tedbirleri almaya yetkilidir. a) ..., sendika, ... teşekküllere ait binaları, işyerleri ile özel ve tüzel kişilikleri haiz (Özerk müesseseler dahil) müesseseler ve bunlara ait müstemilat ve her türlü kapalı ve açık yerleri mektup, telgraf ve sair mersuleleri ve kişilerin üzerlerini herhangi bir müracaat, talep ve karara lüzum olmaksızın aramak ve bunlardan sübut vasıtaları olan yahut zor alıma tabi bulunan eşyayı zaptetmek; f) Grev, lokavt yetkilerinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak; Tahrip, yağma, işgal, fiili durum, boykot, iş yavaşlatılması, çalışma özgürlüğünün kısıtlanması ve işyerlerinin kapatılması gibi hareketleri yasaklamak, önlemek veya önleyici tedbirleri almak;”

düzenlemesi getirilmiştir.

Ardından 2316 sayılı Faaliyetleri Durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Kanun’un (RG, 11.10.1980, 17132) 1. maddesi uyarınca:

“Faaliyetlerinin durdurulması bir aydan fazla sürmüş bulunan sendika, federasyon ve konfederasyonların, sendikal faaliyetleri hariç olmak üzere, kanun ve tüzükleri hükümlerine uygun olarak mallarının idaresi, menfaatlerinin korunması, akdi ve kanuni ödemelerinin bloke edilmiş parasından yapılması tüzelkişilerin merkezlerinin bulunduğu iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemelerce tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır. Faaliyeti durdurulan mesleki teşekküller, sıkıyönetim komutanlığınca, kayyım tayini için görevli mahkemeye bildirilir. Kayyım, görevini sıkıyönetim komutanlığının gözetim ve talimatı altında yerine getirir. Mesleki teşekküllerin faaliyetlerinin serbest bırakılması ile kayyımın görevi kendiliğinden sona erer.”

2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun’un (RG, 27.12.1980, 17203) 1. maddesine göre de:

“İşçi veya işveren mesleki teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği veya askıya alındığı hal ve yerlerde; yürürlük süresi sona ermiş bulunan işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmelerini Yüksek Hakem Kurulu, gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe koyar. Bu Kanunun uygulanmasında bir toplu iş sözleşmesinin sona ermiş sayılması için sürenin dolması yeterli olup, ayrıca fesih bildirimi aranmaz. a) Toplu iş

sözleşmelerinin; Devletin ülke ve milleti ile bütünlüğü, milli güvenlik, kamu düzeni ve genel asayişe aykırı hükümleri ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden hükümleri, yeniden yürürlüğe konulamaz, teşmil edilemez. Yürürlük süresi dolmamış toplu iş sözleşmelerinin bu gibi hükümleri de işçi, işveren ve bunların mesleki teşekkülleri ile bölge çalışma müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığının başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulunca iptal edilir. b) Toplu iş sözleşmelerinin ücret ve ücret ekleri ile sosyal yardımlara ilişkin hükümlerinde yapılacak değişikliklerde; ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik durum, sosyal durum, geçinme endeksleri, fiilleri ödenmekte olan ücretler ve diğer gelir unsurlarının genel seyri de gözönünde tutulur, c) Yüksek Hakem Kurulu, yeniden yürürlüğe koyduğu toplu iş sözleşmelerinde de, sözleşme süresi içinde gerekli gördüğü hallerde değişiklikler yapabilir. d) Yüksek Hakem Kurulu; kararlarında, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girme tarihini, yürürlük süresini ve yapılan değişiklikleri belirtir.”

Aynı Kanun’un 4. maddesinde¹⁰ teşmile ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. 1983 sonuna kadar devam eden bu dönemde, DİSK, MİSK ve bağlı sendikaların faaliyeti durdurulurken Türk-İş ise kesintisiz olarak faaliyetlerine devam etmiştir. Grevler ertelenmiş; biten toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu kararları ile yenilenmiştir. 1980 sonundan Kasım 1983 tarihine kadar Yüksek Hakem Kurulu, 2.141.000 işçiyi kapsayan 4696 toplu iş sözleşmesini yenilemiş veya teşmil etmiştir. Toplu pazarlık düzeninin askıya alındığı bu dönemde teşmil bir sosyal politika aracı olarak kullanılmış; toplam 17 işkolunda 600 işyerinde uygulanmak 63 teşmil kararı alınmıştır (Subaşı, 1994: 177-178). Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu bu dönemde kamu kesimi için toplu sözleşmeler üzerinde aktif bir rol oynamamış; Yüksek Hakem Kurulu tarafından sözleşmeler bağitlanmıştır¹¹.

1983 Sonrası Dönem

1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilerek toplu iş hukuku açısından yeni bir düzene geçilmiştir (RG, 07.05.1983, 18040). 2821 sayılı Kanun’da ilk kez kamu işveren

¹⁰ “Yürürlükte bulunan veya yeniden yürürlüğe konulan bir işkolu veya işyeri toplu iş sözleşmesi. Yüksek Hakem Kurulunun görüşü alınarak. Bakanlar Kurulu Kararıyla tamamen veya kısmen yabut gerekli değişiklikler yapılarak o işkolunun tamamına veya bir kısmına yabut belirli işletme veya işyerlerine teşmil edilebilir. Bu takedirde 275 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin 3 ncü bendi hükmü uygulanmaz. Teşmil kararı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer. Teşmil kararının yürürlüğe girme tarihi, yürürlük süresi ve yapılan değişiklikler Bakanlar Kurulu Kararında belirtilir.”

¹¹ Bununla birlikte Koordinasyon Kurulu başkanı Kâzım Oksay Yüksek Hakem Kurulu üyeliğine getirilmiştir (Türk-İş, 1989: 117).

sendikaları ifadesine yer verilmiştir. Esasında 2821 sayılı Kanun'un kabulü öncesinde de -özel kesim işveren sendikaları gibi- kurulmuş kamu işveren sendikaları mevcuttur¹². Bununla birlikte 2821 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyet göstermesi şartı aranmayarak bu sendikalara konfederasyon benzeri bir yapı kazandırılmıştır.

2822 sayılı Kanun'un 82. maddesi ile 2364 sayılı Kanun da mülga edilmiş; 12 Eylül askeri müdahalesi ile getirilen yasaklamalar kaldırılarak yeniden serbest toplu pazarlık rejimi tesis edilmiştir. 1979-1983 döneminde gerek Türk-İş bünyesinde kurulan Toplu İş Sözleşmeleri Hazırlık Komitesi'nin gerekse Başbakanlık bünyesinde oluşturulan Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nun, kurulmasından kısa süre sonra toplu sözleşme düzeninin askıya alınması sonucu, kayda değer bir faaliyette bulunabildiğinden söz etmek güçtür. 1983 sonrasında, serbest toplu pazarlık düzeninin yeniden devreye sokulmasını takip eden süreçte, hükümet kanadında kamu kesiminde toplu iş sözleşmelerinde merkezileşmeyi temin edecek adımlar hız kazanmıştır¹³. 1984 Yılı İcra Planı'nın 217 ve 218 numaralı tedbirlerinde kamu kuruluşlarının toplu iş sözleşmelerinde karşılaştıkları güçlükleri gidermek, kendi aralarında bilgi akışını sağlamak ve birlikte hareketlerini temin etmek üzere kamu işveren sendikalarının kurulması ve toplu iş sözleşmelerinin ulusal seviyedeki esaslarını tespit edecek ve kamu işveren sendikaları ile koordinasyon içinde çalışacak bir kurulun Başbakanlık bünyesinde teşkiline yer verilmiştir (DPT, 1984: 100-101).

1984 yılının haziran ayında 1984/12 sayılı Başbakanlık Genelgesi¹⁴ ile 1984 yılı İcra Planı'na da atıf yapılarak serbest toplu pazarlık sisteminin kendi yapısı ve karşılıklı müzakerelerle serbestçe işlemesinde kamu kurum ve kuruluşlarına yardımcı olmak üzere Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu isimli bir

¹² 25 Kasım 1968 tarihinde 274 Sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerine göre Ulaştırma Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarca (T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü, Türk Hava Yolları A.O. Genel Müdürlüğü, Denizcilik Bankası T.A.O. Genel Müdürlüğü, Uçak Servisi A.Ş. Genel Müdürlüğü, D.B. Deniz Nakliyatı T.A.Ş. Genel Müdürlüğü) taşımacılık işkolunda faaliyette bulunmak üzere Türk Taşıt İşverenleri Sendikası (TÜTİS) adı altında faaliyette bulunmak üzere ilk kamu işveren sendikası olarak kurulmuştur.

¹³ 80'li yıllarda başta Kuzey ülkeleri olmak üzere Avrupa ülkelerinde ise tam tersi yönde gelişmeler yaşanmış, merkezileşme eğilimi yerini yerelleşme eğilimine bırakmıştır. Bu dönüşümün sebepleri olarak teknolojik değişimin etkisi, işletmelerin yapısında meydana gelen değişiklikler ve artan uluslararası ekonomik entegrasyon gösterilmiştir (Wallerstein ve Golden, 1997: 699).

¹⁴ T.C. Başbakanlık Personel Genel Müdürlüğü, 06.06.1984 tarih ve 19/383-10469 sayılı, Başbakanlıkta Teşkil Edilecek Kurul konulu yazı.

kurulun oluşturulması kararlaştırılmıştır (Kişisel Arşiv). Özellikle 1984 yılı İcra Planı'nda çizilen çerçeve dikkate alındığında Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu'nun yeni bir organ olmaktan çok 12 Eylül öncesi teşekkül ettirilen Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nun yeniden canlandırılması olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. 05.07.1984 tarihinde çıkarılan 1984/15 sayılı Başbakanlık Genelgesi (Kişisel Arşiv) ile Kurulun yapısı, işlevleri ve yetkileri belirlenmiştir. Genelgeye göre, kamu işverenleri veya yetkili sendikalar çağrı tarihinden itibaren bir hafta içerisinde toplu iş sözleşmeleri ile ilgili hususları Genelge Ekindeki formu doldurarak Kurul Sekreteryasına ileteceklerdir. Kamu kurum ve kuruluşları ile yetkili sendikalar, Kurul'un ihtiyaç duyduğu hallerde ve gerekli gördüğü konularda her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlü kılınmıştır. Genelge'nin en önemli düzenlemesi, Kurul tarafından belirlenen genel prensiplere kamu işverenleri ve sendikalarının uyma zorunluluğu getirilmiş olmasıdır. Bu düzenleme ile kollektif sendika özgürlüğüne doğrudan müdahale edilmiş; kamu işverenleri ve sendikalarının serbest toplu pazarlık hakkı kısıtlanmıştır. Ayrıca, Kurul'un prensip kararlarını iş barışının korunması, kamu kesiminde çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının dengelenerek verimli çalışma ortamının tesisi ve Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planının üretim hedeflerine ulaşması amacıyla aldığı belirtilmiştir. 1984 yılında kabul edilen Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nın çalışma hayatına ilişkin ilke ve politikalar kısmında, işkolu seviyesinde güçlü sendikacılığın gelişmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına devam edileceği ve kamu kesimi işveren sendikalarının kurulacağı ifade edilmiştir (DPT, 1984: 133-134). Böylece 80'li yılların ilk yarısında benimsenen toplu iş sözleşmesi süreçlerini merkezileştirme politikasının -en azından kamu kesimi için- 1985 sonrasında da sürdürüleceği açıkça ortaya konulmuştur.

Aynı yıl Türk-İş bünyesinde Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu'nun oluşturulmasına tepki olarak kamu kesiminde örgütlü Türk-İş üyesi sendikaların genel başkanlarından oluşan Koordinasyon Komitesi isimli bir yapı teşekkül ettirilmiştir. Koordinasyon Kurulu'nun faaliyeti toplu sözleşme gelişmelerini izlemek, gerekli müdahale ve önlemleri belirlemek ve uygulanmasını gözetmek olarak ifade edilmiştir (Türk-İş, 1984: 4-5). Bu girişim Türk-İş üyesi sendikalarca yeterli desteği görmeyip uygulanamamış ve başarısız olmuştur (Koç, 1989: 98-99).

1986 yılında ise 1986/1 sayılı Başbakanlık Genelgesi¹⁵ ile kamu kurum ve kuruluşlarının kamu işveren sendikalarından hangilerine üye olacakları¹⁶ teker teker

¹⁵ T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü, 06.02.1986 tarih ve 19/383–04069 sayılı yazı.

gösterilerek ilgili kuruluşların tespit edilen sendikalara üyelik için müracaat etmesi ve üyelik işlemlerinin 2 hafta içerisinde tamamlanması talep edilmiştir (Kişisel Arşiv). Kamu işverenlerinin kamu işveren sendikaları altında örgütlenmeleri işçi sendikaları tarafından hoş karşılanmamıştır. Bu uygulama, Türk-İş tarafından herkesin sendikalara üye olmak ve sendikalardan ayrılmak konusunda serbest olduğu, dolayısıyla negatif sendika özgürlüğüne aykırılık teşkil ettiği gerekçeleriyle eleştirilmiştir (Türk-İş, 1989: 116-117). Öte yandan kamu işveren sendikalarının kurulması, kamudaki toplu pazarlıkların Hükümetten ayrılması ve özerkleşmesi anlamını da taşımamıştır. İşçi sendikaları, kamu kesimindeki her işletmenin durumuna göre ayrı ayrı pazarlık yapılmasını istemişler ve kamu işveren sendikalarının TİSK üyesi olmalarına itiraz etmişlerdir (Koray, 1994: 208-209). Ancak Toplumsal Anlaşmada yer alan esaslara uygun olarak TİSK'ten ayrılan kamu işveren sendikaları bulunmasına rağmen bu hareket devam etmemiştir (Talas, 1982: 33-34). Nitekim bu dönem TİSK'ten ayrılan kamu işveren sendikaları 1986'dan itibaren yeniden TİSK'e üye olmuştur (Koray ve Çelik, 2007: 318).

1970'lerin sonundan itibaren Türk-İş bünyesinde kamu kesiminde çalışan işçiler için yürütülen toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde ortak hareket edilmesini sağlamak amacıyla koordinasyon toplantıları gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte Türk-İş'e bağlı sendikalar bu toplantılarda alınan ilke kararlarına gereken desteği sağlamamışlardır. Nitekim Türk-İş, 60'lı yılların başından itibaren üyesi sendikalar üzerinde otorite ve güçlü bir merkezi yapı kurmaya çalışsa da bu çaba 80'li yılların sonuna kadar başarılı olamamıştır (Dereli, 1993: 107). Gerçekten de özellikle 80'li yıllarda -1989'a kadar- Türk-İş'in üyesi sendikalarca uygulanması amacıyla kararlar aldığı ancak bunların kimi zaman bildirilmediği, bildirilen kararlara kimi sendikalarca uyulmadığı ve kararlara uymayan sendikalara karşı bir yaptırım da uygulanmadığı görülmektedir (Koç, 1989: 106, 111, 119).

Kamu kesiminde toplu sözleşmesi olan 26 sendikanın başkanı ile Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri, kamu kesiminde toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri, uyuşmazlıkları ve grev noktasına gelen sendikaların durumlarını görüşmek üzere 22 Kasım 1988'de bir araya gelmişler ve bir kez daha Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu oluşturulmasına karar vermişlerdir (Türk-İş, 1989: 136). Devamında Kurul pek çok toplantı yaparak kamu kesimi toplu iş

¹⁶ Genelgede, kamu kurum ve kuruluşlarının sayısı üçe indirilen (Türk Kamu Sen, TÜHİS, Kamu İş) sendikalara üye olmaları belirtilmekle birlikte Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş., Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası özellikli durumunu belirtir bir raporu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göndermiştir. Raporda bulunan hususlar Bakanlıkça kabul edilmiş ve Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası'nın tüzel kişiliğinin devam ettirilmesi uygun görülmüştür (Uslu, 1995: 106).

sözleşmeleri sürecini izlemiştir. Kamu işveren sendikaları ile anlaşma sağlanamaması Bahar eylemleri olarak anılan eylemlere yol açmıştır. Mart ayının son on günü ve Nisan ayının tamamında devam eden ve üç yüz bin kadar Türk-İş üyesi sendikalara üye kamu işçisinin katıldığı bu eylemler neticesinde 17 Mayıs 1989 tarihinde Hükümet ile Türk-İş Yönetim Kurulu ve Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu arasında ilk kamu çerçeve protokolü imzalanmıştır. Bu protokol ile işçiler önemli kazanımlar elde etmiş, 1980 yılından beri yaşanan reel ücret kayıplarının telafisi yolunda önemli bir adım atılmıştır¹⁷ (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Cilt 3, 1998: 345).

Bu süreçte işçi sendikaları tarafında yaşanan merkezileşme, işveren kesimi tarafından endişe ile karşılanmıştır. TİSK'in 17. Genel Kurulu'nda Türk-İş'in eylem ve birleştirme planları ile 1989 yılı öncesi organize edilen toplu eylemlerin sistemi yozlaştırarak ona olan güveni yok edeceğinden endişe edildiği belirtilmiştir¹⁸ (TİSK, 1989: 19).

6356 Sayılı Kanun Dönemi

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, ilk imzalandığı 1989 yılından itibaren standart bir uygulama halini almıştır. Başta yalnızca Türk-İş ile iki yılda bir imzalanan kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolleri 2013 yılı itibarı ile bir örnek olarak hem Hak-İş hem de Türk-İş ile ayrı ayrı imzalanmıştır. Gerek 2822 sayılı Kanun'da gerekse 6356 sayılı Kanun'un ilk halinde bu sözleşmelere ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolüne ilişkin ilk somut kanunî düzenleme 2017 yılında 6356 sayılı Kanun'a eklenen Ek 2. maddedir. Söz konusu madde, ilk olarak 20.11.2017 tarihli 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (RG, 24.12.2017, 30280) 112. maddesi ile getirilmiş; daha sonra 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde

¹⁷ 1982 yılı reel ücretleri 100 birim kabul edilirse kamu kesiminde 1988 yılında reel ücretler 59,1'e gerilemiş, ancak 1989 yılında büyük bir sıçrama yaparak 81,6'ya yükselmiştir. Bu yükseliş ilerleyen yıllarda da sürmüş ve reel ücret endeksi 1990 yılında 105,2'ye 1991 yılında 155,9'a 1992 yılında 170,4'e 1993 yılında ise 183,3'e ulaşmıştır. Aynı veriler özel sektörde sırasıyla 1988 yılında 76,5; 1989 yılında 83,5; 1990 yılında 110,4; 1991 yılında 149,4; 1992 yılında 156,1 ve 1993 yılında ise 157,1 düzeyinde gerçekleşmiştir (Petroİ-İş, 1995: 339-340).

¹⁸ Bununla birlikte aynı genel kurulda işverenler, güçlü ve büyük sendikalardan korkmadıklarını ve çekinmediklerini beyan etmişler, küçük sendikalarla anlaşmak daha kolay olduğu halde uzun süreli barışın tesisinin az sayıda büyük sendikalarla sağlanabileceğini ve bu sebeple de güçlü sendikacılık yaratacak sistemi desteklediklerini ifade etmişlerdir (TİSK, 1989: 23).

Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun'un (RG, 08.03.2018, 30354 (Mükerrer)) 105. maddesi ile aynen kabul edilmiştir.

Ek madde 2 ile protokollere yasal bir zemin kazandırılmakla birlikte hükmün esas önem arz eden ve yenilik getiren yönü protokol hükümlerinin geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı olduğu belirlemesidir. Ancak bu yenilik kısa ömürlü olmuş, Anayasa Mahkemesi'nin 27 Aralık 2023 tarihli kararı (RG, 17.04.2024, 32520) ile protokolün bağlayıcılığına ilişkin düzenleme iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ileride ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

6356 sayılı Kanun'un 33. maddesinde düzenlenen çerçeve sözleşme ile esasen kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokollerinin pozitif düzenlemeye kavuşturulmasının amaçlandığı ancak Kanun metninin buna uygun kaleme alınmadığı ifade edilmiştir (Canbolat, 2014: 537).

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolünün Bağlayıcılığı

1960'lı yıllardan itibaren yapılan kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin merkezileştirilmesi çalışmaları, 1989 yılı itibarı ile kamu çerçeve protokollerinin imzalanmaya başlanması ile ivme kazanmıştır. Bu tarihten itibaren imzalanan protokollerinin hukukî niteliği farklı dönemlerde değişiklik göstermektedir.

2017 Öncesi Dönem

1989 yılında ilk kez imzalanan kamu çerçeve protokolü ilerleyen yıllarda da düzenli olarak akdedilmeye devam etmiştir. Ancak Türkiye'de yaşanan siyasal ve ekonomik değişiklikler Yargıtay kararlarında kamu çerçeve protokollerinin hukukî niteliğine ve uygulanmasına yön vermiştir. 1989, 1991, 1993 yıllarında yaklaşık 600 bin kamu işçisini ilgilendiren ve ücret zamları ile sosyal yardımları içeren kamu çerçeve protokolleri Hükümet, kamu işveren sendikaları ve Türk-İş Koordinasyon Kurulu arasında imzalanmıştır. Bu protokollere dayalı olarak kamu kesiminde toplu iş sözleşmeleri akdedilmiştir.

Türkiye genelinde enflasyonu düşürme çabalarının bir sonucu olarak hazırlanan 5 Nisan 1994 İstikrar Programı sonrası bazı ekonomik tedbirler alınmış ve alınan tedbirler bir Genelge ile kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmiştir. Bu program ile kamu kurum ve kuruluşlarında tasarruf tedbirlerine başvurulmuş, memur ve işçi alımlarını dondurulmuş, yeni vergiler ihdas edilmiş, ek vergiler getirilmiş, yatırımlar durdurulmuş, birçok kamu işyeri kapatılmış ve özelleştirmeye yönelinmiştir. Aynı dönemde Hükümet, bu Genelge doğrultusunda ve kendi

imkânlarıyla da ödeme imkansızlığını da dikkate alarak, ücret zamlarının taksitle ödenmesini önermiştir. Yapılan müzakereler sonucunda Hükümet ile Türk-İş arasında anlaşma sağlanmış; taraflar zamların ertelenmesi ve bu erteleme nedeni ile faiz istenmeyeceğini kabul etmiştir. Bunun üzerine kamu işverenleri Programa uygun şekilde ödemeleri gerçekleştirmeye başlamıştır (Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Cilt 1, 1989: 451-452). Bu dönemde bir işçi tarafından açılan fark alacaklara ilişkin davada, Yargıtay kamu çerçeve protokollerinin hukukî niteliği açısından önemli bir karar vermiştir. Kararda,

“..davalı işveren, hiçbir zaman borcunu inkar etmemiş, ancak Hükümet genelgesi doğrultusunda ve kendi imkanlarıyla da ödeme imkansızlığını da dikkate alarak, ücret zamlarının taksitle ödenmesini önermiştir. Bu öneri, davacı işçinin üyesi bulunduğu sendikanın bağlı olduğu işçi konfederasyonu tarafından, Hükümet yetkilileriyle düzenledikleri protokolde de aynen benimsenmiştir. *Gerçi bu protokolün davacı işçiyi bağlamasından söz edilemezse de*, yukarıdan beri anlatılmaya çalışılan memleket gerçeğinin, işçi konfederasyonu tarafından da benimsendiğini gösterir. Ayrıca belirtmek gerekir ki; davalı işverenin taksitlendirmeye sadık kalarak, işçilerin ihtilaflı dönemle ilgili ücretlerini tamamıyla ödemediği de dosya içeriği ile sabittir...”

denilerek işçinin fark alacak talebi reddedilmiştir. Böylece kamu çerçeve protokollerinin bağlayıcı nitelik taşımadığı Yargıtay görüşü olarak ortaya konulmuştur (Yargıtay 9. HD, 31.01.1995 T., 1994/16730 E., 1995/1307 K.).

2001 yılında Yargıtay önüne gelen bir başka uyuşmazlıkta;

“... Davacı vekili dava dilekçesinde müvekkilinin iş aktinin feshedilmesini dava konusu yapmamıştır. Protokol uyarınca 3 ay ücretsiz çalışan davacının daimi işçi kadrosuna alınmama işleminin iptali istenilmiş ise de, davaya dayanak yapılan protokol Türk-İş Konfederasyonu başkanı tarafından imzalanmıştır. Toplu İş Sözleşmesi işveren veya işveren kuruluşları ile işçi sendikaları arasında bağtlanabilir. İşçi Konfederasyonunun toplu İş Sözleşmesi niteliğinde protokol yapması mümkün değildir. Davacının Sendika üyesi olsa da bağlı bulunduğu Konfederasyonun taraf olduğu protokol daimi işçi kadrosuna geçirilme yolunda normatif hüküm içeremez. Bu protokol işveren tarafının yönetim hakkını kısıtlayamaz. Dolayısıyla işçinin daimi işçilik kadrosuna geçirme işlemi konusunda iş mahkemesinin kurucu bir karar alması söz konusu edilemez ...”

şeklinde kanaat açıklayarak kamu çerçeve protokollerinin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığına ve dolayısıyla protokolün bağlayıcı olmadığına hükmetmiştir (Yargıtay 9. HD, 05.11.2001 T., 2001/12986 E., 2001/17311 K.). Bir başka kararında ise,

“Bir tür centilmenlik anlaşması ve sosyal dialog mekanizması niteliği taşıyan söz konusu çerçeve anlaşma protokollerinin hukuki açıdan bir bağlayıcılığı yoktur. Yanlızca üyeleri arasında koordinasyonu sağlayan, karşılıklı iyiniyet çerçevesinde

bağlayıcılığı olmayan ama taraflara yol gösteren bir mutabakat metni niteliğinde olup ancak ilgili konfederasyona bağlı yetkili sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile tek başına hukuki bir değeri olmayan çerçeve protokollerde yer alan hükümlerin bağlayıcı hale geldikleri görülmektedir.”

hükmüne varmıştır (Yargıtay 9. HD., 16.03.2021 T., 2021/2175 E., 2021/6280 K.).

2005 yılından itibaren kamu çerçeve protokolü, Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolü adını almıştır. Bu dönemde, bazı kamu işyerlerinde yetki tespitine veya işkolu tespitine itirazlar nedeniyle çıkan ihtilaflar yargıya taşınmış; belirsiz ve uzun bir dönem için bu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalanamamıştır. Bu durumdaki işyerlerinde çalışan işçilerin uzun süren yargı aşamasında özellikle maddi konularda mağduriyetleri gündeme geldiğinden, işçi sendikaları üyelerinin çalıştığı işyerlerine başvurarak sözleşmelerin bağitlanamadığı dönem için Çerçeve Anlaşma Protokolü ile belirlenen esaslara uygun olarak daha sonra bağitlanacak yeni dönem toplu iş sözleşmesi ücret farklarından mahsup edilmek üzere işçilere avans ödenmesi talebinde bulunmuşlardır. Bunun üzerine, ilgili kamu işverenleri bahse konu protokollerin ilgili işçileri kapsayıp kapsamadığı, protokol hükümlerinin geriye dönük uygulanıp uygulanamayacağı ve avans ödemesi yapılıp yapılamayacağı hususlarında Maliye Bakanlığı’ndan görüş istemişlerdir (Atay, 2012: 181).

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nün Çevre ve Orman Bakanlığı’na hitaben yazdığı 03.08.2005 tarih 15600 sayılı yazıda, kamu çerçeve protokolünün, bu protokolün imzaladığı tarihte yetki süreci devam eden işyerlerinde çalışan işçileri kapsayıp kapsamadığı, protokol hükümlerinin geriye dönük uygulanıp uygulanamayacağı ve avans ödemesi yapılıp yapılamayacağı yönünde talep edilen görüşe binaen

“...sözleşme hukukuna tabi olan işçilerin; toplu iş sözleşmelerine dayanan iş ilişkilerinde, tarafların hak ve borçları toplu iş sözleşmeleri ile, bireysel iş sözleşmelerine dayanan iş ilişkilerinde ise, tarafların hak ve sorumluluklarının iş sözleşmeleriyle veya tarafların hak ve borçlarının doğrudan özel bir kanun ile (6772 sayılı Kanuna istinaden ilave tediye ödemesi gibi) belirlenmesi gerekmektedir. Bu itibarla, gerekli toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi gerekse özel bir kanunla işçilere daha sonra bağitlanacak yeni dönem toplu iş sözleşmesi ücret farklarından mahsup edilmek üzere avans ödemesi yapılabileceği yönünde hüküm bulunmadığından Bakanlığınız ile bağlı kuruluşunuz Orman Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde çalışmakta olan işçilere avans ödemesine imkân bulunmamaktadır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunup bulunmadığına bakılmaksızın Bakanlığınız ile bağlı kuruluşunuz Orman Genel Müdürlüğüne bağlı

işyerlerinde çalışmakta olan tüm işçilerin ücretlerinin, bireysel iş sözleşmeleri ile ileriye dönük olarak anılan protokolde belirlenen ücret zammını geçmemek üzere artırılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Ancak, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere söz konusu protokolde belirlenen ücret zamlarının üzerinde ödeme yapılmasının önlenmesi amacıyla, taraflar arasında bağitlanacak olan yeni dönem toplu iş sözleşmesine; geriye dönük olarak yapılacak ücret farklarının hesabında, bireysel iş sözleşmeleriyle verilen ücret zamlarının mahsup edilmesine ilişkin hükmün konulması gerekmektedir.”

kanaati bildirilmiştir. Maliye Bakanlığı, bu görüşünde kamu çerçeve protokolünün iş sözleşmeleri üzerinde toplu iş sözleşmesi gibi doğrudan ve normatif etkisinin olmadığını kabul etmiştir. Maliye Bakanlığı 29.08.2007 tarih ve 16792 sayılı yazı ile aynı yöndeki görüşünü tekrarlamıştır. Daha sonra kamu kuruluşları bu görüş doğrultusunda genelgeler yayınlamışlardır (Canbolat, 2013: 311). Pek çok kamu işvereni de Maliye Bakanlığı’nın bu görüşü doğrultusunda işyerinde çalışan tüm işçilere ileriye dönük olmak üzere ücret zamlarını uygulamıştır. Nitekim 2009 ve 2011 tarihli Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokollerinde ‘Yetki ihtilafı nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayan işyerlerinde çalışan işçilere de Maliye Bakanlığı’nın daha önceki yıllarda verdiği görüş doğrultusunda, bu protokol hükümlerine göre uygulama yapılır.’ düzenlemesine yer verilmiştir.

Öte yandan Maliye Bakanlığı’nın görüşü sonrasında, yapılacak ek ödemelerin uygulama tarihi tartışma konusu olmuştur. Yargıtay toplu iş sözleşmesinin çeşitli nedenlerle imzalanamadığı hallerde uygulama başlangıcına ilişkin uyuşmazlıklarda, uygulamanın genelgelerde yazılı olan tarihlerden itibaren ileriye dönük olarak uygulanması gerektiğine hükmetmiştir (Yargıtay 9. HD, 29.03.2011 T., 2011/7094 E., 2011/9269 K.; Yargıtay 9. HD, 11.07.2011 T., 2011/31621 E., 2011/23534 K.).

Söz konusu kararı inceleyen Canbolat, kamu çerçeve protokolünün tek başına bir hukukî değerinin olmadığını, bu hükümlerin ancak konfederasyona bağlı yetkili sendikaların müzakerelerini yürüttükleri toplu iş sözleşmelerine alınması ile bağlayıcı hale gelerek toplu iş sözleşmesi hükmü olacağını ifade etmiştir. Uygulamada diğer maddelerde anlaşma sağlanmış olsa dahi çerçeve protokol beklenmekte, daha sonra protokol hükümleri toplu iş sözleşmesine aynen alınmaktadır. Yazar, esasen gerek Maliye Bakanlığı’nın görüşünde gerekse buna dayalı olarak çıkarılan genelgelerde benimsenen kamu çerçeve protokolünde yer alan *artışların ileriye yönelik olarak verilebileceği* görüşünü isabetli bulmuştur. Bununla birlikte, yazara göre, işverenin toplu iş sözleşmesi sona erdikten itibaren yeni dönem sözleşme için yetkili sendikanın belirlenmesinde uyuşmazlık çıkması ve bu sürecin uzun zaman sürmesi halinde önceki dönem toplu iş sözleşmesinin sona

erdiği tarihten itibaren Kamu Çerçeve Protokolündeki ücret artışlarının verilebilmesine engel hukukî bir durum bulunmamaktadır (Canbolat, 2013: 311).

Buna karşılık, Atay’a göre; Yargıtay’ın ilgili kamu çerçeve anlaşma protokollerinde yer alan ücret zammına ilişkin hükümlerin Maliye Bakanlığı’nın görüşlerinde belirtilen tarihlerden itibaren uygulanması gerektiği yönündeki karar isabetlidir. 2009 ve 2011 yılı kamu protokollerinde de Maliye Bakanlığı’nın görüşü doğrultusunda uygulama yapılacağı gerek kamu işverenlerini temsilen kamu işveren sendikaları gerekse işçi sendikalarını temsilen Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları tarafından kabul edilmiştir. Bu durum işçilerin üyesi bulundukları sendikalar tarafından da Maliye Bakanlığı’nın konuyla ilgili görüşü üzerinde mutabık kaldığının bir göstergesidir (Atay, 2012: 188-189).

2013 ve 2015 tarihli Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokollerinde Maliye Bakanlığı’nın görüşü doğrultusunda uygulama yapılacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

2017-2023 Arası Dönem

24 Aralık 2017 tarihinde yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname¹⁹ ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa bir ek madde eklenmiştir. Buna göre:

“EK MADDE 2- (1) Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan diğer kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

b) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50’sinden fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan her türlü işletme ve şirketler, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin %50’sinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda,

c) İl özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50’sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerde, çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş

¹⁹ RG. 24.12.2017T., S:30280.

sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır.”

Aynı KHK’nın 136. maddesi gereğince bu düzenleme yayımı tarihi olan 24 Aralık 2017’de yürürlüğe girecektir. Daha sonra 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun’un²⁰ 105. maddesi ile aynı düzenleme kanuna eklenmiştir. Kanun’un 124. maddesine göre, 105. madde düzenlemesi Kanun’un yayımı tarihi olan 08.03.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Düzenleme, şimdiye kadar fiilen yapılan ve uygulamada “bağlayıcı” gibi değer gören kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerine yasal olarak bağlayıcılık kazandırmıştır. Düzenlemede, Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında imzalanacak kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünden söz edilmekle, işçi sendikaları konfederasyonlarının kamu kesiminde yapılan toplu iş sözleşmeleri üzerinde etki sahibi olması yasallaştırılmıştır.

Nitekim, söz konusu düzenleme, doktrinde eleştirilmiştir. Şahlanan’a göre, her ne kadar imzalanan protokol bir toplu iş sözleşmesi değil ise de protokolün konfederasyona üye sendikalar için bağlayıcılığı nedeni ile toplu iş sözleşmesinin yapılması için işveren ile yapılan pazarlık kamu sektöründe örgütlü sendikalardan alınmakta ve işçi konfederasyonlarına geçmektedir. Düzenleme, sendika özgürlüğü açısından ve konfederasyon tarafından imzalanan koşulları kabul etmek istemeyen sendikanın grev hakkı açısından da Anayasa ile uyumlu değildir. Nitekim tarihi sürece bakıldığında, bağlayıcılık taşımadığı dönemde işçi konfederasyonları tarafından imzalanan kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerine uymak istemeyen, ayrı toplu iş sözleşmeleri akdeden üye sendikaların bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle, gerçekten de düzenlemenin kolektif sendika özgürlüğünün sınırlandırılması anlamına geldiği değerlendirilebilecektir (Şahlanan, 2020: 345). Ekmekçi ve Yiğit’e göre; fiilen ortaya çıkan sonuç, kamuda sendikaların değil; konfederasyonların toplu iş sözleşmesinin tarafı olmalarıdır. Her ne kadar protokollerde, konfederasyon başkanının yanı sıra üye bazı sendika başkanlarının imzası bulunmaktaysa da müzakerelerin fiilen konfederasyon tarafından yapıldığı bilinmektedir. Bununla konfederasyonlara bağlı sendikaların iradeleri ortadan kaldırılmıştır. Ek madde-2 ile yetki sürecine bir değişiklik getirilmemekte; konfederasyonlara üye sendikaların toplu iş sözleşmesi akdedebilmesi için 6356 sayılı Kanun’a uygun şekilde yetki belgesi almaları gerekmektedir. Ancak üye sendikaların yetki belgesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilerin mali ve sosyal

²⁰ RG. 08.03.2018T., S:30354 (Mükerrer).

hakları konusunda söz sahibi olduğunu söylemek güçtür. Bu düzenleme ile kamuda sendikaların pazarlık yetkisi konfederasyonlara devredilmiştir (Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 396 vd.). Yorğun'a göre; yasal olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan konfederasyonların imzaladığı protokolün toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmesi, uyuşmazlık ve grev süreçlerinde yetkili olmayan konfederasyonların taraf olması sorun teşkil etmektedir. Yazara göre, kamu kesimi toplu pazarlık sürecine yönelik yapılan bu düzenleme yetkili sendikaların rolünü işlevsizleştiren ve protokolü toplu iş sözleşmesi olarak dayatan bir anlayışın ürünüdür. Zira bir işyeri veya işletmede yetkili sendika varken, hukukî ehliyeti ve yetkisi olmayan konfederasyonun toplu pazarlığın tarafı olarak kabul edilmesi ve toplu iş sözleşmesi hükmünde protokol imzalama yetkisinin verilmesi Uluslararası Çalışma Örgütü hükümlerinde yer alan temsil ilkelerine de aykırılık taşımaktadır. Bu nedenle, yazara göre, 6356 sayılı yasanın değiştirilmesi ve konfederasyonların da toplu iş sözleşmesinin tarafı olabileceğine ilişkin düzenleme yapılması gerekmektedir (Yorğun, 2023: 108). Uçkan Hekimler'e göre, bu düzenleme ile Türkiye'de kamu sektörü için adeta ayrı bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturularak toplu pazarlık ve grev hakkı kamu sektörü için yeniden şekillendirilmektedir. Bu sistemde, toplu pazarlıklar bir tür gelirler politikası aracına dönüşecek; merkezi düzeyde yapılacak ve işçi konfederasyonları bu pazarlığın yasal tarafı olacaktır. Bu nedenle kamu sektörü endüstri ilişkileri sisteminde sendikal yapılar tabandan koparak merkezi bir yapıya kavuşarak daha bürokratik ve oligarşik bir yapıya sahip olabilecektir. Bu düzenleme ile işçi konfederasyonlarına adeta toplu pazarlık ehliyet ve yetkisinin verilmesi ile birlikte özellikle Türk-İş ve Hak-İş arasında zaten son yıllarda belirginleşen rekabet daha da artabilecektir. Bunun yanı sıra kamu sektöründe toplu pazarlıkların merkezi düzeyde akdedilmesi, sendikaların grev hakkının da kullanılamaz hale gelmesine ve memur sendikalarına benzer bir şekilde, grevsiz toplu pazarlık sisteminin oluşmasına neden olabilecektir (Uçkan Hekimler, 2019: 914). Çelik'e göre, konfederasyonun imzalayacağı kamu çerçeve protokolü üye sendikalar için bağlayıcı olacak; sendikalar grev yapamayacak ve dahası geçmişte belediyeleri kapsamayan çerçeve anlaşma protokolü şimdi belediye ve şirketlerindeki işçileri de kapsayacaktır. Bu hüküm, açıkça Anayasa'ya aykırıdır; zira özgür toplu pazarlık ve grev hakkını ortadan kaldırmaktadır (Çelik, 2019).

2023 Sonrası Dönem

Anayasa Mahkemesi, 27.12.2023 tarih, 2018/96 esas, 2023/222 karar sayılı kararında, 'Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır.' cümlesinin Anayasa'ya aykırılığı iddiasını incelemiştir. Kararda;

“... ”

Dava konusu kural ise mali ve sosyal haklara ilişkin yapılacak kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünün madde kapsamında yer alan idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı olduğunu düzenleme altına almaktadır.

231. Bu tanımlamalardan hareketle kuralda yer alan kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünün yetki, içerik ve bağlayıcılığı yönünden çerçeve sözleşmeden farklı olduğu açıktır.

...

238. Dava konusu kural gereği kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü madde kapsamındaki iş yerleri ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı kılınmıştır. Bu protokolün işçilerin mali ve sosyal haklarına yönelik düzenlenmesi toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin çerçeve bir belirleme sağlamakla birlikte bağlayıcılığı sebebiyle sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kısıtlamaktadır. Ayrıca söz konusu bağlayıcılık toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkmasını da engeller nitelikte olduğundan sendikanın grev kararı almasını dolaylı olarak engeller niteliktedir. Tüm bu kısıtlama ve engeller ise sendikal faaliyete ve dolayısıyla sendika hakkı kapsamında olan haklara temas ettiğinden düzenlemenin sendika hakkını sınırlandırdığı anlaşılmaktadır.

239. Anayasa’nın 51. maddesinin ikinci fıkrasında sendika kurma hakkının millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle sınırlanabileceği belirtilerek bu hakkın mutlak olmadığı kabul edilmiştir.

240. Kuralın gerekçesinde idarelerde çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarının kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile düzenlenmesine imkân sağlandığı belirtilmektedir.

241. Gerçekten de kuralın yer aldığı maddenin görüşmelerde yeknesaklığın sağlanmasına faydasını, konfederasyonun üyeleri arasında koordinasyonu sağlama niteliğini ve daha güçlü bir görüşme imkânının konfederasyon düzeyinde yapılabileceğini gözardı etmemek gerekmektedir. Fakat hukukumuzda toplu iş sözleşmesi yapma ve grev kararı alma yetkilerinin sendikalara verildiği değerlendirildiğinde bu protokolün bağlayıcılığı nedeniyle sendikanın söz konusu haklarını kullanamayacağı açıktır. Protokolün bağlayıcılığı nedeniyle oluşan sınırlandırmanın ise Anayasa’da yer verilen sendika kurma hakkının sınırlandırılması nedenleriyle örtüştüğü söylenememektedir.

242. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa’nın 13. ve 51. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.”

sonucuna oybirliği ile varılmıştır.

Doktrinde 6356 sayılı Kanun Ek madde 2'ye getirilen eleştiriler, Anayasa Mahkemesi kararında karşılık bulmuştur. Kararda temel olarak, 6356 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesi yapmaya sendikaları ehil ve yetkili kıldığı, konfederasyonların toplu iş sözleşmesi akdedemeyeceği, Hükümet, kamu işveren sendikaları ve işçi sendikaları konfederasyonları tarafından akdedilecek kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerinin işçi sendikalarının sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını zedelediği ifade edilmiştir.

Karar ile kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerinin bağlayıcılığı yerinde olarak ortadan kaldırılmış ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname öncesi döneme geri dönmüştür.

Sonuç ve Değerlendirme

İlk kez 1989 yılında imzalanan kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolleri beraberinde pek çok tartışmayı getirmiştir. Temel amacı, kamu kesiminde işçilerin mali ve sosyal haklarına yeknesaklık getirmek olan protokoller, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yasal zemine oturtulmadan ve bağlayıcılık kazandırılmadan önce de işçi konfederasyonlarına üye sendikalar ve kamu işverenleri tarafından benimsenmiş ve uygulama alanı bulmuştur.

Kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerinin hukukî niteliği her dönemde tartışmaya açık olmuştur. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname öncesinde gerek doktrinde gerek yargı kararlarında protokollerin 'centilmenlik anlaşması' niteliğinde olduğu ifade edilmiştir. Türk Dil Kurumu, centilmenlik anlaşmasını 'hukuksal ve resmî olmayan ancak tarafların karşılıklı güvenlerine dayanan sözlü anlaşma' olarak tanımlamıştır. Hukukî açıdan ise, centilmenlik anlaşmasının tarafların kendilerini bir yükümlülük altına sokmaksızın sadece ticari ahlâk kurallarına uygun belirli davranışlarda bulunacakları konusunda şeref sözü verdikleri anlaşma olduğu belirtilmiştir (Antalya, 2019: 232). Yine, centilmenlik anlaşması, karşılıklı ve birbirine uygun öneri ve kabulle ile kurulan, hukukî bağlayıcılık taşımayan, hukukî sonuç iradesi bulunmayan ve dolayısıyla bir borç içermeyen bu nedenle de sözleşme niteliği taşımayan irade açıklamalarıdır (İkizler, 2017: 419 vd.). Bu anlamda kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerinin, tarafların birbirlerini hukukî sonuç iradesi taşımaksızın, sadece belirledikleri esaslar çerçevesinde hareket edeceklerini kararlaştırdıkları bir uzlaşma metni olduğu kabul edilebilecektir. Kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolleri, bu anlamda bir toplu iş sözleşmesi niteliğini haiz değildi. Bu nedenle, bu protokoller akdedilirken işçi konfederasyonları ve işveren sendikaları bakımından toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisi aranmamaktaydı. Bu düzen içerisinde, işçi konfederasyonuna üye yetkili sendikalar, bağlayıcılığı olmayan

protokole sadık kalarak, ancak teknik konu ve ayrıntılarda pazarlık ederek hukuken bağlayıcı toplu iş sözleşmeleri akdedebilirlerdi. Nitekim Yargıtay 2001 yılında vermiş olduğu bir kararda yerinde olarak;

“Protokol uyarınca 3 ay ücretsiz çalışan davacının daimi işçi kadrosuna alınmama işleminin iptali istenilmiş ise de, davaya dayanak yapılan protokol Türk-İş Konfederasyonu başkanı tarafından imzalanmıştır. Toplu İş Sözleşmesi işveren veya işveren kuruluşları ile işçi sendikaları arasında bağtlanabilir. İşçi Konfederasyonunun toplu İş Sözleşmesi niteliğinde protokol yapması mümkün değildir. Davacının Sendika üyesi olsa da bağlı bulunduğu Konfederasyonun taraf olduğu protokol daimi işçi kadrosuna geçirilme yolunda normatif hüküm içeremez. Bu protokol işveren tarafının yönetim hakkını kısıtlayamaz. Dolayısıyla işçinin daimi işçilik kadrosuna geçirme işlemi konusunda iş mahkemesinin kurucu bir karar alması söz konusu edilemez.”

kanaatine varmıştı (Yargıtay 9. HD, 05.11.2001 T., 2001/12986 E., 2001/17311 K.).

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ise, bu metinlere hukukî zemin yaratmış ve bağlayıcılık kazandırmıştır. Bu düzenleme ve devamında yapılan kanun değişikliği uyarınca, 2019, 2021 ve 2023 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri Hükümet, Hak-İş, Türk-İş, TÜHİS (2019 yılı için ayrıca Kamu-İş) arasında imzalanmış ve bağlayıcı olmuştur. Protokolün niteliğindeki bu değişim kamu kesiminde toplu iş sözleşmelerinin akdedilişinde yeni bir dönemin başlangıcı kabul edilmiştir (Şahlanan, 2020: 345). Protokole bağlayıcılık kazandırılması üzerine, doktrinde protokolün toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu, bu yasal düzenlemeyle konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisi verildiği ileri sürülmüştü (Yorğun, 2023: 109, 114). 6356 sayılı Kanun’da toplu iş sözleşmesi akdetmek için aranan ehliyet ve yetki koşulları açıkça düzenlenmiş olduğundan söz konusu protokolün toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün değildi (Şahlanan, 2020: 345). Kaldı ki, üye sendikalar için bağlayıcı olan, protokolde düzenlenmiş bulunan mali ve sosyal haklardı. Bunlar dışında kalan konular ise toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi sırasında tarafların karşılıklı müzakereleri ile belirlenebilecekti.

Öte yandan 6356 sayılı Kanun’un 58 vd. maddelerinde grev düzenlenmiştir. Buna göre, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde konfederasyonların grev kararı alma hakkı bulunmamaktadır. Ancak, protokol görüşmeleri sırasında uyuşmazlık olması durumunda, konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarının yürüttüğü toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de etkilenecektir. Protokol görüşmeler sırasında anlaşma sağlanamaması halinde, bu protokolden etkilenecek olan üye sendikaların grev kararı almaları mümkündür (Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 398-399).

Kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü bakımından, protokol görüşmelerinin belli bir süreye bağlanmamış olması da eleştiri konusu yapılmıştır (Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 399; Şahlanan, 2020: 345). Bu durumun yarattığı sakıncalara çözüm olarak doktrinde, tüm uyuşmazlık sürecinin Ek madde 2 uyarınca yapılan görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlandığı tarihten itibaren başlatılmasının uygun olacağı dile getirilmiştir (Ekmekçi ve Yiğit, 2024: 399)²¹.

6356 sayılı Kanun'un Ek madde 2 düzenlemesine göre, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerini, Hükümet, kamu işveren sendikaları ve işçi sendikaları arasında imzalanmaktadır. İdare hukuku mevzuatında ve gündelik hayatta “kamu kurum ve kuruluşları” yaygın şekilde birlikte ve kamu hizmeti veya kamu görevi gören tüm Devlet kuruluşlarını kapsar şekilde kullanılmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları ile; Devlet, yer yönünden yerinden yönetim kuruluşları (İl özel idaresi, belediyeler, köy idaresi) ve hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları (idari kamu kurumları, KİT'ler, sosyal kamu kurumları (SGK, Türkiye İş Kurumu), bilimsel, teknik ve kültürel kamu kurumları (YÖK, üniversiteler), bağımsız idari otoriteler vb.) kastedilmektedir (Öktem Songu ve İmancı, 2025: 67). Bununla birlikte Ek madde 2 düzenlemesinde bu tanıma uygun kamu kuruluşları dışında il özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile ‘bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50’sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerde’ çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabileceği belirtilmiştir. Ancak, kamu idareleri bir kamu hizmeti alanında doğrudan faaliyette bulunabileceği gibi mevzuatın izin verdiği ölçüde kendilerine bağlı kuruluşlar aracılığıyla ekonomik alanda mal ve hizmet üreticisi olarak “teşebbüsler aracılığıyla faaliyette bulunabilmektedirler. Türk Hukukunda il özel idarelerinin, büyükşehir belediyelerinin ve belediyelerin kendilerine bağlı şirketler kurabilecekleri kendi kanunlarında açıkça düzenlenmiştir. Bununla birlikte, mahalli idare şirketlerinin kamusal niteliği ağır basan özel hukuk tüzel kişisi olarak kabulü gerekmektedir. Zira bu şirketler, bazı kamusal yetkilere sahip olmakla birlikte Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş ve tüzel kişiliklerini ticaret siciline kaydolmaları itibarı ile kazanmıştır (Sevgili Gençay, 2018: 168; Yılmaz, 2023: 641). Kaldı ki maddede sözü edilen mahalli idareler, belediyeler ve bunların iştiraklerinin istihdam ettikleri işçilerin mali ve sosyal hakları üzerinde Hükümetin bir tasarruf yetkisi bulunmadığı gibi bunlar kamu işveren sendikası (TÜHİS) üyesi de değildirler (Şahlanan, 2020: 346). Bu bakımdan her ne kadar kamusal nitelikleri ağır basan mahalli idare şirketleri bakımından da kamu kurum ve kuruluşları ile yeknesaklığın sağlanması

²¹ Bu görüşün tartışmaya açık olduğu yönünde bkz. (Şahlanan, 2020: 345-346).

amaçlanmış ise de özel hukuk tüzel kişiliğini haiz bu şirketler adına Hükümet'in protokol imzalanması hususu tartışmaya açıktır.

Anayasa Mahkemesi'nin yukarıda değinilen iptal kararı sonrasında, halihazırda, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolleri halen kanunî düzenlemeyi haizdir ve fakat bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Dolayısıyla protokollerin bağlayıcılığı bakımından 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname öncesi belirttiğimiz hususlar günümüzde tekrar geçerli hale gelmiş; protokoller centilmenlik anlaşması vasfını geri kazanmıştır.

Sonuç itibarı ile Türkiye'de toplu sözleşme düzenin merkezileşmesi çabaları, 1978 yılında Hükümet ile Türk-İş arasında imzalanan Toplumsal Anlaşmadan beri devam etmektedir. Kamuda çalışan işçilerin mali ve sosyal haklarının yeknesaklaştırılmasına yönelik bu çabalar anlaşılabilir. Aynı şekilde protokol görüşmelerinin işçi sendikaları konfederasyonlarınca yürütülmesi de hukukumuzda hâkim olan güçlü sendikacılık anlayışı ile bağdaşmaktadır.

Bununla birlikte, 6356 sayılı Kanun'a getirilen Ek madde 2, kanun sistematığı ve anlayışı ile uyusmamaktadır. Kanunda düzenlenen toplu iş sözleşmesi düzeyi, ehliyet ve yetki koşulları, toplu pazarlık süreci, grev hakkı düzenlemeleri işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmelerine özgüdür. Toplu iş sözleşmelerinde bulunması gereken normatif düzenlemeler kanunda sayılmıştır. Kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolleri bu düzenlemelerin hiçbirine uymamaktadır. Hukuken bağlayıcılığı olmamasına rağmen fiilen bağlayıcılık taşıyan bu protokollerin yapılacak yeni bir düzenlemeye muhtaç olduğu açıktır. Kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokollerinin fiili bağlayıcılığı ile barışarak; işçi konfederasyonlarının üye sendikaları temsil yetkisinin ve sınırlarının kanunda açıkça düzenlenmesi, konfederasyon üyesi olmayan işçi sendikaları ve/veya kamu işveren sendikası üyeliği bulunmayan idarelerin sendika hakkı gözetilerek, toplu iş sözleşmesi düzeyinin tekrar ele alınarak sendika ve grev hakkını koruyan bir düzenlemeye kavuşturulması ihtiyacı bulunduğu düşünülmektedir.

Extended Abstract

Public Collective Bargaining Agreement Framework Protocols in Turkey represent one of the most significant institutional mechanisms shaping industrial relations in the public sector over the last four decades. This study explores their historical emergence, legal character, and binding force, focusing on the doctrinal debates, judicial rulings, and constitutional implications surrounding them. By situating these protocols within the broader trajectory of centralized collective bargaining, the article demonstrates how they evolved from informal coordination instruments

into legally contentious agreements, and how their status continues to provoke major theoretical and practical disputes.

The centralization of collective bargaining in Turkey dates back to the 1960s, when public and private employers sought to stabilize wage dynamics and contain inflationary pressures through coordinated wage policies. While private sector centralization occurred through group collective agreements, it crystallized in framework protocols in the public sector. The first Public Framework Protocol, signed in 1989 between the government, public employers' associations, and the Türk-İş confederation, established a new precedent for shaping wage increases and social benefits across a broad spectrum of public workplaces. Initially conceived as a "gentlemen's agreement," without legal enforceability, these protocols harmonized sectoral agreements and guided affiliated unions during bargaining.

Over time, the protocols became a recurring institutional practice, signed at regular intervals with major confederations such as Türk-İş and Hak-İş. Judicial practice, however, consistently rejected their normative effect. The Court of Cassation, in various decisions from the 1990s through the 2010s, emphasized that confederations lack the legal capacity to conclude collective agreements, which by law may only be executed between employers (or their associations) and trade unions. Accordingly, the protocols were deemed non-binding coordination instruments whose provisions gained legal force only when incorporated into workplace-level collective agreements signed by authorized unions.

A significant departure occurred in 2017 with the enactment of Decree Law No. 696, which introduced an Additional Article 2 into the Law on Trade Unions and Collective Agreements (Law No. 6356). For the first time, the legislature recognized the protocols in statutory law and conferred binding effect upon them for all affiliated unions and covered public employers. However, this innovation shifted bargaining authority from trade unions to confederations, undermining the autonomy of union-level collective bargaining. Scholars immediately criticized this framework as incompatible with constitutional guarantees of union freedom, the right to bargain collectively, and the right to strike. Critics argued that the arrangement violated International Labour Organization standards by granting de facto bargaining capacity to confederations, which lack such status under national and international law.

The Constitutional Court validated these criticisms in its landmark 2023 decision, which annulled the binding clause of Additional Article 2. The Court reasoned that conferring binding force on framework protocols restricted the constitutionally guaranteed functions of unions, particularly their right to conclude collective agreements and to take strike action in the event of bargaining impasses. The ruling restored the pre-2017 position, under which framework protocols

remained legally non-binding but continued influencing bargaining practices as instruments of coordination and political compromise.

The study adopts a doctrinal methodology, examining legislative provisions, judicial precedents, and scholarly critiques to assess the legal nature of framework protocols across different periods. It identifies three distinct phases: (1) the pre-2017 period, during which protocols operated as non-binding gentlemen's agreements with practical but no legal force; (2) the 2017–2023 period, when statutory reforms granted them binding effect but at the cost of restricting union rights; and (3) the post-2023 period, following the Constitutional Court's annulment, in which protocols reverted to their earlier status.

The analysis underscores the protocols' practical importance in harmonizing wage and benefit levels across diverse public employers and shaping industrial peace in a fragmented system. At the same time, it highlights the legal inconsistencies created when informal coordination mechanisms were transformed into binding instruments without reconciling them with the structure of Law No. 6356. The article argues that the protocols' viability depends on reconciling their de facto role with collective bargaining autonomy and union freedom principles.

In conclusion, the study contends that Turkey's experience illustrates the persistent tension between centralization of wage-setting and respect for trade union autonomy. While the protocols have served as effective instruments for standardizing labour conditions in the public sector, their legal codification without adequate adjustments to the collective bargaining system has proven problematic. A sustainable solution requires legislative reform that explicitly delineates the representational authority of confederations, ensures compatibility with union rights, and provides a clearer institutional basis for sector-wide coordination. By doing so, the Turkish legal system could balance the advantages of centralized bargaining and the constitutional imperatives of union freedom and the right to strike.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmaya katkı oranı %50'dir. Yazarlar makaleye ilişkin araştırma aşamasına ve makalenin yazımına eşit şekilde katkıda bulunmuşlardır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalede herhangi bir kurum veya kuruluş işe ya da yazarların kendileri arasında bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Antalya, O. G. (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1,1, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Atasayar, K. (1998). “Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 41-42, 91-103.
- Atay, F. (2012). “Yetki İhtilafı Yaşanan Kamu İşyerlerinde Ücret Zammı Uygulaması”. Sicil İş Hukuku Dergisi, 25, 180-191.
- Başbakanlık (1981). Başbakanlık 1980 Yılı Dış Genelgeleri, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Canbolat, T. (2013). “Toplu İş İlişkileri”. Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011. Ankara: Kamu-İş Yayını.
- Canbolat, T. (2014). “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 523-542.
- Çelik, A. (2019). Kamu İşçisinin Grev Hakkı Tehdit Altında, <https://www.birgun.net/makale/kamu-iscisinin-grev-hakki-tehdit-altinda-264010> (26.08.2025).
- Delican, M. (2006). “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünyü, Bugünü”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 51, 12-33.
- Dereli, T. (1993). Labor Relations in Turkish Industry: Law, Practice and Problems. İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları. Ankara: Kamu-İş Yayını.
- DPT (1979). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983, Ankara: DPT Yayını.
- DPT (1984). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989, Ankara: DPT Yayını.
- Ekmekçi, Ö. ve E. Yiğit (2024). Toplu İş Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Güler, C. (2019). “Darbe, Dayanışma, Direniş: 1980 Dönemi Avrupa Sendikal Hareketi ve DİSK İlişkileri”. Çalışma ve Toplum, 60, 79-104.
- İkizler, M. (2017). “Centilmenlik Anlaşmaları”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan Özel Sayısı), 415-441. <https://www.aa.com.tr/tr/info/infografik/8614> (22.05.2025)
- Koç, Y. (1989). Teslimiyetten Mücadeleye Doğru Türk-İş 1980-1989, İstanbul: Amaç Yayınları.
- Koç, Y. (2010). “30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve İşçi Sınıfı”. Mülkiye Dergisi, 34(268), 43-74.
- Koray, M. (1994). Değişen Koşullarda Sendikacılık (Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye), İstanbul: TÜSES Yayını.
- Koray, M. ve A. Çelik (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog. Ankara: Belediye İş Yayınları.

- Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı (1998). Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1, İstanbul: Kültür Vakfı Yurt Yayınları.
- Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı (1998). Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 3, İstanbul: Kültür Vakfı Yurt Yayınları.
- Öktem Songu, S. ve B. K. İmancı (2025). Kamu Görevlileri Sendikaları Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Pamuk, Ş. (2014). Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Petrol-İş (1995). '95-'96 Petrol-İş, İstanbul: Petrol-İş Yayını.
- Sevgili Gençay, F. D. (2018). "Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü". Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 30(134), 153-176.
- Subaşı, İ. (1994). İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Teşmili, İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Şafak, C. (2006). "Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi (1980-2005)". Çalışma ve Toplum, 10, 31-70.
- Şahlanan, F. (2020). Toplu İş Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Talas, C. (1982). Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu Toplumsal Anlaşma, Ankara: S.B.F. Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi.
- TİSK (1989). XVII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını.
- Turan, G. (2000). "Türkiye'de Kamu Sendikacılığı". Kamu-İş Dergisi, 6(1), <https://www.tuhis.org.tr/pdf/613.pdf> (22.05.2025).
- Türk-İş (1982). Türk-İş 12. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu (1982), Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Türk-İş (1984). "Türk-İş, Kamu Kesimi Sözleşmelerine El Koydu". Türk-İş Dergisi, 182, 4-6.
- Türk-İş (1989). Türk-İş Çalışma Raporu 1986/89 Onbeşinci Genel Kurul, Ankara.
- Uçkan Hekimler, B. (2019). "Türkiye'de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri". Çalışma ve Toplum, 61, 903-916.
- Uslu, M. (1995). Dünya'da ve Türkiye'de İşveren Sendikacılığı ve İşveren Örgütleri, İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Wallerstein, M. ve M. Golden (1997). "The Fragmentation of the Bargaining Society Wage Setting in the Nordic Countries, 1950 to 1992". Comparative Political Studies, 30(6), 699-731.
- Yeldan, E. (2001). Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi Bölüşüm Birikim ve Büyüme, İstanbul: İletişim Yayınları.

- Yılmaz, B. (2023). “Mahalli İdare Şirketlerinin Mahalli Kamu Kurumları İçerisindeki Yeri: Anayasa’nın 123/3. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme”, Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(2), 627-645.
- Yorğun, S. (2023). “Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü’nün Hukuki Boyutu”. Çalışma ve Toplum, 76, 97-120.

Sosyal Devlet ve Barınma Hakkı

Mehmet Atilla GÜLER¹

ORCID: 0009-0005-4527-8430

DOI: 10.54752/ct.1816168

Öz: Barınma, fiziksel bir gereksinim olmanın yanı sıra emek gücünün yeniden üretimini, toplumsal eşitsizliklerin mekânsal biçimlenişini ve yurttaşlık haklarının maddi temelini içeren bir haktır. Bu çalışmada barınma hakkı, emek gücünün yeniden üretimi sürecindeki konumu, kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki çelişki ve metadışlaştırma açığı üzerinden kavramsallaştırılmaktadır. Çalışma, bu kavramsal çerçeveden hareketle barınmanın neden sosyal devletin Altın Çağında dahi eğitim, sağlık ya da sosyal güvenlik kadar güçlü bir kamusal hak biçimine dönüşemediğini tartışmaktadır. Farklı sosyal devlet modelleri barınma hakkı açısından incelendiğinde, her modelin bu hakka sınırlı ölçüde kurumsal güvence sağladığı görülmektedir. Barınma hakkına erişim düzeyinden bağımsız olarak neoliberal düzenleme, bu kurumsal güvenceyi de aşındırmıştır. Konutun finansallaşması, barınmayı sermaye birikiminin bir aracına dönüştürmüş; sosyal devletin koruyucu işlevi ise yerini piyasa odaklı düzenlemelere bırakmıştır. Bu çerçevede çalışma, barınma hakkının sosyal devletin geleceği açısından kurucu bir öneme sahip olduğunu ileri sürmektedir. Konutun piyasa içi değerlendirme mantığından kurtarılması ve kullanım değerinin sosyal adalet temelinde yeniden tanımlanması, sosyal devletin meşruiyetini ve

¹ Doç. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, maguler@adu.edu.tr

GÜLER, M.A., (2026) “Sosyal Devlet ve Barınma Hakkı”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.737-776

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: 03.10.2025 - Makale Kabul Tarihi: 02.04.2026

metadışlaştırma kapasitesini yeniden tesis etmenin başlıca koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: Barınma hakkı, sosyal devlet, neoliberalizm, finansallaşma, metadışlaştırma açığı

Social State and Right to Housing

Abstract: Housing is not only a physical necessity but also a right that encompasses the reproduction of labor power, the spatial configuration of social inequalities, and the material foundation of citizenship rights. This study conceptualizes the right to housing through its position in the process of the reproduction of labor power, the contradiction between use value and exchange value, and the decommodification gap. Building on this conceptual framework, the study discusses why housing failed to become as strong a public right as education, health care, or social security, even during the Golden Age of the social state. When different social state models are examined from the perspective of the right to housing, each appears to provide only limited institutional protection for this right. Regardless of the level of access to housing, the neoliberal mode of regulation has eroded even this institutional protection. The financialization of housing has transformed it into an instrument of capital accumulation, while the protective function of the social state has given way to market-oriented arrangements. Within this framework, the study argues that the right to housing has a constitutive importance for the future of the social state. Releasing housing from the logic of market-based valorization and redefining its use value on the basis of social justice are regarded as among the principal conditions for re-establishing the legitimacy and decommodification capacity of the social state.

Keywords: Right to housing, social state, neoliberalism, financialization, decommodification gap

Giriş

Barınma ekonomik, sosyal ve siyasal bir sorundur. Sosyal devlet kuramları içerisinde barınma üç temel işlevden biri olarak kabul edilmekte, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi yurttaşlık temelli hizmetlerle birlikte tüm bireyler için yasal güvence altına alınması gereken bir hak olarak nitelendirilmektedir. Buna karşılık barınma, kapitalist düzenin tarihsel gelişimi içinde hiçbir zaman tam anlamıyla piyasa dışı bir hak olarak kurumsallaşamamıştır. Diğer sosyal haklar büyük ölçüde kamusal hizmet haline gelirken, konut üretimi yüksek sermaye bağımlılığı ve uzun vadeli yatırım gereksinimi nedeniyle yeterli düzeyde metadışlaştırılamamıştır. Bu

durum, barınma hakkının sosyal devletin en güvencesiz alanlarından biri olması sonucunu doğurmuştur. Sosyal devletin metadışlaştırma düzeyi arttıkça, bireylerin yaşamlarını piyasa gelirine bağlı olmadan sürdürebilme olasılığının arttığı bilinmektedir. Ancak barınma alanında bu düzey tarihsel olarak sınırlı kalmış, sosyal devletin *Altın Çağı* olarak anılan dönemde dahi konut politikaları sermaye birikiminin mekânsal gereksinimlerini aşamamıştır.²

Bu çalışma, barınma hakkını sosyal devletin dönüşüm süreci bağlamında ele almakta ve neoliberal düzenleme biçiminde bu hakkın nasıl daraldığını, piyasa mekanizmalarına nasıl eklemelendiğini ve bu sürecin toplumsal eşitsizlikleri hangi biçimlerde yeniden ürettiğini açıklamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın tezi, barınma hakkının tarihsel olarak sosyal devletin metadışlaştırma kapasitesinin en güvencesiz halkası olduğudur. Bu güvencesizlik, konut arzının yetersizliğinin ötesinde üretim ilişkileriyle, mekânsal örgütlenmeyle ve toplumsal yeniden üretim süreçleri arasındaki yapısal bağlarla ilgilidir.

Çalışmanın kuramsal dayanağı, barınma hakkını mekânsal, sınıfsal ve siyasal düzlemlerde çözümleyen eleştirel düşünürlerin yaklaşımlarından oluşmaktadır. Bu kapsamda Lefebvre, Harvey, Castells, Fainstein ve Wacquant'ın ortak yönü, konutu fiziksel bir barınak olmanın yanında, üretim ilişkilerinin, toplumsal yeniden

² Barınma hakkı, sosyal devlet öğretisinde diğer sosyal haklara kıyasla daha sınırlı tartışılan bir alandır. Barınma ile sosyal devlet arasındaki ilişkiye dair ilk sistematik değerlendirmelerden biri Forrest ve Murie'de (1987) görülmekte; yazarlar, konutun kamu hizmeti mantığından piyasa mantığına geçişini sosyal devletin kurumsal dönüşümü bağlamında tartışmaktadır. Esping-Andersen'in (1990) modellemesi sonrasında yapılan çalışmalar da bu üçlü çerçevenin konut alanını açıklamadaki sınırlılıklarını görünür kılmıştır. Harloe (1995), barınmanın hiçbir ülkede tam anlamıyla metadışlaştırılamadığını; Kemeny (1995), kiralık konut sistemlerinin sosyal devlet biçimleriyle kurumsal bağlantısını; Malpass (2005), barınmanın sosyal devletin zayıf ayağını oluşturduğunu; Stephens ve Fitzpatrick (2007) ise konut sistemleri ile sosyal devlet modelleri arasında sistematik bir eşleşmenin ne ölçüde mümkün olduğunu tartışmaktadır. Schwartz ve Seabrooke (2008) bu hattı, barınma temelli kapitalizm kavramı üzerinden konut politikaları, küresel finansallaşma ve sosyal devlet biçimleri arasındaki ilişkiyi vurgulayarak genişletmiştir. Buna rağmen, barınmayı diğer temel sosyal haklarla birlikte ele alan karşılaştırmalı çalışmalar sınırlı kalmıştır. Powell ve arkadaşlarının (2021) Esping-Andersen'in modellemesinin otuzuncu yılı vesilesiyle hazırladığı kapsamlı derleme de bu durumu doğrulamaktadır; çalışma, sosyal devlet sınıflandırmalarına ilişkin çok sayıda örnek içermesine rağmen barınma hakkını doğrudan konu edinen bir örneğe yer vermemektedir. Benzer biçimde Türkiye'de sosyal politika alanındaki tezlerde de barınma çoğunlukla sosyal dışlanma, kamusal hizmetler ya da göç bağlamında ele alınmakta; odağına doğrudan barınma hakkını alan yalnızca bir çalışmaya (Tekin, 2022) rastlanmaktadır. Bu durum, barınmanın sosyal politika öğretisinde ikincil ve parçalı biçimde ele alındığını göstermektedir.

üretimin ve ideolojik iktidarın kesişiminde kavramsallaştırmalarıdır. Lefebvre'in mekânın toplumsal üretimine ilişkin çözümlemesi barınmanın kapitalist kentleşmenin kurucu unsuru olduğunu, Harvey'in *mekânsal sabitleme* ve *mülksüzleştirme yoluyla birikim* kavramları konutun sermaye birikiminin sürekliliğinde oynadığı işlevi, Castells'in kolektif tüketim yaklaşımı toplumsal yeniden üretim süreçlerindeki barınma kaynaklı eşitsizlikleri, Fainstein'in adil kent kuramı mekânsal adaletin normatif temellerini, Wacquant'ın cezalandırıcı devlet çözümlemesi ise sosyal devletin geri çekilişinin yarattığı mekânsal dışlanma biçimlerini görünür kılmaktadır.

Bu çerçevede, çalışmada barınma hakkı sosyal devletin dönüşüm süreci içinde tarihsel ve kuramsal boyutlarıyla incelenmektedir. İlk bölümde barınma hakkının kavramsal temelleri ve bu hakkı somutlaştıran unsurlar açıklanmaktadır. İkinci bölümde barınma hakkının sosyal haklar içindeki konumu ile sosyal devlet modellerinin bu hakkı metadışlaştırma kapasiteleri karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmektedir. Üçüncü bölümde ise neoliberal düzenleme biçiminin barınma üzerindeki etkileri, piyasa mekanizmalarının genişlemesi ve toplumsal eşitsizliklerin mekânsal yeniden üretimi bağlamında çözümlemektedir.

Barınma Hakkı Kavramı

Bu bölümde barınma hakkı, önce tarihsel ve kuramsal temelleri üzerinden tanımlanmakta, ardından bu hakkı somutlaştıran unsurlar çerçevesinde incelenmektedir.

Tanımı

Barınma, bu çalışmada fiziksel bir gereksinim ya da piyasa içinde edinilen bir tüketim nesnesi olmanın ötesinde, kamusal yükümlülük doğuran bir sosyal hak olarak ele alınmaktadır. Sosyal haklar literatüründe hak kavramı, bireyin piyasa kapasitesinden bağımsız biçimde asgari yaşam koşullarına erişimini güvence altına alan kurumsal ve siyasal düzenlemeleri ifade etmektedir. Bu anlamda barınmanın bir hak olarak tanımlanması, konuta erişimin hayırseverlik, aile dayanışması ya da yalnızca piyasa başarısına bırakılamayacağını; devletin bu alanda düzenleyici, koruyucu ve yeniden dağıtıcı sorumluluklar üstlenmesi gerektiğini göstermektedir (Bulut, 2009: 217-219). Bununla birlikte bu çalışma, barınma hakkını normatif-hukuki boyutundan çok, sosyal devletin metadışlaştırma kapasitesi, toplumsal yeniden üretim ve neoliberal düzenleme biçimi içindeki kırılgan konumu üzerinden tartışmaktadır. Bu çerçevede barınma, üretim ilişkilerinin, mekânsal düzenin ve toplumsal eşitsizliklerin kesişiminde yer alan bir toplumsal ilişki alanıdır. Aynı zamanda emek gücünün yeniden üretiminin ve sosyal adaletin temel

belirleyicilerinden biridir. Bu nedenle barınma hakkını tanımlamak, yalnızca bir konuta erişimi değil, yaşamın toplumsal koşullarını güvence altına alan bir hakkı tartışmak anlamına gelmektedir.

Bu tartışmanın düşünsel kökeni Engels'e kadar uzanır. Engels (1845/2010: 58–60), Sanayi Devriminin erken döneminde işçi sınıfının yaşam koşullarını gözlemlediği *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu* adlı eserinde, konut sorununu kapitalist üretim biçiminin sonucu olarak tanımlamıştır. Engels'e göre sermaye birikiminin mantığı, işçinin ertesi gün yeniden çalışabilir durumda kalmasını sağlayacak asgari koşulları sağlamaktır. Bu bağlamda konut, emek gücünün yeniden üretiminin maddi zeminini oluşturur. Engels'in analizinde barınma (1845/2010: 271-272) üretim sürecinin merkezindedir. Kapitalist düzen, emek gücünün sürekliliğini sağlamak için ücretleri ve yaşam alanlarını kontrol etmekte, böylece konut bireysel bir gereksinim olmaktan çıkarak sınıfsal bir tahakküm biçimine dönüşmektedir. Bu saptama, barınma hakkının neden sosyal devlet tartışmaları açısından kurucu bir önem taşıdığını göstermektedir. Çünkü barınma, emek gücünün yeniden üretimini piyasanın sınırları dışına ne ölçüde çıkarabildiği sorusuyla doğrudan ilişkilidir.

20. yüzyılda Lefebvre, Engels'in çözümlemesini *mekânın toplumsal üretimi* ve *gündelik yaşam* kuramlarıyla derinleştirmiştir. Lefebvre (1958/2010a: 202), barınmayı *gündelik yaşama yabancılaşmadan, özgürce ve insanca yaşayabilme hakkı* olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede barınma, toplumsal ilişkilerin yeniden üretildiği ve kimliğin şekillendiği yaşam alanıdır. Lefebvre'ye (1958/2010a: 211-212) göre barınmanın fiziksel güvenlik, aile yaşamı, mahremiyet, sosyalleşme ve kültürel aidiyet olmak üzere beş temel işlevi vardır. Bu işlevler, konutu sadece barınak olmanın ötesine çıkarır ve onu gündelik yaşamın örgütlendiği bir mekân haline getirir. Lefebvre (1961/2010b: 217–218) ayrıca kent mekânının bu işlevlerin tamamını kapsadığını belirtmektedir. Hal böyleyken barınma hakkı, kamusal alanlara, ulaşım ve kent hizmetlerine eşit erişimi de içerir. Bu anlamda barınma, kentsel yurttaşlığın mekânsal biçimini oluşturur. *Mekânın üretimi* sürecinde söz sahibi olma hakkı, barınma hakkının özüdür (Lefebvre, 1974/2014: 188-189).

Harvey, barınma hakkını sermaye birikimi ve mekânsal adalet kuramı çerçevesinde yorumlar. Ona göre kent, kapitalizmin krizlerini mekânsal olarak yönettiği birikim alanıdır. Konut piyasasında vergilendirme, altyapı yatırımları ve planlama kararları aracılığıyla gelir fiilen yeniden dağıtılmakta, ancak bu dağılım eşitlikçi değil sınıfsal bir nitelik taşımaktadır (Harvey, 1973/2003: 254). Bu nedenle barınma hakkı sosyal adaletin en somut göstergelerinden biridir. Harvey (2000/2008: 23), barınmayı da içeren *kentte yaşama hakkını* ise mekânı paylaşma, kenti dönüştürme ve bu dönüşüm aracılığıyla kendimizi dönüştürme hakkı olarak tanımlar. Bu yaklaşım, barınmayı edilgen bir mülkiyet meselesi olmaktan çıkarıp

aktif bir özneleşme talebi haline getirir. Dolayısıyla barınma hakkı hem bir sosyal politika meselesi hem de sınıfsal mücadelelerin mekânsal biçimidir. Mekânın kim tarafından ve hangi amaçlarla üretildiği sorusu, bu hakkın özünü oluşturur.

Castells (1977: 35-36), barınma hakkını toplumsal yeniden üretimle ilişkilendiren bir yaklaşım geliştirmiştir. Yazara göre barınma, ulaşım, eğitim ve sağlık gibi kamusal hizmetler *kolektif tüketim* alanlarıdır. Bu hizmetler emek gücünün yeniden üretimi için zorunludur. Barınma hakkı, toplumun kolektif tüketim kapasitesinin korunması anlamına gelir. Barınmanın piyasa mekanizmalarına terk edilmesi ise sosyal bütünlüğün çözülmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda barınma, sosyal devletin sorumluluk alanındadır. Devletin konutu mülkiyet merkezli bir anlayıştan ziyade toplumsal denge ve eşitlik perspektifiyle düzenlemesi gerekmektedir. Castells'in bu yaklaşımı, barınma hakkını sosyal devletin işlevsel merkezine yerleştirir.

Fainstein, barınma hakkını adalet ilkeleri üzerinden normatif bir çerçeveye taşımıştır. Yazar, barınmanın güvence altına alınmasının ahlaki bir eylem olduğunu savunur. Barınma, kentsel adaletin en temel göstergesidir. Bu eksende, hangi grupların hangi mekânlarda yaşayacağı ekonomik değil etik bir meseledir. Sıralananlara ek olarak Fainstein (2010: 167-168), adalet, eşitlik, katılım ve tanınma ilkelerinin kentsel politikanın dayanağı olması gerektiğini vurgular. Sosyal devlet, barınma hakkını konut arzının dağılımını yönlendiren değerlerle birlikte ele almak zorundadır. Barınma hakkı, yurttaşlığın normatif boyutudur ve eşit mekânsal temsil, politik katılımın uygulamadaki karşılığıdır.

Wacquant (2008: 59-63), barınma hakkını neoliberal düzenleme altında ortaya çıkan mekânsal dışlanma ve damgalama süreçleri bağlamında incelemiştir. Yazar, 1980'lerden itibaren *devletin geri çekilmesiyle*³ birlikte, barınma hakkının giderek cezalandırıcı bir mantık içinde yeniden tanımlandığını belirtir. Gelişmiş ülkelerde yoksul mahallelerin *riskeli* ya da *tehlikeli* alanlar olarak nitelendirilmesiyle sosyal politikalar güvenlik politikalarına dönüşmüştür. Devlet, sosyal konut üretiminden çekildikçe bu alanlarda yaşayan toplulukları denetim ve disiplin yoluyla yönetmeye başlamış, bu durum barınmanın kamusal bir hak olmaktan çıkıp, mekânsal

³ Wacquant'ın bu vurgusu, kavramsal kökenini Bourdieu'nun (1993/2015) *Dünyanın Sefaleti* adlı çalışmasında geliştirilen çerçeveden alır. Bourdieu, sosyal çözülme sürecini aynı zamanda devletin *toplumsal sorunlardan gönüllü feragati* ile ilişkilendirir. Yazara göre, sosyal devletin geri çekilişi, yoksulluğu ve dışlanmayı bireysel yetersizliklere indirgeyen yeni bir ideolojik yapılanmayı beraberinde getirmiştir. Bu kavramsal yönelim, Wacquant'ın 2000'li yıllardaki analizlerinde devletin refah sağlayıcı işlevlerinden uzaklaşıp cezalandırıcı, denetleyici ve mekânsal olarak dışlayıcı bir biçim aldığı tespitiinin düşünsel kaynağını oluşturur.

dışlanma ve damgalama süreçlerinin nesnesine dönüşmesine yol açmıştır. Wacquant'ın çözümlemesi, sosyal devletin sınırlarının refahtan çok denetim üzerinden çizildiğini göstermektedir. Bu koşullarda barınma hakkı toplumsal eşitsizliklerin görmezden geldiği bir yapıda kamu düzeninin ve güvenliğin konusu haline gelmiştir.

Özetlenen kuramsal çerçeve tarihsel olarak izlendiğinde, barınma hakkının üretim koşullarından gündelik yaşama, mekânsal adaletten kolektif tüketime ve normatif ilkelerden dışlanma süreçlerine kadar genişleyen bir hat izlediği görülmektedir. Engels'in işçi mahallelerine ilişkin ekonomik çözümlemesi; Lefebvre'nin mekânın toplumsal üretimi ve gündelik yaşamın özgürleşmesi vurgusuyla derinleşmiş, Harvey'in sermaye birikimi ve sosyal adalet eksenli yaklaşımıyla yeniden yorumlanmıştır. Castells kamusal yeniden üretim boyutunu öne çıkarırken, Fainstein barınmayı etik normlarla ilişkilendirmiş, Wacquant ise neoliberal dönemin disiplinci mekânsallığına odaklanmıştır. Bu evrim, barınma hakkının ekonomik, sosyal ve siyasal unsurlar üzerinden somutlaştırılmasını gerekli kılar.

Unsurları

Barınma hakkının unsurları, sermaye birikimi ile sosyal devletin tarihsel gelişimi içinde üç temel eksen üzerinden belirginleştirilebilir. İlk olarak barınma, emek gücünün yeniden üretiminin zorunlu bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle konut, toplumsal yaşamın sürdürülmesinin ve sermaye birikiminde sürekliliğin maddi koşulunu oluşturmaktadır. İkincisi, kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki çelişki, barınmanın bu işlevi nedeniyle taşıdığı yapısal ikiliği ortaya koymaktadır. Üçüncü olarak metadışılaştırma açığı, sosyal devletin barınmayı piyasa ilişkilerinden bütünüyle bağımsızlaştırma kapasitesinin sınırlılığını işaret etmektedir. Bu unsurlar birlikte değerlendirildiğinde, barınma hakkı ekonomik, sosyal ve siyasal süreçlerin kesişiminde yer alan çok katmanlı bir sosyal hak olarak somutlaşmaktadır.

Toplumsal Yeniden Üretimin Gerçekleşmesi

Barınma ile toplumsal yeniden üretim arasındaki ilişki, bu kavramın anlaşılması açısından temel unsur oluşturur. Kapitalist düzende emek gücü, belirli tarihsel koşullarda piyasaya meta olarak çıkar ve değeri, onu her gün yeniden üretmek için gerekli yaşamsal olanakların değerine eşittir. Bunun yanında emek gücü hem üretim hem de yeniden üretim sürecinde metalaşmaktadır (Marx, 1867/2011: 547-550). Konut, emeğin ertesi gün yeniden çalışabilir durumda kalmasını sağlayan zorunlu

bir girdidir. Bu koşullarda barınma, emek gücünün yeniden üretim maliyetinin asli bileşeni haline gelir (Engels, 1873/2020: 28-29).

Yeniden üretim süreci temelli çözümlemelerde her döngü metaların, toplumsal ilişkilerin ve sınıfsal konumların yeniden üretilmesini sağlar. Toplumsal yeniden üretim şemaları (Marx, 1885/2012: 375-378), barınmayı da içerecek şekilde tüketim mallarının dolaşım içinde nasıl yerine konduğunu ve toplumun bütününde emek gücünün sürekliliğinin hangi koşullarda sağlandığını gösterir. Bu açıdan barınma hakkı, gelirin bireysel kullanımıyla üretim ve dolaşım süreçlerinin örgütlenişiyle tanımlanır. Belirtilen durum barınmayı sınıfsal eşitsizliklerin yeniden üretiminde merkezi bir konuma yerleştirir (Engels, 1845/2010: 106-108).

Açıklanan yapı, barınmayı bireysel bir konut ediniminin ötesinde toplumsal yaşamın ortak gereksinimlerini karşılayan kolektif bir hizmet alanı olarak ele almayı gerektirir. Kamusal hizmetler, emek gücünün yeniden üretiminin ayrılmaz bileşenleridir. Bu nedenle konut politikası fiziksel konut arzının artırılmasından daha çok toplumsal eşitsizlikleri azaltmayı hedefleyen kamusal bir düzenleme aracıdır (Castells, 1977: 152-153). Barınmanın kolektif niteliği, emek gücünün yeniden üretimiyle birleştiğinde, konutun bireysel bir karar olarak görülemeyeceği açıktır. Konut, toplumsal işbölümünün, üretim yapısının ve kamusal altyapının bir fonksiyonudur. Bu nedenle hane gelirine dayalı *ödenebilirlik ölçütleri*, barınma sorununu açıklamakta yetersiz kalır. Çünkü barınma, kamusal planlama, mali kaynak paylaşımı ve sosyal politikalar yoluyla ortak biçimde üretilen bir toplumsal değer niteliği taşır.

Harvey'in sosyal adalet yaklaşımı, barınma hakkının ekonomik ve siyasal bir mesele olduğunu göstermektedir. Kentte arsa, altyapı, ulaşım, kredi ve imar hakları gibi kaynakların dağıtımı yoluyla fiilî bir yeniden dağıtım gerçekleşmektedir. Bu sürecin sınıfsal niteliği nedeniyle barınma hakkı, konuta erişimin yanında kentsel kaynakların adil paylaşımını hedefleyen bir talebi işaret eder (Harvey, 1973/2003: 94; Harvey, 2000/2008: 274). Açıklanan yaklaşım, barınma hakkını edilgen bir konut edinme meselesi olmaktan çıkarıp, bireylerin ve toplulukların mekânın üretim süreçlerine katılımını ifade eden siyasal bir hak haline getirmektedir. Tüm bu gerekçelerle barınma alanında kamusal müdahalenin amacı, bu alanda kullanım değerini korumayı esas almalıdır.

Sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal yeniden üretim ilişkisine odaklanan çalışmalar, ekonomik büyümenin yeniden üretim kapasitesinin sürdürülebilirliğiyle belirlendiğini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşımlarda, bakım, sağlık, eğitim ve barınma gibi hizmetler, üretim süreçlerinin devamlılığını sağlayan toplumsal altyapının temel unsurları olarak değerlendirilir. Bu çerçevede kentsel ve bölgesel kalkınmanın emek gücünün yeniden üretimini destekleyen kurumsal ve mekânsal koşullara bağlı olduğu belirtilmektedir. Barınma, büyümeyi mümkün kılan bir

altyapıdır. Bu nedenle barınma hakkının aşınması, uzun dönemde işgücünün niteliğini, coğrafi hareketliliğini ve üretkenliğini zayıflatmaktadır. Toplumsal yeniden üretim kapasitesinin bozulması, yaşam koşullarının yanı sıra ekonomik sistemin sürdürülebilirliğini de tehdit etmektedir (Krueger ve Savage, 2007: 216-219).

Neoliberal düzenleme biçiminde sosyal devletin koruyucu işlevlerinin zayıflaması, barınma alanını giderek *ceşalandırıcı* bir yönetime açık hale getirmiştir. Sosyal konut stoklarının daraltılması, barınma maliyetinin hanelere aktarılması ve yoksul bölgelerin damgalanması, konutu bir hak alanı olmaktan çıkararak disiplin mekanizmasının parçası haline gelmiştir. Bu süreç, mekânsal dışlanma ve damgalama yoluyla toplumsal yeniden üretimin krizine dönüşmüştür. Barınma, bu koşullar altında asgari yaşam koşullarının, politik temsiliyetin ve yurttaşlığın maddi sınırlarının da belirleyicisi haline gelmiştir (Wacquant, 2008: 28-30).

Barınmanın toplumsal yeniden üretim açısından taşıdığı konum, aynı zamanda bu hakkın ekonomik ve politik niteliği arasındaki gerilimi görünür kılar. Konut, bir yandan yaşamın sürdürülebilmesi için zorunlu bir kullanım değeridir. Diğer yandan sermaye birikimi süreçlerinde değişim değeri üzerinden işleyen bir yatırım nesnesine dönüşmüştür. Bu ikili yapı, barınma hakkının kapitalist düzenin içsel çelişkilerini yansıtan bir alan olduğunu gösterir. Bu nedenle barınma hakkını somutlaştıran bir diğer unsur, bu kavramın çift yönlü yapısını açıklayan kullanım değeri-değişim değeri çelişkisinin incelenmesidir.

Kullanım Değeri-Değişim Değeri Çelişkisi

Barınma hakkının kavramsal çözümlemesi, toplumsal yeniden üretimin yanında değer in iki yönlü doğasına da dayanmaktadır. Kapitalist düzende her meta, gereksinimleri karşılayan bir kullanım değeri ile piyasa ilişkileri içinde değiştirilebilir bir değişim değeri taşır. Kullanım değeri, metaların yaşamsal gereksinimleri karşılama kapasitesini ifade eder. Değişim değeri ise metaların piyasadaki değiştirilebilirliğini ve parasal karşılığını ifade eder. Kapitalist düzende üretimin amacı, gereksinimleri karşılamak değil sermayenin birikimini ve değer in kendini büyütmesini sürdürmektir. Bu nedenle toplumsal üretim, kullanım değerinden çok değişim değerinin genişlemesine yönelir. Bu durum, üretimden dolaşıma kadar tüm ekonomik alanlarda değişim değerinin egemenliğini pekiştirir ve sermayeyi kendi genişleme mantığına tabi bir yapıya dönüştürür (Marx, 1867/2011: 55-65).

Barınma hakkı, bu iki değer biçiminin çatışmasında biçimlenmektedir. Kapitalist düzen, konutun inşasını, finansmanını ve mülkiyetini sermaye birikimi döngüsünün bir unsuru hâline getirirken, yaşamın maddi temeli olarak barınmanın kullanım değeri giderek ikincil konuma gerilemektedir. Yaşamın devamı için zorunlu bir gereksinim olan barınma, kullanım değerinin en somut örneklerinden

biridir. Gerçekten barınma, bireyin biyolojik varlığını korumasını, toplumsal ilişkilerini sürdürmesini ve gündelik yaşamını yeniden üretmesini sağlar. Ancak aynı zamanda değişim değeri üzerinden işleyen bir piyasada alınıp satılan bir metaya dönüşür. Kira geliri, mülkiyet rantı ya da spekülasyon kazanç biçiminde sermaye birikimi döngüsünün parçası hâline gelir (Lefebvre, 1961/2010b: 223; Harvey, 1973/2003: 94–97). Üstelik bu değerlendirme yalnızca yapının fiziksel kullanımından kaynaklanmaz. Kent toprağının konumu, kamusal altyapı yatırımları ve kentleşme sürecinin ürettiği arsa rantı da konutun değişim değerini belirleyen temel unsurlardan biridir. Böylece barınma, yalnızca bir kullanım nesnesi değil, toplumsal olarak üretilen kentsel değerın özel mülkiyet aracılığıyla temellük edilmesinin başlıca araçlarından biri haline gelir (Erdoğan, 1978: 104-105).

Kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki çelişki, kent mekânında açıkça gözlemlenmektedir. *Mekânın toplumsal üretimi yaklaşımı*, kapitalist kentin sermaye birikiminin mantığıyla şekillendiğini gösterir. Kentin fiziksel biçimi, ulaşım ağları, altyapısı ve yaşam alanları, değişim değerine dayalı bir düzen içinde yeniden üretilir. Böylece mekân, metaların dolaşım alanına dönüşür; gündelik yaşamın yeniden üretimi de piyasa ilişkilerinin kurallarına tâbi olur. Bu süreçte barınma, insanların yaşamlarını sürdürdükleri bir alan olmanın ötesine geçerek sermaye birikiminin sürdürüldüğü bir yatırım aracına dönüşür. Konutun bir yandan temel gereksinimleri karşılayan kullanım değerini, diğer yandan rant ve spekülasyonun nesnesi olan değişim değerini taşıması, bu çelişkinin özünü oluşturur (Lefebvre, 1974/2014: 359-362).

Barınma alanındaki kullanım değeri–değişim değeri çelişkisi, 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren yeni bir boyut kazanmıştır. Bu dönemde konut, fiziksel bir barınma mekânı ya da yalnızca bir yatırım aracı olmanın ötesine geçerek küresel finansal sistemin merkezî bileşenlerinden birine dönüşmüştür. Konut üretimi ve edinimi, kredi, ipotek ve menkul kıymetleştirme mekanizmaları aracılığıyla doğrudan finans piyasalarına bağlanmış; böylece barınma, sermaye birikimi döngüsünün sürekliliğini destekleyen bir finansal varlık hâline gelmiştir. Bu gelişmeyle birlikte kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki çelişki, üretim ve mülkiyetin yanında finansal dolaşım süreçlerinde de yeniden üretilmeye başlamıştır. Krediler aracılığıyla gelecekteki gelirlerin bugüne aktarılması, hanehalklarını borçlanma yoluyla sermaye birikimi döngüsünün bir parçası hâline getirmiştir. Bu mekanizma, barınmayı bir hak olmaktan çıkararak borçlanma üzerinden kurulan bir mülkiyet ve bağımlılık ilişkisine dönüştürmüştür. Konutun finansallaşması, toplumsal yeniden üretimin yükünü kamusal bütçeden bireysel borçluluğa kaydırmış ve sosyal devletin ekonomik temellerini önemli ölçüde zayıflatmıştır (Aalbers, 2016: 43-44). Bir başka ifadeyle finansallaşma, ipotekli borçlanmayı, menkul kıymetleştirmeyi ve borç temelli konut edinimini mümkün kılan hukuki ve

kurumsal çerçevenin devlet tarafından inşa edilmesi anlamına gelmektedir (Doğru, 2016: 209; Doğru, 2024: 336-337).

Konutun finansallaşması aynı zamanda toplumsal yeniden üretimin sınırlarını belirleyen temel bir dönüşüm haline gelmiştir. Finansallaşma, barınmayı doğrudan küresel sermaye birikiminin alanına dönüştürmüştür. Bu dönemde konut, neoliberal düzenleme biçiminin hem en kârlı hem de en görünmez tahakküm biçimlerinden birini temsil etmektedir (Aalbers, 2019: 28-29). Hükümetler, sosyal konut üretimini kamusal bir yükümlülük olarak sürdürmek yerine, ipotekli konut kredisi destekli bireysel mülkiyet modellerini teşvik etmiş; bu koşullar altında barınma, sosyal politika aracından finansal bir yatırım aracına dönüşmüştür. Bu yönelim, değer yasasının çağdaş biçimini yansıtmaktadır. Kullanım değeri giderek soyut değer üretiminin hizmetine girmiş, konutun finansallaşması barınmayı piyasa davranışına indirgemiş ve borçlanma kapasitesini konuta erişimin fiilî koşulu haline getirmiştir. Borçlanabilenler için borca dayalı mülkiyet, borçlanamayanlar için ise mülksüzleşme ve barınma güvencesizliği üretilmektedir. Borçlanma ilişkisi üzerinden hanehalklarının gelecekteki gelirlerinin ve kimi durumlarda konut varlıklarının finansal sermayeye bağlanması, *mülksüzleştirme yoluyla birikimin* barınma alanındaki güncel biçimlerinden birini oluşturmaktadır (Harvey, 2005/2015a: 124-125).

Günümüzde kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki çelişki, sermaye birikiminin temel dinamiklerinden biridir. Konut piyasası, sermayenin üretim alanında değerlendirilemeyen fazlasını soğurduğu bir *mekânsal sabitleme*⁴ alanı işlevi görmektedir. Sermaye birikimi, üretimden elde edilen fazla değerın kentsel altyapı, inşaat ve gayrimenkul yatırımlarına yönlendirilmesiyle sürdürülmekte, değişim değeri üzerinden yeni bir birikim alanı yaratılmaktadır (Harvey, 2000/2008: 40-41; Harvey, 2005/2015a: 163). Bu süreçte barınmanın kullanım değeri, bir başka deyişle yaşamı sürdürebilme işlevi geri plana itilirken konut giderek spekülâtif bir yatırım nesnesine dönüşmektedir. Hal böyleyken barınma, finansal getirinin belirlediği bir alan haline gelmiştir. Sermaye birikiminin kent mekânı üzerinde yoğunlaşması, düşük gelir gruplarının yerinden edilmesi, mekânsal ayrışma ve sosyal dışlanma süreçlerini derinleştirmekte, barınma hakkı kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki tarihsel mücadelenin en görünür yüzü haline gelmektedir (Harvey, 1982/2012: 416).

⁴ Harvey tarafından geliştirilen bu kavrama göre sermaye fazlası, kentsel altyapı, konut ve gayrimenkul yatırımları aracılığıyla sabitlenir. Sabitleme, yeni eşitsizlik biçimlerini üretir. Kentin merkezi bölgeleri sermaye yoğunluklu projelerle yeniden inşa edilirken, düşük gelirli gruplar çeperlere itilmiş ve kent içi mekânsal ayrışma yapılaşmıştır (Harvey, 1973/2003: 199).

Bu süreç, finansallaşmanın mekânsal sonuçlarını sermaye birikimi döngüsünün krizli işleyişi içinde görünür kılmaktadır. Sermaye, mekânsal yeniden yapılanma yoluyla geçici bir istikrar sağlarken, bu istikrar yeni konut krizlerinin sermaye birikimi döngüsüne dâhil edilmesi pahasına gerçekleşmektedir. Konut krizleri, sermaye birikimi döngüsünün yapısal istikrarsızlığının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Her kriz, bir yandan artan rantlar ve mülkiyet değerleriyle, diğer yandan genişleyen borçluluk ve spekülasyon yatırımlarla sermaye birikimini yeniden yapılandırmakta; bu süreçte konutun değişim değeri süreklilik kazanırken, kullanım değeri her yeni kriz döneminde biraz daha aşınmaktadır (Aalbers, 2016: 42-43).

Kullanım değeri-değişim değeri çelişkisinin toplumsal sonuçları, kent mekânında denetim, gözetim ve dışlanma biçimlerinde somutlaşmaktadır. Sosyal devletin geri çekilmesi, barınma alanını giderek disiplin ve kontrol mekanizmalarının konusu hâline getirmiştir. Geçmişin yoksul mahalleleri ile bugünün riskli yapıları artık dayanışma, aidiyet ve ortak yaşamdan çok güvenlik, gözetim ve cezalandırma ile anılmaktadır (Wacquant, 2008: 59-63). Değişim değerinin kullanım değeri üzerindeki egemenliği, mülkiyet ilişkilerinin yanı sıra sosyal devletin meşruiyet zeminini de zayıflatmaktadır.⁵

Kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki çelişki, barınma hakkının ekonomik ve politik niteliğini de belirler. Konut, emek gücünün yeniden üretimi için zorunlu bir yaşam alanı olmasının yanında sermaye birikiminin kaynaklarından biridir. Bu ikilik, barınmanın neden tam anlamıyla metadışlaştırılmadığını açıklar. Sosyal devletin barınmayı piyasa dışı bir hak alanı olarak kuramamasının temelinde, değişim değerinin sermaye birikimi üzerindeki egemenliği yatmaktadır. Bu nedenle, barınma hakkının güvence altına alınabilmesi, sosyal devletin bu egemenliği sınırlandırabilme kapasitesine bağlıdır.

Metadışlaştırma Açığı

Barınma hakkının sosyal devlet içindeki konumunu tartışabilmek için bu hakkın ne ölçüde metadışlaştırıldığını belirlemek gerekir. Daha önce belirtildiği gibi kapitalist düzende barınma, emek gücünün yeniden üretim maliyetinin zorunlu bir bileşeni olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla barınma sermaye açısından bir girdi, emek

⁵ Fainstein'ın (2010: 24-28) adil kent yaklaşımı, kullanım değeri-değişim değeri çelişkisinin normatif boyutunu açıklamak için elverişli bir çerçeve sunar. Yazara göre mekânın düzenlenmesinde adalet, eşitlik, katılım ve tanınma ilkeleri esas alınmadıkça, kullanım değerinin yeniden öncelik kazanması mümkün değildir. Barınma hakkının değişim değeri karşısında korunması demokratik katılımın ve yurttaş temsiliyetinin güçlendirilmesiyle mümkündür. Bu yaklaşım, barınmayı kamusal erişilebilirlik ve kolektif yaşam hakkı üzerinden tanımlar.

açısından ise yaşamın maddi koşuludur. Bu koşul, piyasa ilişkileri içerisinde metalaşma yoluyla üretilmektedir. Metadışlaştırma tartışması ise bu bağımlılığın giderilme derecesini, bir başka ifadeyle bireylerin temel yaşam gereksinimlerini piyasa dışında karşılama kapasitesini ifade eder.

Metadışlaştırma kavramının düşünsel kökeni, Polanyi'nin kapitalizme ilişkin çözümlemelerinde bulunabilir. Polanyi (1944/2010), kapitalizmin kendiliğinden işleyen doğal bir düzen değil, tarihsel olarak kurulmuş kurumsal bir piyasa düzeni olduğunu savunur. Polanyi'ye göre emek, toprak ve para piyasa için üretilmiş nesneler değil, insan yaşamının sürdürülmesi açısından yaşamsal alanları oluşturan hayali *metalar*dır. Bu alanların bütünüyle piyasa mantığına tâbi kılınması, toplumsal düzenin temellerini tehdit etmektedir. Yazarın *çifte hareket* kavramı ise, piyasa genişlerken toplumun kendisini korumak üzere geliştirdiği karşı hareketleri açıklamaktadır. Sosyal devletin doğuşu bu karşı hareketlerin kurumsallaşmış biçimi olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede devlet, emeği, toprağı ve yaşamı korumak amacıyla piyasaya müdahale etmiş; böylece metadışlaştırmının ilk tarihsel biçimleri ortaya çıkmıştır (Polanyi, 1944/2010: 114-116, 208-209).

Offe, Polanyi'nin yaklaşımını geliştirerek metadışlaştırma kavramına analitik bir içerik kazandırmıştır. Offe'ye (1984: 105-109) göre sosyal politika, kapitalist düzenin neden olduğu riskleri ve istikrarsızlıkları yönetme aracıdır. Ancak bu yönetim, üretim ilişkilerini dönüştürmez. Tersine, onları yeniden üretir. Sosyal devlet, *kapitalist toplumun kendi ilişkilerini yönetme aygıtıdır*. Sosyal haklar, bireylerin piyasa bağımlılığını azaltarak geçici bir istikrar sağlasa da metadışlaştırma hiçbir zaman eksiksiz düzeyde gerçekleşmez. Piyasa mantığı, kamu politikalarının finansman, erişim ve arz süreçlerine sürekli biçimde sızar.

Esping-Andersen (1990: 37-39), metadışlaştırma kavramını katmanlaşma ile sosyal devlet modellemesinin merkezine yerleştirmiştir. Yazar, *Refah Kapitalizminin Üç Dünyası* adlı çalışmasında metadışlaştırmayı bireylerin yaşamlarını piyasa gelirine bağlı olmadan sürdürebilme derecesi olarak tanımlamıştır. Bu ölçüt, sosyal hakların piyasa dışındaki güvence kapasitesini belirlemektedir. Bu bağlamda, liberal modelde yardımlar asgari ve seçicidir. Birey piyasa bağımlılığından kurtulamaz. Muhafazakâr-korporatist modelde haklar istihdama bağlıdır. Sınıfsal ve cinsiyet temelli hiyerarşiler korunur. Sosyal demokrat modelde ise haklar evrenseldir ve metadışlaştırma düzeyi yüksektir.⁶

Esping-Andersen'in modellemesinde barınma sistematik bir politika eksenini olarak yer almaz. Bu durum, konut üretiminin yüksek sermaye birikimi, uzun vadeli yatırım ve yerel planlama kapasitesi gerektirmesinden ileri gelmektedir. Bu

⁶ Esping-Andersen (1999: 80-83), daha sonra yayımladığı *Sanayi Sonrası Ekonomilerin Toplumsal Temelleri* başlıklı çalışmasında metadışlaştırmayı toplumsal yeniden üretim işleviyle de ilişkilendirmiştir.

nedenlerle kapitalist düzende barınma alanının metadışlaştırılması, sermaye birikimi mantığının yarattığı yapısal sınırlarla karşı karşıyadır. Bu durum, barınma hakkının sosyal devletin metadışlaştıramadığı alanlardan biri haline gelmesi sonucunu doğurmaktadır. Gerçekten sosyal demokrat modelde dahi konut politikaları tam metadışlaştırma yerine kira sübvansiyonu, kooperatif mülkiyet ya da sınırlı kamu konutu biçimleriyle yürütülmüştür (Kemeny, 1995: 163-164).

Açıklanan yapısal sınırlılık *metadışlaştırma açığı* olarak kavramsallaştırılabilir. Altın Çağda sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik büyük ölçüde piyasa dışına çıkarılmışken, barınma bu korumanın dışında kalmıştır. Barınmanın metadışı bir hak olarak kurulamaması, sınıfsal farklılıkların mekânsal biçimlerde yeniden üretilmesine yol açmaktadır. Lefebvre (1974/2014: 383-385), düşük gelirli grupların kent merkezlerinden dışlanmasının, eşitsizlikleri kalıcı hale getirdiğini belirtmektedir. Harvey (1982/2012: 416) bu durumu *adil kentin önündeki yapısal engel* olarak tanımlamakta, kullanım değeri yerine değişim değerinin egemenliğinin sosyal konut politikalarının dahi sermaye birikiminin aracına dönüşmesine neden olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda sosyal devlet, metadışlaştırmak istediği alanlarda bile yeniden metalaşma süreçlerini tetiklemiştir.⁷

Metadışlaştırma, ekonomik bir müdahale meselesi olmanın yanında, barınmanın hangi adalet ilkeleri temelinde güvence altına alınacağını belirleyen normatif bir sorundur. Fainstein (2010: 179-180), adil kenti, kent mekânında kaynakların, hizmetlerin ve fırsatların eşitlik, katılım ve sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda dağıtıldığı bir düzen olarak kavramsallaştırmakta; barınma politikaları bu ilkelerle temellendirilmediği sürece hiçbir sosyal devlet modelinde böyle bir kentsel düzenin kurulamayacağını vurgulamaktadır. Bu nedenle sosyal devletin barınmayı piyasa bağımlılığını azaltacak ve kamusal güvenceyi güçlendirecek ölçüde metadışlaştıramaması, yurttaşlık haklarının mekânsal boyutunda ciddi bir eksiklik yaratmaktadır. Barınma hakkı finansal sisteme bağımlı kaldığı sürece, gerçek anlamda kamusal bir hak statüsüne ulaşamaz.

Metadışlaştırma açığı aynı zamanda yeniden metalaşma riskinin de göstergesidir. Liberal ve muhafazakâr-korporatist modelde görülen özelleştirme eğilimleri konutu yeniden piyasalaştırırken, sosyal demokrat rejimlerde dahi mali sürdürülebilirlik gerekçesiyle devletin konut politikalarındaki rolü daralmıştır. Devlet, piyasanın genişlemesini kolaylaştıran bir yeniden yapılanma aracı haline gelmiştir. Barınmanın metadışı bir hak olarak kurulamaması, sosyal devletin sınıf ilişkilerini dengeleyici rolünü zayıflatmaktadır. Bu süreç, neoliberal düzenleme biçiminin temelini oluşturan kuralsızlaştırma ve esneklik politikalarının barınma

⁷ Bu noktada Offe'nin sosyal devletin kapitalizmin çelişkilerini yönetirken aynı zamanda onları yeniden ürettiğine dair vurgusu anlam kazanmaktadır.

alanında somutlaşması biçiminde değerlendirilebilir. Zira mekânın üretimi doğrudan sermaye ilişkilerine gömülüdür.

Sosyal devletin barınmayı diğer sosyal haklar kadar metadışılaştıramaması, ekonomik ve kurumsal sınırlılıklar kadar ideolojik tercihlerle de ilgilidir. Konutun bireysel mülkiyet, aile sorumluluğu ve piyasa başarısı temelinde edinilmesi gereken bir varlık olarak görülmesi, barınma alanındaki devlet müdahalesini tarihsel olarak sınırlamıştır. Bu ideolojik çerçevede devlet, barınmayı doğrudan güvence altına alan bir hak rejimi kurmak yerine, çoğu zaman özel mülkiyeti teşvik eden, krediye dayalı erişimi genişleten ve aileyi birincil güvence mekanizması olarak varsayan politikaları tercih etmiştir. Sermaye birikiminde barınmaya atfedilen işlev, bu hakkı piyasa koşullarına bağımlı bir ayrıcalığa dönüştürmüştür. Bu durum, sosyal devletin barınma alanındaki müdahalesini kapsam ve içerik bakımından tartışmalı hale getirir. Bu noktada barınma hakkının sosyal devlet çerçevesinde nasıl tanımlandığı ve hangi düzeyde korunduğu sorusu önem kazanmaktadır.

Barınma Hakkı ile Sosyal Devletin Bağdaştırılması

Barınma hakkının sosyal devlet içindeki konumu, yalnızca normatif bir hak meselesi değil, aynı zamanda her sosyal devlet modelinin sermaye birikimi ve toplumsal yeniden üretim arasındaki dengeyi nasıl kurduğuna ilişkin yapısal bir sorundur. Sosyal devletin barınma alanına müdahalesi, tarihsel olarak piyasa ile kamu arasındaki sınırların nerede çizildiğini ve emek gücünün yeniden üretiminin hangi ölçüde piyasa dışına taşındığını göstermektedir. Bu nedenle farklı sosyal devlet modelleri, barınma hakkını farklı biçimlerde tanımlamış ve kurumsallaştırmıştır.

Barınmanın Sosyal Haklar İçindeki Konumu

Sosyal haklar, bireylerin ve toplumun çalışma ve yaşam koşullarını piyasa mekanizmasının işleyişinden kaynaklanan sorunlardan koruyarak yurttaşlığın ekonomik ve toplumsal temellerini güvence altına alan normlar olarak tanımlanır. Marshall'ın (1950/2001: 28-32) klasik yaklaşımında sosyal haklar, sivil ve siyasal haklarla birlikte yurttaşlığın üçüncü bileşeni olarak tanımlanmış, bu hakların amacı ekonomik refah ile güvenliği sağlamak ve toplumsal yaşama eksiksiz katılımı mümkün kılmak biçiminde belirlenmiştir. Marshall'ın yurttaşlık yaklaşımı, İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelişen sosyal devlet ile eşitlik idealine dayalı demokrasi anlayışı arasında bir uzlaşma arayışını temsil etmektedir. Marshall, yurttaşlık haklarını evrimci bir bakış açısıyla ele almış ve bu hakları kapitalist düzenin gelişimiyle birlikte değerlendirmiştir. Marshall'a göre yurttaşlık haklarının oluşumu üç tarihsel eksenin kesişimiyle şekillenmiştir. İlk eksen sivil haklar; bireysel

özgürlük, mülk edinme, sözleşme yapma ve adalet hakkı gibi alanları kapsar ve kökeni 18. yüzyıla dayanır. İkinci ekseninde yer alan siyasal haklar, 19. yüzyılda gelişmiş olup yurttaşların seçmen ya da seçilen olarak politik karar alma süreçlerine katılımını ifade eder. Üçüncü eksenini oluşturan sosyal haklar ise 20. yüzyılın ürünüdür ve toplumun ortalama yaşam koşullarına bağlı olarak ekonomik güvenceye, refaha, sosyal yardımlara ve sosyal güvenliğe erişimi; bir başka deyişle çağdaş bir birey gibi yaşayabilme olanağını içerir. Bu tarihsel sıralama, yurttaşlık kavramının yerel bir statüden ulusal ve nihayetinde evrensel⁸ bir boyuta taşındığını göstermektedir. Ancak Marshall'a göre yurttaşlık haklarının genişlemesiyle sağlanan eşitlik, kapitalist düzenin doğasında yer alan ekonomik eşitsizliklerle çelişki içindedir. Bu bağlamda sosyal haklar hem refahın bir bileşimi hem de piyasa temelli eşitsizlikleri dengeleyerek demokratik yurttaşlığın maddi temelini güçlendiren tarihsel bir uzlaşma alanıdır.

Sosyal hakların uygulama alanı genişledikçe eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik hakları güçlü kurumsal yapılara kavuşmuş, buna karşılık barınma hakkı bu süreçte geri planda kalmıştır. Barınma, üretim ve sermaye birikimi süreçleriyle iç içe geçmiş olması nedeniyle hiçbir zaman diğer sosyal haklar kadar kamusal güvenceye kavuşamamıştır. Diğer alanlarda devletin müdahalesi, toplumsal refahın genişlemesiyle birlikte meşrulaşırken, konut üretimi yüksek sermaye bağımlılığı, uzun vadeli yatırım gereksinimi ve piyasa kârlılığı gibi nedenlerle büyük ölçüde özel sektörün kontrolünde kalmıştır. Bu durum, barınma hakkının sosyal politikalar içinde sürekli olarak ikincil bir konumda yer almasına yol açmıştır (Harloe, 1995: 522-523).

Barınma hakkının ikincil konumu, sosyal devletin gelişim sürecinde konutun iktisadi ve siyasal statüsünün belirlenme biçiminden ileri gelmektedir. Diğer sosyal haklarda metadışlaştırma daha yüksek düzeylerde kurumsallaşırken, konut alanı yüksek sermaye gereksinimi, uzun erimli finansman yapısı ve mekânsal planlama süreçleri nedeniyle sermaye birikimi mantığına daha güçlü biçimde bağlanmış; bu durum barınmanın kamusal bir hak rejimi olarak kurumsallaştırılmasını sınırlamıştır

⁸ Barınma, sosyal devletin Altın Çağında diğer sosyal haklar gibi uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesinde herkesin kendisi ve ailesi için yeterli bir yaşam standardı, özellikle gıda, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 11. maddesinde ise herkesin yeterli bir konutta yaşama hakkını açık biçimde tanınır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 31. maddesinde ise taraf devletlere yeterli konuta erişimi sağlama, evsizliği önleme ve konut maliyetini karşılanabilir düzeyde tutma yükümlülüğü getirilir. Ancak bu uluslararası belgeler, uygulamada bağlayıcı yaptırımlar içermediğinden, barınma hakkı çoğu ülkede beyan niteliğinde bir ilke olarak kalmıştır.

(Malpass, 2005: 121-122). Konutun bu yapısal konumu, barınma hakkını sosyal politikanın merkezinde değil çevresinde bırakmış ve sosyal devletin düzenleyici kapasitesi açısından kalıcı bir metadışlaştırma açığı üretmiştir.

Sosyal haklar içinde barınmanın özgün konumu, konutun yüksek finansal değere sahip bir mülkiyet nesnesi olmasından kaynaklanmaktadır. Polanyi (1944/2001: 114-116), emeğin, toprağın ve paranın hayali meta olduğunu belirtirken barınmayı da toprağın metalaşma süreciyle ilişkili biçimde düşünmektedir. Buna karşılık toprağın ve mekânın piyasa ilişkileri yoluyla dolaşıma girmesi, barınmanın mülkiyet temelli bir rejim içinde biçimlenmesine yol açmıştır. Bu durum, sosyal hakların evrenselliğine dayalı sosyal devlet anlayışıyla çelişmektedir. Çünkü barınma hakkının güvenceye alınabilmesi, konutun üretim, tahsis ve erişim biçimlerini belirleyen piyasa mekanizmalarının sınırlandırılmasını gerektirmektedir.

Konutun sosyal hak statüsünün zayıf kalışı iki yapısal etkene bağlanabilir. İlk olarak, barınmanın üretim süreci diğer kamusal hizmetlere göre daha yüksek sermaye bağımlılığı taşımaktadır. Bu nedenle devlet müdahalesi çoğu zaman finansman teşviki veya mülkiyet desteği ile sınırlı kalmıştır. İkincisi, barınmanın mekânsal doğası nedeniyle politika uygulamaları yerel düzeyde yürütülmüş, bu durum ulusal sosyal haklar rejimiyle bütünleşmeyi sınırlamıştır. Belirtilen koşullarda barınma hakkı, kamusal güvenceye dayalı ve erişilebilir bir sosyal hak olmaktan uzaklaşarak, piyasa erişimiyle sınırlı bir bireysel sorumluluk alanına dönüşmüştür (Harloe, 1995: 535).

Kemeny'nin (1995: 51-60) *ikili* ve *birleşik* konut sistemleri ayrımı, sosyal devlet modellerinde barınmanın nasıl konumlandığını göstermektedir. İkili sistemlerde sosyal konutlar düşük gelir gruplarına yöneliktir ve piyasa ortalamasından belirgin biçimde düşük kira düzeyine sahiptir. Bu durum, sosyal konutları *ikinci sınıf* statüsüne indirgemektedir. Birleşik sistemlerde ise konutlar geniş kesimlere maliyet esaslı kiralalarla sunulur. Sosyal konutlar piyasa kiralaları üzerinde belirleyici rol oynar ve böylece metadışlaştırma düzeyi yükselir. Ancak neoliberal dönemde her iki sistem de çözülmüş, sosyal konut üretimi daralırken konut, hanehalklarının finansal sisteme eklemlendiği bir yatırım aracına dönüşmüştür (Schwartz ve Seabrooke, 2008: 8-10; Aalbers, 2016: 68-69).

Sosyal haklar içindeki bu çözüme, barınmanın metalaşma düzeyinin artmasıyla doğrudan ilişkilidir. Harvey (1989/2015b: 173-174), neoliberal düzenleme biçiminde kentsel mekânın sermaye birikiminin sabitleme alanı haline geldiğini, konut yatırımlarının üretim fazlasını emen bir araç işlevi gördüğünü belirtmektedir. Bu nedenle barınma hakkının zayıflaması sosyal politika alanının daralması ve sermaye birikiminin yeniden ölçeklenmesi anlamına gelmektedir.

Lefebvre'ye (1974/2014) atıfla mekân artık değişim değerinin hâkimiyetinde üretilmektedir.

Sosyal devletin neoliberal dönüşümü, sosyal hakların metadışlaştırma kapasitesini aşındırırken barınma hakkını en güvencesiz alan olma niteliğini derinleştirmiştir. Sosyal konut stoklarının azaltılması, kira kontrollerinin esnekleşmesi ve kamu arazilerinin özelleştirilmesi gibi politikalar, barınmayı yeniden piyasa mekanizmasına tabi kılmıştır (Malpass, 2005: 142-143). Bu süreçte devletin rolü, konut arzını doğrudan sağlayan bir aktör olmaktan çıkarak finansal piyasaların işleyişini kolaylaştıran bir *düzenleyici*⁹ dönüşmüştür. Barınma, sosyal hak olmaktan çok mülkiyet temelli bireysel bir yatırım davranışına indirgenmiştir.

Sosyal haklar kuramı açısından bakıldığında, barınmanın marjinalleşmesi ekonomik ve normatif bir sorundur. Bu hakkın eksik kurumsallaşması, yurttaşlık haklarının mekânsal boyutunda kalıcı bir eşitsizlik yaratmaktadır. Bu nedenle sosyal devletin barınmayı diğerleriyle eşdeğer bir sosyal hak olarak güvenceye alabilmesi mekânın üretimini belirleyen siyasal ve ekonomik güç ilişkilerinin dönüştürülmesiyle mümkündür (Fainstein, 2010: 19-20).

Barınma hakkının sosyal haklar içindeki ikincil konumu, sosyal devletin tarihsel biçimlenişi ve düzenleme kapasitesiyle bağlantılıdır. Sosyal devlet, sermaye birikimi ile toplumsal yeniden üretim arasındaki dengeyi farklı araçlarla kurmuştur. Barınma hakkının güvence düzeyi her bir sosyal devlet modelinin ekonomik, kurumsal ve politik yapısıyla belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, sosyal devlet modeli değiştikçe barınmanın toplumsal işlevi, kamusal müdahale biçimleri ve piyasa ile kurduğu ilişki de farklılaşmıştır. Bu noktada, liberal, muhafazakâr-korporatist ve sosyal demokrat modellerin barınma hakkını nasıl tanımladığı ve hangi politika

⁹ Buradaki *düzenleyici* vurgusu sosyal devletin tarihsel olarak üstlendiği düzenleme işlevinde yaşanan dönüşüm ekseninde düşünülmelidir. Altın Çağda sosyal devlet piyasa başarısızlıklarını ve sermaye birikiminin toplumsal meşruiyetini sağlayan bir yapı olarak tanımlanmıştır. Bu işlev, emeği koruyan ve toplumsal dayanışmayı güçlendiren bir denge arayışı biçiminde işlemiştir. Devlet, emek ve sermaye arasında uzlaşmayı kurarak ücret, istihdam ve sosyal hakların kolektif biçimde belirlenmesini sağlamıştır. Neoliberal dönemde ise bu denge tersine dönmüş, devletin düzenleme rolü, toplumsal refahı önceleyen bir müdahale aracından, piyasanın *sağlıklı işleyişini* güvenceye alan bir çerçeveye indirgenmiştir. Devletin düzenleyici kapasitesi uluslararası rekabet, finansal serbestleşme ve yönetim mekanizmaları aracılığıyla piyasa lehine yeniden yapılandırılmış, tam istihdam hedefi rekabet gücüyle, sosyal haklar ise mali disiplinle ikame edilmiştir. Bu dönüşüm, sosyal devletin düzenleme işlevini emeği koruyan bir kamusal kapasiteden çıkarak sermaye birikimini kolaylaştıran bir yönetim biçimine dönüştürmüştür. Dolayısıyla burada *düzenleyici* kavramı, sosyal devletin piyasa ile toplum arasındaki tarihsel uzlaşma rolünün neoliberal yeniden tanımlanışını ifade etmektedir (Güler, 2020).

araçlarıyla kurumsallaştırdığı sorusu, sosyal devletin metadışlaştırma kapasitesini anlamının temelini oluşturur.¹⁰

Sosyal Devlet Modellerinde Barınma Hakkı ve Metadışlaştırma Düzeyi

Sosyal devlet modelleri, sermaye birikiminde sürekliliği sağlarken emek gücünün yeniden üretimini güvence altına alan farklı tarihsel düzenleme biçimlerini temsil etmektedir. Her model, sermaye birikiminde istikrarı sürdürmek için toplumsal risklerin hangi ölçüde piyasa dışına taşınacağını belirler. Bu nedenle sosyal devletin barınma hakkına yaklaşımı, bu yapının metadışlaştırma kapasitesinin en görünür göstergelerinden birini oluşturur. Daha önce belirtildiği gibi barınma, emek gücünün yeniden üretimi için zorunlu bir yaşam alanı olduğu kadar sermaye birikiminin mekânsal altyapısıdır. Hal böyleyken sosyal devletin müdahale biçimi, piyasa ile kamu arasındaki dengenin nerede kurulduğunu doğrudan ortaya koymaktadır.

Liberal modelde barınmanın metadışlaştırılma düzeyi düşüktür. Sosyal devlet, emeği koruyan bir aktör olmaktan çok, sermaye birikimini sürdüren bir finansal düzenleyici konumundadır. Bu modelde barınma hakkı kamusal bir sorumluluk alanı olmaktan çok bireysel bir mülkiyet hedefi biçiminde kurgulanmıştır. Modele dahil olan Anglo-Sakson ülkelerde uygulanan konut politikaları, mülkiyet edinimini teşvik eden vergi indirimleri, ipotekli konut destekli krediler ve finansal serbestleşme araçları etrafında şekillenmiştir. Devletin doğrudan konut üretimi veya sosyal kiralama faaliyetleri oldukça sınırlıdır. Alt gelir gruplarına sağlanan yardımlar ise geçici kira desteklerinden ibarettir. Bu yapı, barınma hakkını piyasa erişimiyle koşullandırılmış bir bireysel sorumluluk alanına indirger. Modelin örnek ülkelerinden Birleşik Krallık'ta 1980'li yıllarda uygulamaya konulan Satın Alma Hakkı programı, kamusal konut stoklarını hızla azaltmış; barınmayı bir sosyal hak olmaktan çıkarıp sermaye

¹⁰ Çalışmada yalnızca liberal, muhafazakâr-korporatist ve sosyal demokrat modellerin ele alınmasının iki temel gerekçesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Esping-Andersen'in (1990) klasik modellemesinin bu üç örneğe dayanmasıdır. Bu üçlü modelleme, sosyal devletlerin refah üretiminde piyasa, aile ve devlet arasındaki ilişkileri temel alarak metadışlaştırma kapasitesini karşılaştırmalı biçimde analiz etmeye olanak sağlamaktadır. İkinci olarak öğretilde Türkiye'nin sıklıkla *Güney Avrupa* ya da *geç sosyal devlet* modeli içinde konumlandırıldığı bilinmektedir. Bu model, geç kurumsallaşma, sınırlı sosyal harcamalar, aile temelli dayanışma ağlarının baskınlığı ve klientalist politika yapılarıyla somutlaşmaktadır (Leibfried, 1992; Ferrera, 1996). Barınma hakkı bu ülkelerde büyük ölçüde aile mülkiyeti, gayrimenkul yatırımı ve yerel siyasal ilişkiler üzerinden şekillendiğinden özgün tarihsel ve kurumsal dinamikler barındırmaktadır (Allen, 2012: 253-254). Güney Avrupa modelinde barınma hakkı, ayrı bir çalışmada incelenmek üzere bu metnin kapsamı dışında bırakılmıştır.

birikiminin bir aracına dönüştürmüştür (Forrest ve Murie, 1988: 42-43; Malpass, 2005: 103-104). Harvey (1989/2015b: 222), bu süreci kentsel mekânın sermaye birikiminin sabitleme alanı haline gelmesi olarak tanımlar. Sermaye fazlası, inşaat ve gayrimenkul yatırımlarına yöneltilerek sistemin finansal istikrarı sağlanmıştır. Bu durum, sosyal devletin piyasa karşısındaki düzenleyici kapasitesini zayıflatmış, barınma hakkı, kredi erişimi ve borçlanma kapasitesiyle ölçülür hale gelmiştir.

Muhafazakâr-korporatist modelde barınmanın metadışlaştırılması orta düzeydedir. Piyasa, devlet tarafından düzenlenmekle birlikte bireylerin barınma güvencesi çoğunlukla hane içi dayanışma ve özel mülkiyet üzerinden sağlanır. Belirtilen modelde barınma politikaları aile mülkiyetini ve miras aktarımını destekleyen bir mantıkla biçimlenir. Fransa ve Almanya örnekleri bu modelin tipik temsilcileridir. Devlet, sosyal konut üretiminde belirli bir rol oynasa da bu müdahale genellikle istihdam statüsüne veya mesleki aidiyete bağlıdır. Kamu tarafından üretilen konutlar çoğunlukla belirli gelir düzeylerinin altındaki hanelere yöneliktir. Bu nedenle konut piyasası içinde hiyerarşik bir yapı oluşur. Kira kontrolü ve vergi teşvikleri gibi araçlarla kısmi koruma sağlanmakla birlikte kiracılar piyasa ilişkilerinden tam anlamıyla bağımsız değildir. Barınma hakkı, piyasa ile aile arasında bir denge alanına sıkışmıştır. Bu modelde aile, sosyal devletin metadışlaştırma işlevini kısmen üstlenir. Barınma güvenliği, kamusal bir hak olmaktan ziyade aile dayanışmasıyla sağlanmakta, cinsiyet temelli işbölümü ve statü hiyerarşileri korunmakta, kadınlar çoğu zaman aile mülkiyetine dolaylı biçimde erişebilmektedir. Bu koşullarda barınma hakkı dolaylı olarak aile kurumuna devredilmiş, sosyal devletin doğrudan müdahalesi sınırlı kalmıştır (Forrest ve Murie, 1988: 83-84; Harloe, 1995: 537).

Barınma hakkının metadışlaştırılma düzeyinin en yüksek olduğu yapı sosyal demokrat modeldir. Bu modelde barınma herkes için erişilebilir, eşitlikçi ve kamusal bir hizmet alanı olarak tanımlanır. İskandinav ülkelerinde geliştirilen maliyet esaslı kiralama sistemi, piyasa kiralalarını sosyal konutların maliyet düzeyine göre belirleyerek barınmayı uzun süre finansal spekülasyondan korumuştur (Kemeny, 1995: 82-85). Sosyal konutlar yalnızca düşük gelir gruplarına yönelik olarak tanımlanmaz. Toplumun geniş kesimlerine yöneliktir. Bu yapı, barınmayı ikinci sınıf bir konut biçimi olmaktan çıkarır ve toplumsal bütünleşmenin aracı haline getirir. Modeli somutlaştıran ülkelerden İsveç ve Danimarka'da devlet, kira düzeylerinin belirlenmesinde toplumsal aktörlerle müzakere yürütür. Yerel yönetimler ise konut arzında aktif rol oynamıştır. Ancak 1990'lardan itibaren neoliberal düzenleme süreçleri, bu modelin dahi metadışlaştırma kapasitesini zayıflatmıştır. Finansallaşma ve piyasa yönelimli reformlar, kamu konutu üretiminin azalmasına, kira sübvansiyonlarının daralmasına ve özel sektörün ağırlığının artmasına yol açmıştır (Harloe, 1995: 539-540; Stephens ve Fitzpatrick, 2007: 202-205).

Tablo 1. Sosyal Devlet Modellerinde Barınma Hakkının Metadışlaştırılma Düzeyi

Sosyal Devlet Modeli	Barınma Hakkına Yaklaşım (Altın Çağ)	Devletin Rolü ve Politika Araçları	Metadışlaştırma Düzeyi	Neoliberal Düzenleme Biçimi
Liberal Model	Barınma bireysel bir sorumluluk, mülkiyet edinimi toplumsal ilerlemenin göstergesi olarak görülür.	Devletin rolü sınırlıdır. Vergi indirimleri, ipotekli konut kredileri, finansal teşvikler öne çıkar. Sosyal konut ve kira desteği geçicidir.	Düşük: Barınma hakkı piyasaya erişimine ve borçlanma kapasitesine bağlıdır.	1980'lerden itibaren finansallaşma derinleşmiş, kamusal konut stokları özelleştirilmiş, kredi temelli mülkiyet modeli hegemonik hale gelmiştir. Barınma tamamen piyasa mantığına bağlanmıştır.
Muhafazakâr-Korporatist Model	Barınma aile dayanışması ve özel mülkiyet üzerinden güvence altına alınır. Devlet düzenleyici ama ikincil aktördür.	Kısmi sosyal konut üretimi, kira kontrolü, vergi teşvikleri belirgindir. Aile mülkiyetini ve miras aktarımını destekleyen politikalar yaygındır.	Orta: Aile kurumu metadışlaştırmada tamamlayıcı rol üstlenir.	Mali sürdürülebilirlik gerekçesiyle devletin doğrudan konut üretimi azalmış, özel sektör ağırlığı artmıştır. Sosyal konut hedefli destekler daralmış, hane dayanışması yeniden öne çıkmıştır.
Sosyal Demokrat Model	Barınma evrensel bir hak, toplumsal bütünleşmenin unsuru olarak görülür.	Maliyet esaslı kiralama sistemi, geniş kapsamlı	Yüksek: Devletin sınır çizen, piyasa karşısında koruyucu rolü belirgindir.	1990'lardan itibaren piyasa yönelimli reformlar ve finansallaşma süreci, sosyal

		sosyal konut arzı söz konusudur. Yerel yönetimler aktif bir rol üstlenir. Toplumsal aktörlerle müzakere ön plandadır.		konut üretimini azaltmış, kira sübvansiyonlarını daraltmıştır. Eşitlikçi model piyasa baskısıyla zayıflamıştır.

Esping-Andersen 1990; Harloe, 1995; Kemeny, 1995; Malpass, 2005; Stephens ve Fitzpatrick, 2007; Schwartz ve Seabrooke, 2008'den hareketle yazar tarafından hazırlanmıştır.

Üç model birlikte değerlendirildiğinde, barınmanın sosyal devlet içindeki konumu bakımından bir metadışlaştırma hiyerarşisinin ortaya çıktığı söylenebilir. Sosyal demokrat model yüksek, muhafazakâr-korporatist model orta, liberal model ise düşük düzeyde metadışlaştırmayı sağlamaktadır. Bu farklılık, her modelin tarihsel olarak sermaye birikimiyle kurduğu uzlaşma biçiminin bir sonucudur. Liberal modelde piyasa, sosyal devletin yerini alır. Muhafazakâr-korporatist modelde aile, sosyal korumanın temelidir. Sosyal demokrat modelde ise devlet, piyasanın sınırlarını çizer. Bununla birlikte, 1980'lerden itibaren neoliberal düzenleme bu hiyerarşiyi silikleştirmiştir. İpotekli konut kredisi destekli mülkiyetin yaygınlaştırılması, kamu konutlarının özelleştirilmesi ve finansal piyasaların derinleşmesi, bütün sosyal devlet biçimlerinde barınmanın yeniden piyasalaşmasına neden olmuştur (Schwartz ve Seabrooke, 2008: 9–12; Aalbers, 2016: 68).

Neoliberalizm ve Barınma Hakkının Dönüşümü

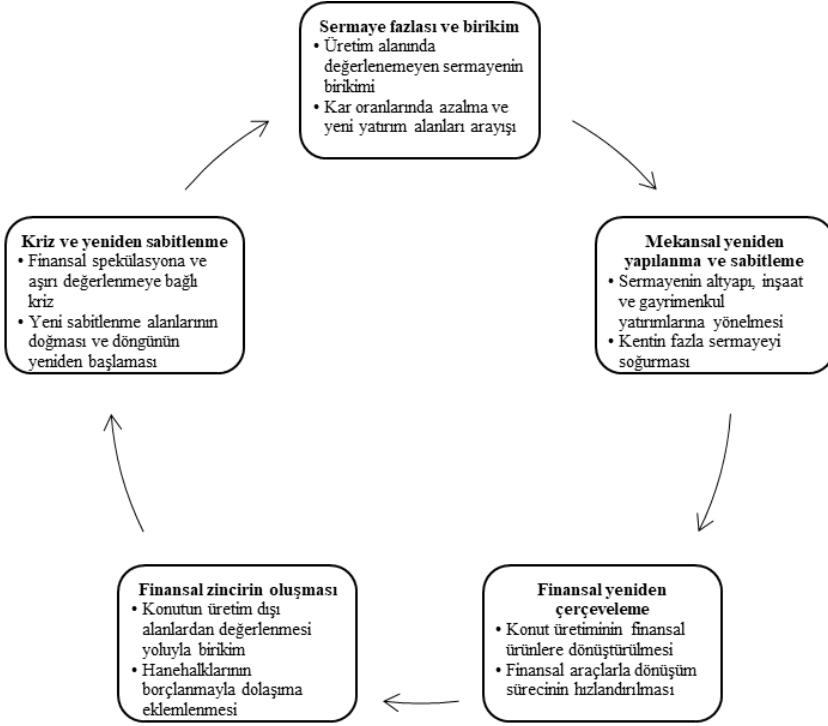
Sosyal devletin neoliberal dönüşümü, barınma alanında üç aşamada görünür hâle gelmektedir. İlk aşamayı konutun finansallaşmasıyla barınmanın kullanım değerinden koparılacak varlık değeri ve borçlanma zincirlerine eklenmesi oluşturur. İkinci aşamada piyasa mantığının sosyal hakların kurumsal içeriğini daraltıp hak temelli güvenceleri *malîyet-etkin* hedefli programlara indirilmesi konumlanır. Üçüncü aşama ise bu iki sürecin kentsel mekânda kalıcı ve çok katmanlı barınma eşitsizlikleri üretmesidir. Bu bölümde, söz konusu üç aşamayı birbirine bağlayan düzenlemeler somutlaştırılmıştır.

Konutun Finansallaşması ve Sermaye Birikimi

Neoliberal düzenleme biçimi, konutun sosyal bir hak olmaktan çıkıp sermaye birikiminin araçlarından biri hâline gelmesinde belirleyici aşamayı oluşturur. Devletin barınma alanındaki doğrudan müdahale kapasitesinin geriletilmesi, konut piyasasında finansal serbestleşme, özelleştirme ve düzenleyici çerçevelerin yeniden tasarımı eşliğinde ulusal ve küresel sermaye akımlarıyla bütünleştirilmesi bu aşamayı somutlaştıran başlıca gelişmelerdir. Sermayenin giderek daha fazla finansal işlemler ve varlık değerlemeleri üzerinden elde edildiği bu birikim rejimi, konutu ipotekli borçlandırma, menkul kıymetleştirme ve finansal tahakküm mekanizmalarıyla finans piyasalarının merkezine yerleştirmiştir (Aalbers, 2016: 28-29).

Konutun finansallaşması, kapitalist ekonominin kriz eğilimleriyle kurduğu ilişki bakımından da özgün bir işlev üstlenmiştir. Sermaye birikimi, dönemsel tıkanmaları mekânsal yeniden yapılanma yoluyla aşmaya çalışmaktadır. Kentsel alanlar ve büyük ölçekli sabit sermaye yatırımları bu bağlamda fazla sermayeyi soğuran bir *sabitlenme alanı* işlevi görmüştür (Harvey, 2005/2015a: 79-80). Gayrimenkul, bu dönemde uzun vadeli değer biriktirme potansiyeli ve finansal araçlara dönüştürülebilme kapasitesi nedeniyle sermayenin öncelikli hedeflerinden biri hâline gelmiştir. İpotekli konut destekli krediler, menkul kıymetler ve gayrimenkul yatırım ortaklıkları üzerinden, konutun dolaşımı finansal mantıkla uyumlu bir zincire bağlanmıştır. Bu yolla birikim, üretim dışı değerlendirme kanallarına dayandırılmıştır (Schwartz ve Seabrooke, 2008: 237–242). Bu süreç, aşağıdaki gibi görselleştirilebilir:

Şekil 1. Finansallaşma ve Barınmaya Dayalı Sermaye Birikim Döngüsü



Harvey (2005/2015a), Schwartz ve Seabrooke (2008), Aalbers (2016; 2019) temel alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Açıklanan dönüşüm konutun toplumsal anlamını da yeniden tanımlamıştır. Kullanım değerinin geri plana itilmesiyle birlikte barınma, hanehalklarının gereksinimlerini karşılayan bir kamusal hizmet olmaktan çok, sermayenin beklentilerine göre alınıp satılan ve kiralanılan bir varlık olarak konumlanmıştır. Konut sahibi olmak, mülkiyetin *rasyonel birikim stratejisi* biçiminde tanımlandığı bir söylemle pekiştirilmiştir. Hanehalkları, kredi ve ipotek sözleşmeleri aracılığıyla uzun vadeli borç ilişkilerine bağlanmış, emek gelirlerinin kalıcı bir kısmı düzenli taksit ödemeleri ve kira akımları yoluyla finansal ranta aktarılmıştır. Bu borçlanma rejimi, tüketim finansmanının yanında, toplumsal kontrol ve disiplin biçimi olarak da işlev görmüş, hanehalkları faiz dalgalanmaları ve varlık fiyatlarındaki oynaklığa doğrudan maruz bırakılmıştır (Harvey, 2010: 45–48, 56–58).

Finansallaşmanın kurumsallaşması, sosyal devletin kısıtlı barınma politikalarının dahi tasfiyesini takip eden bir çizgide şekillenmiştir. 1945–1975

döneminde bir ölçüde yaygınlaşan sosyal konutlar, kamu mülkiyeti ve kira denetimleri, 1980'lerden itibaren sistemli biçimde daraltılmıştır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta yerel yönetimlerin konut stokları azaltılmış, kiralık sosyal konutlar ikincil ve damgalanmış bir seçenek hâline getirilmiştir. Fransa ve Almanya'daki sosyal konut sistemleri ise mali disiplin, özelleştirme ve hedefleme politikaları doğrultusunda yeniden yapılandırılmıştır. Bu dönüşüm, kamusal güvencenin piyasaya erişimle ikame edildiği bir rejimi kurumsallaştırmıştır. Devlet, doğrudan konut sağlayıcı rolünden çekilirken kamusal düzenleme kapasitesini daraltmış, buna karşılık yatırımcıları teşvik eden, piyasa odaklı bir yönlendirme işlevi öne çıkmıştır. Neoliberal düzenleme biçiminde devlet, konut alanından bütünüyle çekilmekten çok, arazi piyasasını oluşturan, üretim ölçeğini büyüten ve alt sınıfları kredi mekanizmalarına dahil eden piyasa kurucu bir çerçeve üretmiştir. Kentsel alanlar ve konut arzı, finansal değerlenme hedefleriyle uyumlu biçimde planlanan yeni bir politika mantığına tabi hâle getirilmiştir (Malpass, 2005: 106-107; Aalbers, 2016: 9-10; Doğru, 2024: 323).

2008 krizi¹¹, konut finansallaşmasının emek üzerindeki olumsuz etkilerini görünür kılan en önemli örnektir. İpotek teminatlı menkul kıymet zincirlerinin çökmesiyle birlikte kitlesel hacizler, evsizliğin artışı ve hanehalkı gelirlerinin keskin biçimde azalması, konutun finansal düzenlemeye ne derece gömülü hâle geldiğini gözler önüne sermiştir. Krize verilen yanıtlar, finansal istikrarın korunmasına öncelik tanındığını teyit etmiştir. Gerçekten bu süreçte kamu kaynakları kredi piyasalarının yeniden işlerliğine seferber edilirken barınma güvencesi ikincil planda kalmıştır. Bu deneyim, finansallaşmış bir barınma rejiminde sosyal devletin müdahalesinin sistemin yeniden canlandırılmasına yöneldiğini, hak temelli bir yaklaşımın ikincilleştiğini göstermiştir (Camacho ve Nieto, 2009: 253; Streeck, 2011: 17).

¹¹ Krizin temel gerekçesi 1990'lı yıllardan itibaren ABD'de düşük gelirli ve kredi notu zayıf hanelere yönlendirilen ipotek kredilerinin menkul kıymetleştirilmesiyle oluşan karmaşık finansal zincirlerdir. Bu krediler, yüksek riskli haneleri *ev sahibi* yapma söylemi altında, borçlanma yoluyla mülkiyet ideolojisini yaygınlaştıran bir sosyal politika aracı olarak sunulmuştur. Talep gerilemesiyle birlikte ipotek teminatlı menkul kıymetlerin ve türev ürünlerin değeri büyük ölçüde gerilemiş, kredi zincirleri kırılmış ve büyük yatırım bankalarının iflası art etkisi yaratmıştır. 2007'de bu yöntemi temel alan şirketlerin borç yükümlülüklerini yerine getirememesiyle başlayan kriz, 2008'de Lehman Brothers'ın iflası ile derinleşmiş, ABD hükümeti ve Avrupa Merkez Bankası koordinasyonunda yaklaşık 1 trilyon Amerikan dolarının üzerinde kurtarma paketleri devreye alınmıştır. Bu müdahaleler, neoliberal düzenleme biçiminin *piyasanın kendi kendini düzenleyeceği* iddiasını fiilen geçersiz kılarken kamu kaynakları toplumsal gereksinimler yerine finansal istikrarın yeniden tesisi için seferber edilmiştir (Boratav, 2011: 100-101; Erdem ve Atbaşı, 2011: 39).

Konutun finansallaşması kentlerin mekânsal üretimini de değiştirmiştir. Değer artışı beklentileri merkezi bölgelerde mutenalaştırma¹² süreçlerini hızlandırmış, artan kiralara ve varlık fiyatları düşük gelirli grupları çeperlere itmiştir. Kentsel dönüşüm projeleri, altyapı yatırımları ve büyük projeler, mekânı finansal varlıkların değerlendirilme gereksinimlerine göre yeniden biçimlendirmiştir. Bu durum mekânın üretiminin toplumsal gereksinimlerden koparılmasını ve gündelik yaşamın örgütlenişinin piyasaya tabi kılınmasını ifade etmektedir. Bu çerçevede kullanım değeri-değişim değeri çelişkisi, konut özelinde somut bir kent politikası sorununa dönüşmüştür. Barınmanın kamusal niteliği zayıfladıkça, kent içi ayrışma ve yerinden edilme dinamikleri kalıcılaştırmıştır.

Birikim rejimi açısından bakıldığında, finansallaşma emek gücünün yeniden üretimini doğrudan etkileyen bir maliyet dinamiği yaratmıştır. Barınma giderlerinin hane gelirleri içindeki payı yükseldikçe işçi sınıfı üzerinde bir baskı oluşmuştur. Konut fiyat ve kira hareketleri, ücret pazarlıklarının arka planını belirleyen temel bir göstergeye dönüşmüştür. Hanehalkı borçluluğunun artışı, ücret esnekliği ile güvencesizlik arasında yeni bağlar üretmiştir. İşsizlik, gelir kaybı ve faiz artışları gibi sosyoekonomik dengesizlikler barınma güvencesinin hızla aşınmasına yol açmıştır. Bu mekanizma, sosyal devletin metadışlaştırma kapasitesini zayıflatmış, barınmanın piyasadan bağımsız bir hak alanı olarak korunması güçleşmiştir (Schwartz ve Seabrooke, 2008: 240–245).

Finansal döngüleri duyarlılık, sermaye birikiminin bir diğer belirgin özelliğini oluşturmaktadır. Düşük faiz dönemlerinde genişleyen kredi hacmi fiyatları yukarı taşıırken, sıkılaşma evrelerinde borç çevirme güçlükleri ve hacizler artmaktadır. Bu bakışimsız etki, barınma güvencesini makro-finance koşullara bağımlı kılmaktadır. Hane gelirleri ile konut piyasası arasında kurulan bağ, barınmayı kriz ve istikrar politikalarının bir yönetim aracına dönüştürmüştür (Harvey, 2010: 29-30). Finansallaşmanın ekonomik, sosyal ve siyasal sonuçları, kentsel yurttaşlığın sınırlarını da etkilemektedir. Günümüzde barınma, krediye erişim ve varlık sahipliği üzerinden tanımlanan bir piyasa vatandaşlığı göstergesi hâline gelmekte; bu yeniden tanımlama, sosyal devletin meşruiyetini taşıyan eşitlik ve katılım ilkelerini aşındırmaktadır. Güçlü kiracı korumaları ve evrensel kiralık konut rejimlerinin bulunduğu örneklerde dahi, finansal değerlendirilme mantığı sosyal konut stokunu

¹² Mutenalaştırma kavramı ilk kez Glass tarafından Londra'daki işçi sınıfı mahallelerinin dönüşümünü tanımlamak için kullanılmıştır. Kavram, işçi sınıfının yaşadığı konut alanlarının orta ve üst gelir gruplarının taleplerine uygun biçimde *yenilenmesi*, *iyileştirilmesi* ve *rehabilitasyonu* süreçlerini ifade eder (Glass, 1964). Bu dönüşüm nüfusun, sınıfsal bileşimin ve kültürel dokunun değişimini de içerir. Mutenalaştırma bu yönüyle, kent mekânının yeniden değerlendirilmesini sağlayan ve sermaye birikiminin mekânsal bir biçimi olarak işleyen bir süreçtir (Smith ve Williams, 2015: 11–15).

daraltıcı ve seçiciliği artırıcı yönde işlemektedir (Harvey, 2000/2008: 83-84; Fainstein, 2010: 19-22).

Finansallaşmış konut rejimi, devlet-piyasa ilişkisini de yeniden düzenlemiştir. Kamu arazilerinin özelleştirilmesi, imar haklarının ticarileştirilmesi ve kiralama piyasalarının kurumsal yatırımcılara açılması, kamu gücünün varlık değerlenmesi lehine kullanılmasına neden olmuştur. Devlet, planlama ve düzenleme araçlarını giderek yatırımcı güveni, likidite ve değer artışı hedefleriyle uyumlandırmıştır. Bu bağlamda kamusal müdahale, hak temelli erişim ve hizmet garantisi yerine, portföy akışlarını ve varlık fiyatlarını istikrarlı tutma misyonuna eklenmiştir. Kamunun sınırlı kalan sosyal konut üretimi ve kira destekleri ise artan fiyat dinamikleri karşısında dengeleyici olmaktan ziyade, piyasa başarısızlıklarını telafi eden geçici hedefli programlara indirgenmiştir (Malpass, 2005: 121-122).

Bu genel çerçeve, reel ekonominin ve kentsel üretimin bizzat finansal mantığa tabi kılınması anlamına geldiğini göstermektedir. Borç, varlık, teminat ve getiri kategorileri, konutun tasarımından yer seçimlerine, kira sözleşmelerinden dönüşüm ölçeklerine kadar zincirin her halkasına nüfuz etmiştir. *Borçla yönetme* süreci, finansallaşmanın gündelik hayatı nasıl yeniden örgütlediğini ortaya koymaktadır. Hane ve kent düzeyinde finansal göstergeler toplumsal gereksinimlerin üzerine yerleştirilmiştir (Lazzarato, 2015: 139-140).

Konutun finansallaşması bir *değer rejimi* değişikliğini de işaret etmektedir. Gayrimenkulün değerlenmesi, üretkenliği artıran toplumsal yatırımların (bakım, eğitim, sağlık vb.) aleyhine işlemiştir. Bütçe ve kredi öncelikleri finansal varlıkların korunmasına yönelmiştir. Bu kayma, toplumsal yeniden üretimin altyapısını zayıflatmış, barınmanın metadışlaştırılması yönünde oluşturulabilecek kurumsal kapasiteyi sınırlamıştır (Aalbers, 2016: 23-24).

Finansallaşma süreci, barınmayı piyasa değerlenmesinin merkezine yerleştirerek sosyal devletin hak temelli müdahale alanını daraltmıştır. Böylece konut politikalarındaki piyasa mantığı sosyal hakların genelinde de belirleyici hale gelmiş, kamusal güvenceden çok bireysel sorumluluk ve finansal erişim eksenli bir anlayış öne çıkmıştır.

Piyasa Mantığı ve Sosyal Hakların Daralması

Neoliberal düzenleme biçiminde piyasa mantığı, sosyal hakların tamamında olduğu gibi barınma açısından da belirleyici ölçüt ve uygulama çerçevesi hâline gelmiştir. Yeni dönemde hak temelli bir koruma anlayışının yerini rekabet, mali verimlilik ve bireysel sorumluluk ilkeleri almıştır. Sosyal devletin temelini oluşturan kamusal sorumluluk anlayışı piyasa etkinliğiyle ikame edilmiş, sosyal hakların kurumsal temelleri *malîyet-etkin çözümler* adı altında piyasalaştırılmıştır.

Yaşanan dönüşüm, sosyal devletin meşruiyetini tanımlayan eşitlik ve dayanışma ilkelerinin çözülmesi anlamına gelmektedir. Neoliberal düzenleme biçimi, bu çerçevenin tersine çevrilmesini sağlamıştır. Bu süreçte devletin piyasa dışı işlevleri *verimsiz* olarak tanımlanmış; sosyal hizmetlerin ticarileştirilmesi, toplumsal refahın üretiminde piyasa mekanizmalarının belirleyici hâle gelmesine yol açmıştır (Offe, 1984: 111-112). Bu koşullar altında barınma, sağlık ve eğitim gibi hizmetler artık kamusal bir yükümlülük olarak değil *piyasa fırsatı* biçiminde tanımlanmaktadır.

Barınma hakkının piyasa mantığına eklenmesi, sosyal hakların metadışlaştırılma kapasitesini doğrudan zayıflatmıştır. Esping-Andersen'in (1990: 37-39) ifadesiyle sosyal hakların gücü, bireylerin yaşamlarını piyasa gelirine bağlı olmadan sürdürebilme kapasitesiyle ölçülmektedir. Neoliberal dönemde kira yardımları, konut sübvansiyonları ve mülkiyet teşvikleri, bu bağımlılığı azaltan kamusal güvenceler olmaktan çıkarak piyasa katılımını teşvik eden mali araçlara dönüşmüştür. Bu nedenle neoliberal barınma rejiminde sosyal politika, metadışlaştırıcı bir koruma mekanizmasından çok, alt ve orta gelirli haneleri uzun vadeli borç ilişkileri içine çekerek finansal olarak içerme işlevi görmektedir. Konuta erişim de kamusal bir hak olarak değil, devlet-destekli krediye erişim kapasitesi olarak yeniden tanımlanmaktadır (Doğru, 2016: 204-206).

Bu yönelim, sosyal devletin mali işleyişinde de köklü bir yeniden yapılanmayı beraberinde getirmiştir. 1980 sonrası dönemde *kamu harcamalarının rasyonelleştirilmesi* söylemi altında sosyal konut yatırımları kısıtlanmış, kamu kaynakları doğrudan arz yerine özel sektörün finansmanına yönlendirilmiştir. Devlet, konut üretiminden çekilirken piyasa risklerini üstlenmeye devam etmiş, garantör ve arabulucu bir konuma yerleşmiştir. Bu durum, özel sektör kârlarının kamusal kaynaklarla güvence altına alındığı yeni bir durumu doğurmuştur (Harvey, 2000/2008: 58-59).

Konut politikaları bağlamında yaşanan dönüşüm, barınma hakkının kamusal güvenceden piyasa bağımlılığına kaymasını ifade etmektedir. Sosyal devletin müdahalesi, düşük gelirli gruplara yönelik hedefli yardımlarla sınırlı kalmış; konutun kamusal arzı, finansal kredilendirme yoluyla özelleştirilmiştir. Bu nedenle neoliberal konut rejiminde devletin rolü, doğrudan kamusal arzı üstlenen bir aktör olmaktan çok, arazi piyasasını oluşturan, üretim ölçeğini büyüten ve hanehalkını kredi mekanizmalarına eklemleyen piyasa kurucu bir aygıt dönüşmektedir (Doğru, 2024: 323). Mülkiyet temelli teşvikler, bir yandan orta gelir gruplarını borçlandırarak sistemle zorunlu biçimde bütünleştirmiş, diğer yandan kiralık konut piyasasını daraltarak konut maliyetlerini yükseltmiştir. Açıklanan koşullarda piyasa mekanizması, konut arzını ve talebini belirleyen temel düzenleyici hâline gelmiştir (Harvey, 2010: 49-50).

Özetlenen süreç, sosyal hakların kapsamını ve normatif içeriğini daraltmıştır. Sosyal devletin tarihsel işlevi, piyasa başarısızlıklarını telafi etmeye indirgenmiştir. Oysa sosyal hakların özü, bireylerin yaşam koşullarını piyasa dalgalanmalarından koruma kapasitesinde yatar. Neoliberal dönemde bu koruma kapasitesi sistematik biçimde aşındırılmış, barınma, sağlık ve eğitim gibi alanlar *özelleştirilmiş yurttaşlık* anlayışıyla yönetilmiştir (Fainstein, 2010: 141).

Piyasa mantığının sosyal politikanın merkezine yerleşmesi, toplumsal eşitsizliklerin mekânsal biçimlerde yeniden üretilmesine yol açmıştır. Barınma, bu eşitsizliklerin en görünür olduğu alanlardan biridir. Konutun erişim koşulları gelir, sınıf ve mekân temelli ayrışmaları derinleştirirken, piyasa odaklı politikalar barınma hakkını sosyal adalet yerine ödeme gücüne bağlı bir ayrıcalığa dönüştürmüştür. Bu bağlamda sosyal devletin neoliberal dönüşümü, barınma kaynaklı yeni eşitsizlik biçimlerinin kalıcılışmasını beraberinde getirmiştir.

Barınma Kaynaklı Eşitsizlikler

Kapitalist düzende konutun üretimi, dağıtımı ve kullanımı sınıfsal eşitsizliklerin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Barınma hakkının aşınması, toplumsal yeniden üretimin yapısal eşitsizliklerinin mekânda somutlaşan bir sonucudur. Engels'in (1873/2020: 29-30) belirttiği gibi, konut krizi kapitalizmde sermaye birikiminin sürekliliği için bir koşuldur. Günümüzde bu koşul küresel ölçekte derinleşmiştir. Neoliberal kentleşme süreci, sermayenin mekânsal birikim stratejileriyle toplumsal eşitsizlikleri iç içe geçirmiştir. Sermaye, kentsel mekân yatırım ve disiplin alanı olarak yeniden yapılandırmıştır.

Yaşanan süreç, Lefebvre'nin (1974/2014) *mekânın üretimi* yaklaşımıyla örtüşmektedir. Mekân, salt üzerinde yaşanan bir yüzey değil, toplumsal ilişkilerin üretildiği ve yeniden üretildiği bir yapıdır. Bu nedenle kentsel dönüşüm, fiziksel bir yenilenme süreci olmanın ötesinde, sınıfsal, kültürel ve politik ayrışmaların yeniden kurgulanması anlamını taşımaktadır. Finansallaşmış konut piyasaları, mekânın üretim sürecini sermaye lehine yönlendirmiş, konutun kullanım değeri, mülkiyet rantına tabi kılınmış, kentsel mekân yatırım getirilerinin alanı hâline gelmiştir.

Bu durum, barınma hakkının sosyal adalet boyutunu ortadan kaldırmış ve barınma eşitsizlikleri olarak adlandırılabilen kalıcı farklar yaratmıştır. Sosyal devletin kısıtlı nitelikteki kamusal konut sistemleri, gelir grupları arasındaki farkları kısmen yumuşatabilmişken, neoliberal düzenlemede bu denge tamamen çözülmüştür. Kentsel mekânın özelleştirilmesi, arsa fiyatlarının spekülatif biçimde artışı ve kamu arazilerinin piyasa kullanımına açılması alt gelir gruplarının yaşam alanlarını daraltmıştır. Wacquant (2008: 59–63) bu süreci *ileri marjinallik* kavramıyla tanımlar. İleri marjinallik, yoksulluğun gelir eksikliğinin yanında, mekânsal tecrit ve

kurumsal dışlanmadan kaynaklandığı bir aşama olarak açıklanır. Buna göre yoksulluk, kentin belirli bölgelerinde ve alt gelir gruplarında sabitlenmektedir.

Barınma kaynaklı eşitsizlikler, mekânsal ayrışmanın ötesine geçerek yurttaşlığın fiili sınırlarını da belirlemiştir. Kimin nerede, hangi koşullarda ve hangi maliyetle yaşayabildiği, siyasal katılım, toplumsal görünürlük ve hak talebi kapasitesi üzerinde belirleyici hâle gelmiştir. Fainstein (2010: 19–22), bu durumu *adil kent* ilkesinin ihlali olarak niteler. Şayet kentsel kaynakların dağılımı eşitlikçi değilse demokratik yurttaşlık da mekânsal olarak parçalanmıştır. Bu bağlamda barınma hakkı, demokratik eşitliğin mekânsal önkoşuludur.

Eşitsizliklerin derinleşmesinde finansallaşma kadar ideolojik dönüşüm de etkili olmuştur. Neoliberal düzenleme biçimi, konut mülkiyetini bireysel başarı ve özgürlük göstergesi olarak sunarken, kiracılığı *geçici* veya *yetersiz* bir statüye indirgemıştır. Bu ideolojik çerçeve, piyasa dışı konut biçimlerinin (kooperatif, kamu konutu, topluluk temelli barınma modelleri vb.) itibarsızlaşmasına yol açmıştır.

Konutun metalaşma düzeyi, mekânsal ayrışma kadar toplumsal katmanlaşmayı da derinleştirmiştir. Finansal yatırımcıların konut piyasasındaki ağırlığı, kiralık konut arzını daraltmış; hane gelirlerinin daha büyük bir kısmı kira ve borç ödemelerine yönelmiştir. Bu durum, emekçi hanehalklarının diğer temel ihtiyaçlara ayırabildiği kaynakları daraltarak yaşam koşullarında gerilemeye neden olmuştur. Barınma maliyetleri, sınıfsal farkları yeniden üretmenin en kalıcı araçlarından biri hâline gelmiştir. Aalbers (2016: 76-77), bu yapıyı *konut yoluyla finansal katmanlaşma* olarak adlandırır. Buna göre varlık sahipliği sermaye birikimini hızlandırırken, mülksüzlük borç ve güvencesizlik biçiminde yeniden üretilmektedir.

Kentsel düzeyde eşitsizliklerin en görünür biçimi, mekânsal ayrışma ve kentsel rantın dağıtımıdır. Merkezi bölgelerde yükselen gayrimenkul fiyatları, düşük gelir gruplarının bu alanlardan dışlanmasına yol açmıştır. Mutenalaştırma süreçleri bahsi geçen dışlanmanın kurumsal biçimidir. Sermaye, değer yaratmak için toplumsal ilişkileri yerinden etmekte, bu nedenle barınma hakkı, sermaye birikiminin mekânsal stratejileriyle doğrudan çatışma içine girmektedir (Beauregard, 2015: 64).

Sosyal devlet bu süreçte eşitsizlikleri azaltmak yerine derinleştiren bir rol üstlenmiştir. Neoliberal düzenleme biçimi, barınmayı piyasa erişimiyle sınırlandırdığı ölçüde sosyal konutun yeniden dağıtım işlevi zayıflamış, kira yardımları ve hedefli destek programları yapısal eşitsizlikleri telafi etmekte yetersiz kalmıştır. Kentsel ranttan elde edilen kazançlar kamuya yönelmek yerine özel sermayenin elinde toplanmış (Beauregard, 2015: 78), böylece sosyal politika giderek gelir dağılımını düzeltmekten çok sermaye birikiminin sürekliliğini güvence altına alan bir mekanizma hâline gelmiştir (Boyer, 2018: 185). Barınma kaynaklı eşitsizlikler ayrıca toplumsal bölünme biçiminde de somutlaşmaktadır. Mekânın

sınıfsal olarak bölünmesi, kamusal yaşamın ortak zeminlerini zayıflatmıştır. Güvenlikli siteler, kapalı yerleşimler ve özel hizmet alanları, sınıfsal sınırları fiziksel biçimde yeniden üretmektedir (Marcuse, 2015: 207-208). Bu durum, Lefebvre'nin (1958/2010a: 23-24) *kolektif yaşamın mekânsal çözülmesi* olarak tanımladığı sürecin çağdaş biçimidir. Bu bağlamda kent artık ortak yaşamın mekânı değil sermaye hareketlerinin dolaşım alanıdır.

Açıklanan eşitsizlikler, sosyal devletin dönüşümünü açıklayan yapısal bir mercek işlevi görmektedir. Barınmanın piyasa dinamiklerine terk edilmesi yurttaşlığın maddi temelini zayıflaması anlamına gelmektedir. Bu nedenle neoliberal dönemde belirleyici olan, kamusal müdahalenin tümüyle ortadan kalkması değil; barınmanın piyasa kurucu kurumlar ve uzun vadeli borç ilişkileri üzerinden yönetilen bir sosyal politika alanına dönüştürülmesidir. Sosyal devletin yeniden kurulması, barınma hakkını ekonomik erişim meselesi olmaktan çıkararak mekânsal adaletin kurucu ilkesi hâline getirmeyi gerektirmektedir. Barınma, kullanım değerinin yeniden merkeze alındığı, kolektif yaşamın eşitlikçi biçimlerde yeniden üretilebildiği bir kamusal hak olarak tanımlanmadığı sürece, eşitsizlikler mekânsal biçimde yeniden üretilecektir.

Sonuç

Barınma, fiziksel bir gereksinim olmanın ötesinde, emek gücünün yeniden üretiminin, toplumsal eşitsizliklerin mekânsal biçimlenişinin ve yurttaşlık haklarının maddi temelini kesişim noktasında yer alan bir toplumsal ilişkiler bütünüdür. Bu nedenle barınma hakkının zayıflaması, sosyal devletin yeniden dağıtım kapasitesinin, normatif temellerinin ve meşruiyet zeminlerinin aşınmasını da ifade etmektedir.

Tarihsel olarak barınma, sosyal devletin metadışlaştırma kapasitesinin en güvencesiz halkası olmuştur. Eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında büyük ölçüde sağlanan piyasa dışı koruma düzeyi, konut alanında hiçbir zaman kurumsal bir istikrara kavuşamamıştır. Bunun başlıca nedeni, konutun emek gücünün yeniden üretiminin ve sermaye birikiminin mekânsal altyapısı olarak çift yönlü bir işlev taşımasıdır. Sosyal devletin barınma alanındaki müdahaleleri, bu ikili işlevin yarattığı çelişkiyi ortadan kaldırmak yerine yönetmeye yönelmiştir.

Neoliberal düzenleme biçimi ile bu yapısal zayıflık derinleşmiştir. Finansallaşma, konutu sosyal bir hak olmaktan çıkararak sermaye birikiminin bir aracına dönüştürmüştür. Devletin doğrudan konut üretiminden çekilmesi, özelleştirme ve kredi temelli mülkiyet politikalarıyla birleşerek barınmayı borçlanma ve varlık sahipliği üzerinden tanımlanan bireysel bir sorumluluk haline getirmiştir. Sosyal devletin koruyucu işlevi yerini piyasa uyumuna bırakmış, kamu yararı, toplumsal gereksinimlerin karşılanmasından çok yatırım ortamının istikrarı

biçiminde yorumlanmaya başlanmıştır. Bu koşullarda barınma, sermaye değerlenmesinin mekânsal stratejisi haline gelmiştir. Barınma alanındaki bu dönüşüm sosyal devletin işlevsel sınırlarının da yeniden tanımlanmasını beraberinde getirmiştir.

Barınmayı yeniden kamusal bir hak olarak kurmak, finansal değerlenme mantığını sınırlayacak kurumsal düzenlemelerin, güçlü kiracı korumalarının, evrensel kiralık konut sistemlerinin ve mekânsal adalet ilkesini önceleyen planlama araçlarının birlikte işletilmesini gerektirmektedir. Bu yönelim, sosyal devletin meşruiyetini taşıyan eşitlik, dayanışma ve katılım ilkelerini barınma alanında yeniden işler kılmının önkoşuludur. Çünkü barınma hakkı, yalnızca konut üretimi ya da arz politikalarıyla değil toplumsal yeniden üretim kapasitesinin güvenceye alınmasıyla ilgilidir. Bu süreçte sosyal haklar, piyasanın sınırlarını çizmek yerine onun toplumsal alanlara nüfuz etmesini meşrulaştıran bir araca dönüşmüştür. Bu durum, barınma hakkının daralmasının ekonomik olduğu kadar siyasal bir sorun haline geldiğini göstermektedir.

Konutun finansallaşması, sermaye birikiminin kriz yönetimiyle sosyal devletin çözülme eğilimlerini aynı eksende buluşturmuştur. Engels'in işçi konutu tartışmalarında betimlediği yapısal barınma çelişkileri, neoliberal dönemde finansal düzenlemeler ve küresel sermaye akımları dolayısıyla yeni biçimler kazanmıştır. Zira barınma, emek gücünün yeniden üretim maliyetinin bir parçası olduğu ölçüde sermaye birikimiyle doğrudan ilişkilidir. Barınma hakkının yeniden inşası, piyasa merkezli sosyal politika anlayışının bütünüyle sorgulanmasına dayanmalıdır.

Sosyal devletin geleceği, barınmayı insan onuruna yaraşır yaşamın mekânsal temeli olarak tanımlayabilmesine bağlıdır. Bu dönüşüm, konut hakkının güçlendirilmesine ve eş zamanlı olarak sosyal devletin demokratik meşruiyetinin onarılmasına bağlıdır. Bu noktada barınma hakkı, sosyal adaletin, eşit yurttaşlığın ve dayanışmacı refahın yeniden kurulabileceği en somut zemin olarak öne çıkmaktadır.

Extended Summary

The right to housing is a multidimensional social right that extends beyond the individual's physical safety or need for shelter. It encompasses the reproduction of labor, the spatial configuration of social inequalities, and the material foundation of citizenship. As one of the constitutive functions of the social state, housing is directly connected to relations of production, spatial organization, and capital accumulation. Yet throughout its historical development, this right has never been institutionalized as robustly as education, health, or social security; it has remained dependent on the spatial requirements of capital accumulation. Consequently, it represents one of the most precarious dimensions of the social state.

This study examines the right to housing in the context of the historical evolution and neoliberal transformation of the social state, analyzing the limits of its decommodification capacity. It argues that housing has historically been the least protected component of the welfare regime and thus the first to disintegrate under neoliberal regulation. The financialization of housing constitutes the main dynamic of this process: housing has shifted from being a public right to becoming a core mechanism of capital accumulation and household indebtedness.

The intellectual foundations of the right to housing trace back to Friedrich Engels' mid-19th-century structural analysis of the housing question in industrial society. For Engels, housing is a necessary condition for the reproduction of labor power. Capital, while securing the minimal living conditions required for the worker to labor again the next day, simultaneously transforms housing into an instrument of class domination. This approach conceptualizes housing not as a mere physical need but as an extension of production relations.

In the 20th century, Lefebvre, Harvey, Castells, Fainstein, and Wacquant deepened this legacy on spatial and political grounds. Lefebvre situated housing within the *social production of space*, defining it as the locus of everyday life, identity, and belonging. The right to housing thus entails the right to access, participate in, and transform urban space. Harvey, in turn, viewed housing as a spatial fix for capital accumulation and as one of the most tangible expressions of social justice struggles. Castells' notion of *collective consumption* positioned housing as part of the public services essential for the reproduction of labor. Fainstein reframed housing as a normative issue grounded in justice, equality, and participation, while Wacquant highlighted how neoliberal retrenchment transformed housing into an object of disciplinary and exclusionary governance.

This theoretical lineage allows the right to housing to be articulated through three analytical dimensions: (1) Social reproduction, referring to the material conditions sustaining labor's continuity; (2) The contradiction between use value and exchange value, reflecting housing's dual nature as both a living space and an asset of capital; and (3) The decommodification deficit, denoting the structural limits of the social state's ability to detach housing from market dependence.

Housing constitutes an essential component of social reproduction. Under capitalism, labor power must procure its dwelling through the market; thus, housing becomes a direct part of production costs. The right to housing, therefore, concerns not only individual ownership but also how the costs of reproducing labor power are collectively borne. Harvey's perspective on social justice situates the urban space as a site where income and rent are redistributed—albeit along class rather than egalitarian lines. From the standpoint of social reproduction theory, housing also forms part of the infrastructure of sustainable development:

economic growth depends on the institutional and spatial conditions that sustain labor through housing, care, health, and education services.

During the neoliberal period, the protective role of the social state in these areas has weakened. The cost of housing has been transferred to households, and mortgage-based homeownership has tied labor incomes directly to financial capital. As a result, housing has become both a driver and a mirror of class and spatial exclusion.

Every commodity in the capitalist economy carries both a use value and an exchange value. The use value of housing lies in its ability to sustain life; its exchange value is defined by market price, rent income, or speculative gain. Since capitalist production aims at the accumulation of value rather than the satisfaction of needs, exchange value inevitably dominates use value. The financialization of housing in the late 20th century amplified this contradiction. Housing became not merely a dwelling but a key asset within global finance through mortgage lending and securitization chains. Households, by translating future income into present debt, have come to experience housing rights as a function of creditworthiness. This mechanism shifted the burden of social reproduction from public budgets to private indebtedness.

As Harvey notes, this process represents a *regime of accumulation by dispossession*. Rising property values, urban redevelopment projects, and real-estate speculation have displaced low-income groups from city centers, turning urban space itself into a vehicle of capital accumulation. The right to housing has thus been eroded by the supremacy of exchange value over use value.

Polanyi's concept of the *double movement* interprets the emergence of the social state as society's institutional counter-reaction to the market's encroachment. Yet, as Offe and Esping-Andersen argue, this countermovement has never fully succeeded in constraining market logic. Decommodification—the capacity to maintain livelihoods independently of market income—remains limited, particularly in the housing sector. According to Esping-Andersen's (1990) typology, decommodification is low in liberal regimes, moderate and family-based in conservative-corporatist ones, and relatively high in social-democratic regimes. However, in none of these models has housing been fully removed from market dependency. Kemeny's (1995) notion of the *unitary rental system* shows that cost-based social rental schemes in Scandinavian countries enhanced decommodification, yet since the 1990s even these models have been weakened by financialization.

The failure to decommodify housing is not merely economic but also normative. As Fainstein argues, housing policies that are not grounded in justice,

equality, and participation cannot deliver the *just city*. Hence, housing constitutes the weakest spatial dimension of citizenship.

In the liberal model, housing is defined as an individual aspiration for ownership. The state intervenes mainly through credit and tax incentives, while social housing remains marginal. The *Right to Buy* policy introduced in the United Kingdom during the 1980s epitomized this approach by shrinking public housing stock and consolidating a market-driven property regime. In conservative-corporatist regimes such as France and Germany, the state assumes a secondary, regulatory role, while the family remains the primary guarantor of housing security. Social housing is often linked to occupational status, reinforcing gendered and class hierarchies. In social-democratic regimes (e.g., Sweden, Denmark), housing is conceived as a universal right; cost-based rent systems and extensive social housing provision have long maintained relative equality. Yet since the 1990s, neoliberal pressures and fiscal constraints have reduced public construction and expanded market-oriented reforms.

Across all models, the financialization of housing has blurred historical differences. Since the 1980s, mortgage-driven homeownership, privatization of public housing, and deepening financial markets have re-commodified housing globally.

In the neoliberal era, housing became a core pillar of capital accumulation. Financial liberalization, the proliferation of mortgage credit, and securitization mechanisms integrated housing into global financial circuits. The state withdrew from direct housing provision and redefined its role as a guarantor of financial stability rather than social welfare. The 2008 financial crisis revealed the fragility of this arrangement: mass foreclosures and rising homelessness demonstrated how deeply housing had been embedded in financial logic. Policy responses prioritized market stabilization over social protection, confirming the subordination of welfare to finance.

Financialization also transformed the spatial fabric of cities. Gentrification and large-scale redevelopment projects reconfigured urban space to meet investment needs. Rising rents and property prices displaced lower-income groups to urban peripheries, entrenching spatial inequalities in social reproduction. As housing costs consumed a growing share of household income, a new regime of dependency and indebtedness emerged. Public housing production dwindled, and housing security became synonymous with market confidence and investor trust.

The right to housing thus stands as a critical measure of the social state's legitimacy. Redefining the *use value* of housing and re-establishing it as a non-market right require not only new housing policies but also a broader reorganization of social reproduction. The future of the social state depends on its

capacity to collectively sustain the costs of reproducing labor and to liberate housing from the circuits of financial valorization. Without a justice-oriented restructuring that restores the social use of housing, the social state's decommodification capacity cannot be renewed. Consequently, in the neoliberal era, the right to housing is not merely a question of social policy but a normative and political foundation for reconstructing the very order of society.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalede herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Çalışma, 9-11 Ekim 2025 tarihinde Mersin'de gerçekleşen 24. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sunulan *Barınma Hakkını Sosyal Devletin Sınırlarında Düşünmek* başlıklı bildirinin gözden geçirilerek güncellenmiş halidir.

KAYNAKÇA

- Aalbers, M.B. (2016). *The Financialization of Housing* (1st. Edition). London: Routledge.
- Allen, J. (2012). Welfare Regimes, Welfare Systems and Housing in Southern Europe. *European Journal of Housing Policy*, 6(3), 251-257. <https://doi.org/10.1080/14616710600973102>
- Beauregard, R.A. (2015). Mutenalaştırmanın Yaratdığı Kaos ve Karmaşa, N. Smith ve P. Williams (der.) *Kentin Mutenalaştırılması* içinde, İstanbul: Yordam Kitap, 56-82.
- Boratav, K. (2011). *Bir Krizin Kısa Hikayesi* (2.Baskı). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Bourdieu, P. (1993/2015). *Dünyanın Sefaleti* (çev. L. Ünsaldı vd.), Ankara: Heretik Basın Yayın.
- Boyer, R. (2022). *Political Economy of Capitalisms* (çev. R.F. Miller). Gateway East: Palgrave Macmillan.
- Bulut, N. (2009). *Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar*. On İki Levha Yayıncılık.
- Camacho, C.M. ve Nieto, J.A.R. (2009). Finansal Sermayenin Küreselleşmesi: 1997-2008, C. Lapavistas (der.) *Finansallaşma ve Kapitalizmin Krizi* içinde, İstanbul: Yordam Kitap, 225-255.
- Castells, M. (1977). *The Urban Question* (1st. edition). Cambridge: The MIT Press.
- Doğru, H.E. (2016). *The 'Benevolent Hand' of the Turkish State: The Turkish Mass Housing Administration, State Restructuring, and Capital Accumulation in Turkey*. Doctoral Dissertation. York University.
- Doğru, H.E. (2024). 2000'li Yıllarda Konut Sektörünün Ekonomi Politikası ve Devletin Dönüşümü. *Mülkiye Dergisi*, 48(2), 313-342.
- Engels, F. (1845/2010). *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu* (çev. O. Emre). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Engels, F. (1873/2020). *Konut Sorunu* (çev. E. Özalp). İstanbul: Yordam Kitap.
- Erdem, N. ve Dönmez, F. (2011). Finans Sermayesinin Kriz Döngüsü: Merkez-Çevre Yakınsaması, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(4), 33-66. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002231
- Erdoğan, S. (1978). Ev Kirası ve Arsa Rantı Üzerine. *Ülke Dergisi*, 1(2), 88-108.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Pluto Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economics*. London: Oxford University Press.
- Fainstein, S.S. (2010). *The Just City*. London: Cornell University Press.

- Ferrera, M. (1996). The "Southern Model" of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17-37.
<https://doi.org/10.1177/095892879600600102>
- Forrest, R., ve Murie, A. (1988). *Selling the welfare state: The privatisation of public housing* (1st. Edition). London: Routledge.
- Glass, R. (1964). Aspects of change. R. Glass (Ed.) *London: Aspects of change*. London: MacGibbon & Kee. 8-19
- Güler, M.A. (2020). *Birikim, Düzenleme ve Sosyal Devletin Dönüşümü* (1.baskı). Ankara: TAEM Yayınları.
- Harloe, M. (1995). *The people's home? Social rented housing in Europe and America* (1st edition). Oxford: Blackwell.
- Harvey, D. (1973/2003). *Sosyal Adalet ve Şehir* (çev. M. Morali). İstanbul: Metis Yayınları.
- Harvey, D. (1982/2012). *Sermayenin Sınırları* (çev. U. Balaban). Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.
- Harvey, D. (2005/2015a). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi* (çev. A. Onacak). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Harvey, D. (2010). *The Enigma of Capital* (1st. Edition). London: Profile Books.
- Kemeny, J. (1995). *From public housing to the social market: Rental policy strategies in comparative perspective* (1st. Edition). London: Routledge.
- Krueger, R. ve Savage, L. (2007). City-Regions and Social Reproduction: A 'Place' for Sustainable Development?. *International Journal of Urban and Regional Research*, 31(1), 215-223. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2427.2007.00716.x>
- Lazzarato, M. (2015). *Borçla Yönetmek* (çev. Ş. Çiltaş). İstanbul: Otonom Yayınları.
- Lefebvre, H. (1974/2014). *Mekânın Üretimi* (çev. I. Ergüden). İstanbul: Sel Yayıncılık
- Lefebvre, H. (1958/2010a). *Gündelik Hayatın Eleştirisi I* (çev. I. Ergüden). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Lefebvre, H. (1961/2010b). *Gündelik Hayatın Eleştirisi II* (çev. I. Ergüden). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Leibfried, S. (1992). Towards of European Welfare State, In C. Jones (Ed.) *New Perspectives on European Welfare State in Europe*, London: Routledge Publications, 120-143.
- Malpass, P. (2005). *Housing and the welfare state: The development of housing policy in Britain* (1st. Edition). New York: Palgrave Macmillan.
- Marcuse, P. (2015). *Terk Etme, Mutenalaştırma ve Yerinden Etme: New York City'deki Mekanizmalar*, N. Smith ve P. Williams (der.) *Kentin Mutenalaştırılması* içinde, İstanbul: Yordam Kitap, 207-237.

- Marshall, T.H. (1950/2001). *Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar* (çev. A. Kaya). Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Marx, K. (1867/2011). *Kapital Cilt I* (çev. M. Selik ve N. Satlıgan). İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K. (1885/2012). *Kapital Cilt II* (çev. M. Selik). İstanbul: Yordam Kitap.
- Offe, C. (1984). *Contradictions of the Welfare State*. London: Hutchinson.
- Polanyi, K. (1944/2010). *Büyük Dönüşüm* (çev. A. Buğra). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Powell M., Yörük, E. ve Bargu, A. (2019). Thirty years of the Three Worlds of Welfare Capitalism: A review of reviews, *Social Policy Administration*, 53(1), 1-28.
- Schwartz, H., Seabrooke, L. (2008). Varieties of Residential Capitalism in the International Political Economy: Old Welfare States and the New Politics of Housing. *Comparative European Politics*, 6(1), 237–261. <https://doi.org/10.1057/cep.2008.10>
- Smith, N. ve Williams, P. (2015). Ortodoks Yaklaşım Alternatifler: Tartışmaya Davet, N. Smith ve P. Williams (der.) *Kentin Mutenalaştırılması* içinde, İstanbul: Yordam Kitap, 11-26.
- Stephens, M. ve Fitzpatrick, S. (2007). Welfare regimes, housing systems and homelessness: How are they linked? *European Journal of Homelessness*, 1(1), 201–222.
- Streeck, W. (2011). The Crisis Of Democratic Capitalism. *New Left Review*, 71, 5-29.
- Tekin, C. (2022). *Yuvayı Kaybetmek: Fransa’da ve Türkiye’de Yoksulluğun Silüetleri*. Ankara: Notabene Yayınları.
- Wacquant, L. (2008). *Kent Paryaları: İleri Marjinalliğin Karşılaştırmalı Sosyolojisi* (çev. M. Doğan. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

Parental Choices and the Dynamics of Early Childhood Education and Care in Türkiye: Home-Based Ecec or Institutional Ecec?

Nazlı KAZANOĞLU¹

ORCID: 0000-0002-0176-0816

DOI: 10.54752/ct.1842775

Abstract: Early childhood education and care (ECEC), one of the core components of the United Nations Sustainable Development Goals, refers to organized and sustained services that support the learning, development, and well-being of children. The short- and long-term benefits of investing in ECEC have been widely emphasized in both academic literature and reports by international organizations. However, in Türkiye, ECEC policies and practices remain fragmented, regionally uneven, and institutionally weak. In this context, this paper aims to examine the dynamics shaping parents' ECEC choices in Türkiye, whether institutional (preschool, daycare, nursery) or home-based (relatives or paid caregivers). Drawing on 600 surveys and 58 in-depth interviews, the findings reveal that parents' decisions are shaped by an intersection of structural and cultural factors. Limited public capacity, high private costs, and inflexible work schedules push families toward

¹ Dr. Öğr. Üyesi, : İstanbul Nişantaşı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, nazli.kazanoglu@nisantasi.edu.tr

KAZANOĞLU, N., (2026) "Parental Choices and the Dynamics of Early Childhood Education and Care in Türkiye. Home-Based Ecec or Institutional Ecec?", Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.777-806

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. See <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi:15.12.2025 - Makale Kabul Tarihi:03.04.2025

home-based arrangements, while concerns over emotional security, developmental ‘readiness,’ and motherhood norms remain decisive in shaping their choices.

Keywords: child well-being, early childhood education and care, European Union, EU social policy model, ECEC, home-based ECEC, institutional ECEC, SDG4.

Türkiye’de Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımında Ebeveyn Tercihleri cVe Dinamikleri: Ev mi Kurum mu?

ÖZ: Erken çocukluk eğitimi ve bakımı (EÇEB), Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nın temel bileşenlerinden biri olup, doğumdan okul çağına kadar çocukların öğrenme, gelişim ve iyi oluşlarını destekleyen örgütlü ve sürekli hizmetleri ifade eder. EÇEB’e yapılan yatırımların kısa ve uzun vadeli faydaları hem akademik literatürde hem de uluslararası kuruluşların raporlarında geniş biçimde vurgulanmaktadır. Ancak Türkiye’de EÇEB politikası ve uygulamaları parçalı, bölgesel olarak dengesiz ve kurumsal açıdan yetersizdir. Bu bağlamda bu çalışma Türkiye’de ebeveynlerin EÇEB tercihlerini – kurumsal (anaokulu, gündüz bakım evi, kreş) ya da ev temelli (akraba veya ücretli bakıcı) – belirleyen dinamikleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. 600 anket ve 58 derinlemesine görüşmeye dayanan bulgular, ebeveyn kararlarının yapısal ve kültürel etkenlerin iç içe geçtiği bir bağlamda şekillendiğini ortaya koymaktadır. Sınırlı kamu kapasitesi, yüksek özel ücretler ve esnek olmayan çalışma saatleri aileleri ev temelli çözümlere yöneltirken; duygusal güvenlik, gelişimsel ‘hazır oluş’ ve annelik normlarıyla ilişkili endişeler kararlarda belirleyici olmaktadır.

Anahtar kelimeler: çocuk refahı, erken çocukluk eğitimi ve bakımı, Avrupa Birliği, AB sosyal politika modeli, EÇEB, ev temelli EÇEB, kurum-temelli EÇEB, SKA4.

Introduction

Early childhood education and care (ECEC), one of the core components of the United Nations Sustainable Development Goals, refers to organized and sustained services that support the learning, development, and well-being of children. Both the long- and short-term benefits of investing in ECEC have consistently been highlighted not only by a number of notable scholars but also by international organizations including Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), the United Nations International Children’s Emergency Fund (UNICEF), the World Bank, and the European Union (EU), These reports

reveal that high-quality, inclusive ECEC yields substantial individual and societal returns: improved school readiness and attainment, healthier developmental trajectories, higher employment and earnings in adulthood, and stronger gender equality and productivity in the present (Heckman, 2006: 1901; Shonkoff and Phillips, 2000:97; OECD, 2017:32; OECD, 2021:25).

Despite this broad consensus, the ECEC enrolment rates in Türkiye remains significantly fragmented and uneven and service ecosystems vary widely by region in terms of affordability, availability, and quality (Alaca and Akbaşlı, 2025:87; Erbil and Göl-Güven, 2025:180). While national strategies have set ambitious targets and recent expansions are noteworthy, gaps persist in sustainable financing, and quality assurance especially for the 0–3 age group. Consequently, families' ECEC practices are mediated not only by access and price but also by institutional trust, social norms, and household resources. This has led to stubbornly low ECEC enrolment rates and concomitant low female labour market rates in Türkiye (Aldıkaçtı- Marshall, 2013:57; Ecevit, 2010:46; İlkaracan, 2010:195). Accordingly, formerly neglected early childhood education and care has gained an exceptional academic interest over the last decade, reflected in the large body of literature ECEC practices in Türkiye (Smits and Gündüz-Hoşgör, 2006:552). Scholars found that age, education and marital status are the key determinants in shaping the ECEC practices (Günay and Bener, 2011:163; Schöber, 2014:221). Yet, there is also a salient research gap not only in relation to rationally-, sociologically- and historically- driven reasons behind individuals' decisions with respect to ECEC practices but also in their expectations from institutional ECEC services. Furthermore, most of the previous research on parents' ECEC trends have been conducted in three big cities Istanbul, Ankara and İzmir and the findings have been generalized to the national level. Although the local dynamics, cultural codes, norms and values play a significant role in shaping parents' choices regarding ECEC, they remain unexamined. Seeking to fill these gaps within the literature, this article aims to explore the underlying dynamics that shape parents' choices regarding ECEC in Türkiye—whether opting for institutional settings such as preschools, daycares, and nurseries, or home-based arrangements provided by relatives or paid caregivers.

In the achievement of this aim, this research has adopted a sequential mixed-method approach, wherein the data are collected through the combination of online structured surveys, and semi-structured in-depth interviews in two linked stages. Relying on the combination of 600 structured online surveys and 58 in-depth interviews with parents with at least one child and active in paid employment from each administrative region of Türkiye, this article contends that

parents' choices between home-based and institutional ECEC in Türkiye are made at the crossroads of structure and culture.

Theoretical Framework

Importance of ECEC

Early childhood education and care (ECEC) is widely recognised as a cornerstone of both individual development and societal progress. Beyond supporting children's cognitive, social, and emotional development, ECEC plays a critical role in advancing gender equality, promoting social justice, reducing poverty, supporting women's labour force participation, and strengthening long-term economic sustainability. A broad interdisciplinary literature demonstrates that investment in early education generates multidimensional benefits, ranging from improved life chances and equal opportunities to substantial social and economic returns (Bozan, 2014: 107; Erkan and Kırca, 2010: 101; Heckman, 2015:406).

Neuroscientific research highlights that early childhood is a period of rapid brain development during which neural connections are formed at an unparalleled rate (Lewis, 2006:429; Myers, 2000:82). Between birth and age seven, children are especially receptive to learning, and their cognitive, emotional, and social capacities develop most intensively during this stage (Eslen-Ziya and Kazanoğlu, 2022:112; Mustard, 2002:29). High-quality ECEC provision has been shown to improve later educational outcomes and overall well-being. OECD evidence indicates that students with more than one year of preschool education score significantly higher in mathematics than those without ECEC experience. In Türkiye, PISA 2012 results similarly demonstrate a strong association between ECEC participation and higher academic performance. Comparable findings from the United States further confirm that ECEC participation increases the likelihood of high school completion (Calman and Tarr-Whelan, 2005).

The benefits of ECEC extend well beyond schooling. Heckman (2015:404) argues that early childhood is the most effective period for acquiring essential non-cognitive skills such as self-control, resilience, and sociability, which are critical for long-term productivity and employability. Empirical studies show that individuals who attended ECEC are more likely to be employed and earn higher incomes in adulthood. In Türkiye, ECEC participation has also been linked to access to higher-status occupations (Kağıtçıbaşı et al., 2009:771). These findings underline that early education contributes not only to academic success but also to lifelong social and economic outcomes.

ECEC also has significant public health implications. Research suggests that children who attend early childhood institutions experience better health outcomes in adulthood, particularly through improved nutrition and early health monitoring among disadvantaged groups (Fogel, 2004:647). By addressing educational and health inequalities simultaneously, ECEC strengthens human capital at the societal level.

From a labour market perspective, inadequate childcare provision is a major barrier to women's employment. Following childbirth, many households shift to single-earner models, typically with women withdrawing from paid work (Edwards, 2015:781). In Türkiye, women's labour force participation drops sharply after the first child, with care responsibilities cited as the primary reason for non-employment (Kazanoğlu, 2021:37). Similar patterns are observed internationally. The expansion of accessible ECEC services enables women to remain in employment, reduces reliance on insecure or part-time work, and supports long-term career progression (Dedeoğlu, 2012:274; Kazanoğlu, 2021:59). Feminist scholarship emphasises that recognising childcare as a core social policy issue is essential for women's empowerment and gender equality (Razavi, 2011:882).

ECEC investment also generates substantial employment effects. Evidence from Türkiye shows that public spending on childcare creates significantly more jobs than investment in construction, with particularly strong impacts on female employment (İlkkaracan et al., 2015:24). Comparable findings from Austria and the United States demonstrate that ECEC expansion stimulates both direct job creation and wider local economic activity. Thus, institutionalised ECEC simultaneously creates employment and enables parents to re-enter the labour market.

The corporate benefits of ECEC further reinforce its importance. Access to reliable childcare reduces absenteeism, increases productivity, lowers employee turnover, and supports women's advancement into leadership positions, which in turn enhances organisational performance (Barsh and Cranston, 2014:2; Friedman, 2013:36).

Overall, ECEC functions as a powerful social equaliser by mitigating early-life disadvantages and improving social mobility. By strengthening families, supporting women's economic participation, improving health outcomes, and fostering sustainable growth, ECEC produces far-reaching societal benefits. Consequently, international organisations such as the OECD, the EU, and the United Nations increasingly frame ECEC as a central policy priority, as reflected in initiatives such as Starting Strong, the European Pillar of Social Rights, and Sustainable Development Goal 4. Yet, the realisation of these widely acknowledged benefits in everyday childcare practices remains uneven and is

shaped by a range of contextual and structural factors. The extent to which families engage with ECEC services depends not only on the availability and design of policy provision but also on how parents interpret, evaluate, and prioritise these benefits. Therefore, a comprehensive understanding of ECEC systems requires a closer examination of parental choices and the broader childcare regimes within which these decisions are embedded.

Parental Choices and Childcare Regimes

Building on the multidimensional importance of ECEC outlined above, parental childcare choices emerge as a central analytical lens through which the functioning of ECEC systems can be understood. While a substantial body of literature has demonstrated the developmental, economic, and societal benefits of early childhood education and care, far less attention has been paid to how these benefits are interpreted, negotiated, and enacted at the household level. In practice, access to ECEC does not automatically translate into its utilisation; rather, childcare arrangements are shaped by a complex interaction of structural constraints, institutional configurations, and socio-cultural norms.

A growing body of comparative research demonstrates that parents' preferences between institutional and home-based childcare are influenced by multiple and often overlapping factors. These include affordability, accessibility, quality of services, and working conditions, as well as trust in institutions and perceptions of children's emotional and developmental needs (Himmelweit and Sigala, 2004:461; Morgan, 2005:46; Plantenga and Remery, 2009:49). Feminist welfare state literature has long emphasized that care arrangements are deeply gendered, with women continuing to bear the primary responsibility for childcare across different institutional contexts (Daly and Lewis, 2000:284; Lewis, 2009:76; Kazanoğlu, 2021:131). Consequently, parental choices often reflect a negotiation between economic necessity and culturally embedded ideals of motherhood, attachment, and moral responsibility. This aligns with recent research emphasizing the structural nature of women's care burden in Türkiye (Gökmen, 2022:23), as well as policy-oriented studies highlighting the role of institutional childcare in supporting women's employment (Dedeoğlu et al., 2021:23²). In addition to institutional childcare, home-based arrangements also constitute a critical yet often under-theorised dimension of ECEC systems. While much of the literature has focused on expanding access to formal childcare services, a growing body of research highlights the persistence and centrality of home-based care, particularly

²Available at: <https://www.ilo.org/tr/publications/kurumlar-arasi-birlikleri-ile-kadin-istihdamini-desteklemek-erken-cocukluk>

in contexts where public provision is limited, uneven, or costly (Leitner, 2003:260; Saraceno and Keck, 2010:681). These arrangements are typically embedded in familial solidarity networks and rely heavily on women's unpaid labour, thereby reinforcing gendered divisions of care. Importantly, home-based childcare should not be interpreted solely as a residual or fallback option in the absence of institutional provision. Rather, it reflects a complex combination of structural constraints and normative preferences. Concerns about trust, emotional security, and individualized attention frequently lead parents to prioritise kin-based or maternal care, even when formal childcare options are available. In this sense, home-based care operates within a broader moral economy of care, where decisions are shaped not only by economic considerations but also by culturally embedded beliefs about what constitutes appropriate and desirable care for young children (Kazanoğlu and Ketola, 2022:614).

The concept of familialism provides a useful analytical lens for understanding these dynamics. In familialist welfare regimes, care responsibilities are predominantly assigned to families rather than the state or the market, resulting in a strong reliance on informal and home-based care arrangements (Leitner, 2003:357). In such contexts, even when institutional childcare services are available, families may continue to prioritise kin-based or maternal care due to concerns about trust, emotional security, and social norms surrounding early childhood. This suggests that childcare decisions cannot be explained solely through supply-side factors but must also be analysed in relation to deeply rooted cultural expectations and moral economies of care.

In the Turkish context, these dynamics become particularly pronounced. Existing research indicates that childcare preferences are strongly mediated by the intersection of limited public provision, high costs of private services, and persistent gender norms that position childcare as a maternal responsibility (Aybars and Tsarouhas, 2010:752; Buğra and Keyder, 2006:216; Dedeoğlu, 2012:281; Korkmaz and Demiryürek, 2025:311). While structural barriers such as affordability and accessibility play a significant role, cultural narratives surrounding motherhood, trust, and children's emotional well-being continue to shape parental decision-making processes. Taken together, these insights suggest that the distinction between choice and constraint in childcare decisions is far from clear-cut. In contexts where institutional childcare is limited in capacity and financially inaccessible for many households, home-based care cannot always be interpreted as a purely voluntary preference. Rather, it often reflects a constrained form of choice shaped by structural inequalities. At the same time, even among higher-income groups, cultural norms surrounding motherhood and emotional care contribute to the persistence of home-based arrangements. This indicates that

childcare decisions are produced at the intersection of necessity and normativity, rather than being reducible to either dimension alone. Despite this growing body of literature, there remains a significant gap in understanding how parents actively navigate and reconcile these structural and cultural factors in their everyday decision-making processes. In particular, limited attention has been paid to how parents interpret the trade-offs between institutional and home-based care under varying socio-economic conditions. Addressing this gap, the present study seeks to provide a more nuanced and empirically grounded analysis of parental childcare choices in Türkiye by examining both the structural constraints and the subjective meanings that shape these decisions.

The State of ECEC in Türkiye

In Türkiye, the legal framework surrounding nursery and early childhood education rights remains fragmented and somewhat ambiguous. While the Constitution of the Republic of Turkey (1982) guarantees the right to education and stipulates that primary education is compulsory and free for all citizens (Article 42), this obligation does not extend to ECEC (Ceylan et al., 2019:307; Çemrek and Özaydın, 2019:564; Üstün, 2020:1567). In other words, nurseries and preschools are not recognized as a compulsory component of formal education. Legally, services for children aged 0–3 are primarily regulated under the Ministry of Family and Social Services, whereas preschool education for children aged 3–6 falls under the jurisdiction of the Ministry of National Education (MoNE). Preschool institutions are defined as part of ‘non-compulsory formal education,’ meaning that while they are institutionally located within the education system, attendance is not mandated by law. Over the past two decades, national development plans and education strategies have repeatedly underlined the importance of expanding access to early childhood education, and the MoNE has set ambitious targets for increasing enrolment rates, particularly in the 5-year-old age group. Nonetheless, the lack of constitutional obligation and the dual authority shared between MoNE and social services has limited the systematic institutionalization of nursery rights (Göl-Güven, 2018:57; Ulus and Çetin, 2022:136). Consequently, Turkey remains behind many OECD and EU countries where early childhood education is legally mandated and universally accessible, reflecting an ongoing policy debate about whether ECEC should be fully integrated into the compulsory education system.

This afore-mentioned fragmented structure of Türkiye’s legal framework on ECEC is clearly reflected in families’ ECEC practices across country. While the number of ECEC centres has grown steadily in recent years, enrolment rates remain strikingly low when measured against the overall child population within

the country. In 2024, there were a total of 18,886 ECEC institutions operating in Türkiye. Of these, 12,046 were public and 6,820 were private. A closer look at this distribution reveals that among the total number of these institutions, 6,097 functioned as private kindergartens, while 19,510 operated as nursery classes within existing schools. Within the private sector specifically, 4,520 were kindergartens and 1,319 were nursery classes. In addition to these public and private ECEC institutions under the authority of the MoNE, there were also 9,259 independent centres providing early childhood services. Enrolment figures illustrate the scope of participation across these categories. Out of Türkiye's 1,954,202 children aged 0–6, approximately 215,528 were enrolled in private kindergartens, 793,520 in public kindergartens, 55,882 in private nursery classes, and 643,488 in public nursery classes. Furthermore, 245,784 children received ECEC services through independent centres (MoNE, 2025:17)³. Taken together, these figures show that just over one-third of the total child population aged 0–6 is enrolled in formal ECEC institutions, underscoring both the progress made in expanding services and the significant gaps that remain when compared with OECD and EU averages.

Regional disparities compound this national-level picture. ECEC participation rates vary significantly across provinces, with some of Türkiye's most developed cities exhibiting significantly higher enrolment rates than the national average. For instance, in Istanbul, there are 4,997 early ECEC centres serving 320,104 enrolled children, while in Izmir there are 1,644 centres with 89,873 students and in Ankara 2,445 centres with 120,691 students. By contrast, in smaller provinces the figures are significantly lower: Bartın hosts only 107 centres with 3,382 enrolled children, Çankırı has 79 centres with 3,588 children, and Bayburt records merely 53 centres with 1,658 children (ibid:26). These statistics reveal striking regional disparities in the distribution of ECEC services across Türkiye. Metropolitan cities such as Istanbul, Ankara, and Izmir unsurprisingly have a larger absolute number of institutions and enrolled children, reflecting both their demographic size and greater service demand. However, the relatively lower enrolment figures in provinces such as Bartın, Çankırı, and Bayburt highlight structural inequalities in access to early education, which cannot be explained by population size alone. Limited institutional capacity, uneven resource allocation, and geographic disadvantages appear to play an important role in shaping these gaps. Such disparities indicate that Türkiye's ECEC system remains highly uneven,

³ Retrieved from:

https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_03/19143714_meb_istatistikleri_orgun_e_gitim_2023_2024.pdf

with children in less developed provinces facing significant barriers to participation.

Beyond geography, a wide array of demographic and socio-economic factors influence access to ECEC. Numerous studies demonstrate that household wealth, parental education levels, and maternal employment status are decisive in determining whether a child attends ECEC. Research conducted jointly by AÇEV, and the Education Reform Initiative (ERG) shows a strong correlation between family socio-economic status and ECEC participation. According to their findings, children from the wealthiest quintile are far more likely to attend preschool than those from the poorest quintile. For instance, while 33 percent of three-year-olds from the richest 20 percent of households are enrolled in ECEC, the figure is only 2 percent among their peers from the poorest 20 percent. At age four, the gap widens further, with participation rates of 71 percent and 17 percent respectively. By age five, the disparity persists, although it narrows somewhat due to the expansion of state-supported provision for this age group: enrolment stands at 92 percent in the richest quintile compared with 69 percent among the poorest (AÇEV and ERG, 2017:13⁴). These findings confirm that ECEC participation in Türkiye is heavily stratified along class lines, privileging middle- and upper-income families while leaving children from disadvantaged households underserved. Parental education, particularly that of mothers, further shapes patterns of participation. Children whose mothers have completed secondary or tertiary education are significantly more likely to attend ECEC, regardless of household wealth. In addition, maternal employment plays a dual role, both increasing demand for childcare and correlating with higher levels of education and income. Conversely, mothers outside the labour force are far less likely to enrol their children, either because of affordability constraints or prevailing cultural norms that associate childcare primarily with maternal responsibility.

Taken together, these dynamics underscore the structural and demographical factors that continue to suppress ECEC participation in Türkiye. Yet, in addition to these structural and demographic factors, families' cultural attitudes and subjective preferences have also significantly shaped ECEC practices across Türkiye, which the paper proceeds with.

⁴ Available at: <https://www.acev.org/wp-content/uploads/2018/01/Türkiyede-0-6-Yaş-Cocuğun-Durumu.24.10.17.pdf>

Research Design

This study adopts a sequential mixed-method approach, which has the advantage of providing a more complete and comprehensive understanding of the research question through collecting data by using both quantitative and qualitative data collection methods. The sequential mixed-method approach is considered as the most appropriate and applicable approach to this proposed research because mixing quantitative and qualitative methods are better in terms of data triangulation. While the quantitative approach of the research design provides the numerical data, the qualitative approach gives underlying reasons, thus the researcher achieves complete evidence and gains both in-depth and breadth information (Johnson and Onwuegbuzie, 2004:16). Among the sequential mixed-method design, this study adopts an explanatory sequential mixed-method design, in which quantitative data collection and analysis are followed by qualitative inquiry aimed at explaining, interpreting and deepening the initial findings (ibid, 2004:17). In line with this design, the data were collected through the combination of online structured surveys, and semi-structured in-depth interviews in two linked stages. The research first identified the general patterns in parental childcare preferences through survey data and subsequently explored the underlying motivations, meanings, and contextual factors shaping these preferences through in-depth qualitative inquiry.

Under the scope of quantitative phase, a structured online survey was conducted with 600 employed parents of children aged 3–6 across Türkiye's seven geographical regions. Survey participants were selected purposively and aimed to ensure regional diversity, one major city from each geographical region. This approach allowed the study to reflect regional variation while maintaining feasibility in data collection. Participation was voluntary, and respondents were reached through online distribution channels. Survey participants predominantly consisted of urban, middle- and upper-middle-income households with varying levels of educational attainment and employment conditions. A significant proportion of participants reported stable employment and income levels above the national minimum wage, while a smaller segment represented more precarious or transitional labour market positions. In terms of education, participants ranged from secondary school graduates to individuals holding postgraduate degrees, allowing for the inclusion of diverse socio-economic backgrounds. These characteristics are analytically significant, as they indicate that the study does not merely capture childcare practices among economically disadvantaged groups but also reflects the preferences and decision-making processes of different socio-economic backgrounds. Surveys were carried out in one urbanized city from each

region, chosen on the basis of the number of employed women between June 2025 and October 2025. The selected cities were İstanbul, İzmir, Antalya, Ankara, Trabzon, Van and Gaziantep. The survey aimed, first, to gather information on the diverse reasons shaping women's current practices for reconciling employment with care responsibilities, and second, to explore their current needs and expectations regarding policies and services designed to support care responsibilities. It is important to emphasize that the primary goal of the survey was not to produce an in-depth analysis but to secure a large number of responses, thereby enhancing the representativeness of the findings at the national level.

The structured online survey was followed by the qualitative in-depth interviews, which was the last stage of the data collection. In this stage, an additional 58 semi-structured interviews were conducted with approximately 10 percent of the survey participants preferring institutional and home-based ECEC for a more nuanced exploration of the reasons behind current ECEC practices of Turkish parents and their needs and demands from ECEC policies and services. In so doing, a maximum variation sampling strategy was employed to ensure the diversity across childcare preferences (institutional or home-based care), socio-economic status, employment conditions (e.g. full-time, part-time, or precarious work), and family structures (e.g. dual-earner households, single parents, extended family arrangements). This enabled the study to maximise heterogeneity in the sample and allow for the exploration of diverse decision-making processes across different social contexts. Interview questions mainly focused on the socio-economic and socio-cultural reasons behind parents' ECEC practices. All interviews were transcribed verbatim and anonymized. The collected data then were analysed using thematic analysis, allowing the identification of recurring patterns, shared narratives, and variations in parents' ECEC practices. This method was chosen for its capacity to capture the depth, complexity, and context-specific nature of employed parents' ECEC practices as expressed through their own voices.

Ethical Approval

This research fully complies with the principles and guidelines stated in the 'Directive on Scientific Research and Publication Ethics in Higher Education Institutions.' None of the actions described under the section titled 'Violations of Scientific Research and Publication Ethics' were undertaken during any stage of the study.

Ethics Committee Approval Information: The ethical approval for this study was obtained from İstanbul Nişantaşı University

Findings

In today's Türkiye, ECEC arrangements can generally be categorized into two main types: home-based and institutional. Home-based care refers either to care provided by relatives such as grandparents, aunts, or uncles, or to care provided by non-relatives, including neighbours or hired caregivers. Whereas, institutional care, by contrast, encompasses more formalized settings and is typically divided into four categories: preschools, nursery classes, crèches, and day-care centres. Building on this distinction, the findings of this study reveal that parents' childcare preferences in Türkiye are shaped by a complex and multi-layered set of factors that extend beyond a simple dichotomy between home-based and institutional care. While this binary classification provides a useful starting point, the empirical evidence suggests that parents' decisions are embedded in broader structural conditions, socio-economic positions, and cultural frameworks, which have been discussed below.

Determinants of Preference for Institutional ECEC

Most of the parents interviewed under the scope of this research (422 out of 600) expressed a preference for home-based ECEC arrangements for their children, while only 178 reported favouring institutional ECEC over home-based care. A closer examination of the demographic profile of the latter group reveals that 169 of these parents are married and cohabiting with their spouses, while 9 are divorced and raising their children as single parents. In terms of educational attainment, the group is relatively diverse: 3 hold doctoral degrees, 11 hold master's degrees, 69 have completed a bachelor's degree, 27 are associate degree graduates, and 64 have completed secondary education. Interestingly, this distribution of educational backgrounds appears to diverge from the conclusions of earlier studies. For example, the policy brief *Participation in Early Childhood Care and Education in Türkiye*⁵ published by ERG and AÇEV in 2017 as well as Çemrek and Özaydın (2019:568), who analysed parents' expectations from ECEC services, suggested a strong positive correlation between maternal education levels and the likelihood of preferring institutional ECEC. The present findings, however, do not support such a straightforward relationship. Instead, they highlight that in contemporary

⁵ Available at:

[https://egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/OkulOncesiEgitimRapor.25.12.17.web .pdf? gl=1*i4kig8* ga* OTIyNjI3OTM5LjE3NTA5MzU1ODE.* ga_5TQG6VTHTG*cze3NTg2MzAwNTQkbzIkZzEkdDE3NTg2MzAxMzUkajQ0JGwwJGgw](https://egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/OkulOncesiEgitimRapor.25.12.17.web.pdf?gl=1*i4kig8*_ga*OTIyNjI3OTM5LjE3NTA5MzU1ODE.*_ga_5TQG6VTHTG*cze3NTg2MzAwNTQkbzIkZzEkdDE3NTg2MzAxMzUkajQ0JGwwJGgw)

Türkiye, factors beyond parental education particularly economic resources play an increasingly decisive role in shaping childcare preferences.

Among the most striking determinants is household income. Of the 178 families opting for institutional ECEC, 146 reported a monthly income exceeding approximately three times the minimum wage (over 70,000 TL). This suggests that the affordability of institutional childcare remains a significant barrier for families in lower income brackets, despite its perceived educational and developmental benefits. In this sense, institutional ECEC appears to function not only as a developmental and educational choice but also as a marker of socio-economic stratification. Families with higher levels of disposable income are better positioned to take advantage of the services offered by institutional settings, while families with more constrained financial resources continue to rely heavily on home-based arrangements, either provided by relatives or by hired caregivers. Alongside household income, parents' employment status also plays a decisive role in determining the likelihood of utilizing institutional ECEC services. The working arrangements, job security, and flexibility of parents shape their childcare preferences and their capacity to afford institutional options. To this end, all 178 parents who reported enrolling their children in institutional ECEC settings were found to be in paid employment. This finding directly resonates with the conclusions of the World Bank's Supply and Demand for Childcare Services in Türkiye Report⁶ as well as the ERG and AÇEV's Participation in ECEC in Türkiye Report, both of which highlight the strong correlation between parental employment and childcare service utilization.

However, unlike these earlier studies, the findings of this research further emphasize that how and from where parents work significantly influences their ECEC decisions. Among the 178 employed parents who opted for institutional ECEC, 106 reported working entirely on-site, 64 in hybrid arrangements, and only 8 fully remotely. This distribution underscores a critical point: while the availability of flexible or remote work arrangements theoretically offers greater childcare autonomy, in practice, parents often perceive institutional ECEC as indispensable for maintaining productivity and managing work-life balance. For those working full-time or on-site, institutional childcare is not merely an educational investment but a structural necessity that enables continued participation in the labour market. In contrast, hybrid or remote-working parents tend to frame ECEC enrolment as a strategy for enhancing children's socialization and development rather than a

⁶ Available at:

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/690781468000932565/pdf/98884-TURKISH-WP-P146295-PUBLIC-Box393197B-Binder-TR.pdf>

response to time constraints. These findings point to a nuanced intersection between labour market structures and childcare practices. They illustrate that ECEC preferences in Türkiye are not only economically conditioned but also deeply embedded in the levels of income and organisation of work. Beyond these demographic determinants, the underlying motivations behind parents' preference for institutional over home-based ECEC were revealed through qualitative insights. As discussed in the methodology section, surveys were complemented by in-depth interviews to capture a deeper understanding of parents' decisions in terms of ECEC. To this end, the reasons articulated by the 18 parents interviewed under the scope of this research can broadly be grouped into three overarching themes, each reflecting distinct social, economic, and developmental factors influencing their childcare preferences. These themes include: (a) children's social and behavioural development, (b) children's academic and cognitive development, and (c) parents' need for dual income or, in the case of single parents, the necessity of earning an income.

Institutional ECEC as Developmental Investment

To begin with, many of the parents interviewed within the scope of this research emphasized that sending their children to institutional ECEC settings had significantly contributed to their children's social and behavioural development. Parents consistently underlined that such environments offer far more than basic childcare; they serve as structured social spaces where children can learn how to navigate relationships, cooperate with others, and express themselves in socially appropriate ways. They observed that institutional ECEC programs expose children to routines, group activities, and shared responsibilities, all of which foster emotional regulation, patience, and a sense of belonging. Several parents highlighted those daily interactions with peers of similar age helped their children to better understand empathy, teamwork, and conflict resolution. For instance, a working mother living in Istanbul described how, within a year of her child's enrolment in preschool, she observed remarkable improvements in her child's ability to spend the day meaningfully with peers. She explained that her child, who had previously spent most of the day in a home environment, had become noticeably more social, cooperative, and expressive since attending the institutional ECEC program:

I mean, I cannot really blame my child, what else could she do? There are no children at her age around here. It is just me and her father, and there is not so much we can do to engage at her level. That is why she really did not know how to share; she could not spend time without the iPad games or YouTube videos. But now, you should see her, she is playing in her room, drawing pictures, bringing her

toys to show us. I truly believe all of this has developed over the past year because she has been spending time with peers their own age at the kindergarten.

Moreover, parents also noted that teachers' guidance played a crucial role in modelling positive behaviours and reinforcing respect for others, skills that parents felt were difficult to cultivate in home-based or informal childcare environments. One of the high school graduates- mothers living in Ankara mentioned:

I believe it is always beneficial to learn things from the experts. After all, I am raising my child through trial and error he is my first child, and I do not have any background in teaching or child development. So, I think I used to do some things inadequately. For example, when I told my son to wash his hands, he would resist. But I think he learns these kinds of rules much better at kindergarten and actually follows them now. For instance, he has developed a new habit: after eating, he says, 'Mom, shall we brush our teeth?' That is why I feel that sending him to kindergarten was truly the right decision.

These quotations clearly suggest that parents perceive institutional ECEC not merely as a form of childcare, but also a formative environment that actively shapes children's socialization processes and behavioural competencies. The narratives reveal that structured ECEC plays a compensatory role, particularly for families with limited social networks or constrained opportunities for peer interaction. Moreover, parents' recognition of teachers as professional role models underscores an emerging trust in institutional expertise and pedagogical authority, which could be perceived as an element that distinguishes institutional ECEC from home-based arrangements. In this sense, ECEC institutions function as both educational settings and socializing agents.

Alongside social and behavioural considerations, many parents' decisions to enrol their children in institutional ECEC were also driven by the belief that these settings nurture early academic skills and cognitive development. In this regard, mothers frequently emphasized the benefits of institutional ECEC centres in enhancing children's language and communication skills (such as the ability to express themselves more clearly), thinking and reasoning abilities, as well as their pre-literacy, numeracy, musical, and artistic skills. Several participants noted that after the age of three, children become increasingly talkative and inquisitive and therefore spending time with professionally trained educators was considered particularly beneficial for their cognitive stimulation and intellectual curiosity. From the parents' perspective, early childhood cognitive and pre-academic development plays a crucial role in determining children's later educational achievement. For example, one of the respondents stated that:

When I first decided to send my daughter to kindergarten despite its quite heavy budget, my main concern was not only for her to play with other children,

but also for her to learn new things that I could not easily teach at home. I can see that being with professional teachers makes a big difference. Since day one, she learns songs, colours, numbers, even simple English words. She asks more questions now and tries to explain her thoughts in complete sentences. At home, I would not have known how to guide her in that way. I feel that these small steps, like recognizing letters or counting objects, are not just games; they are preparing her mind for real schooling in the future. That is why I see preschool as an investment in her future education rather than just a place to spend the day.

In a similar manner, one of the fathers that have been interviewed under the scope of this research mentioned:

As a father, I used to think that kindergarten is another economic burden on my shoulder. But after my son started attending, I realized how much he was actually learning. Every week he comes home with something new. He repeats the names of the objects around the house, asks me about planets, or sings songs about the days of the week. I can see that he is not just memorizing things, but trying to understand how the world works. The teachers at the preschool encourage him to ask questions and think independently, something I really value. I truly believe that this gives him a rhythm and prepares him for the responsibilities of school life.

As can be seen, many mothers believed that institutional ECEC settings lay a solid foundation for future learning, helping children acquire basic cognitive and learning habits that prepare them for primary school. In this sense, ECEC institutions are viewed not only as spaces of care and socialization but also as essential environments for early academic readiness, with long-term implications for children's educational success and lifelong learning trajectories.

Institutional ECEC as Economic Necessity

The findings of this research reveal that several parents enrolled their children in institutional ECEC settings not out of preference, but out of necessity. Beyond the developmental and educational advantages often associated with institutional ECEC centres, a number of parents particularly single parents and those in dual-income households facing economic constraints reported that they had no alternative childcare options. For these families, enrolling their children in kindergarten was described as a pragmatic solution rather than a deliberate educational choice. Divorced mothers, in particular, often highlighted the lack of family support networks and the absence of reliable caregivers as the primary factors compelling them to rely on institutional childcare. The findings also clearly indicate that the high cost of private preschools and the limited availability of affordable public ECEC institutions further exacerbate the difficulties faced by

such families. Many parents stated that they would prefer public childcare facilities if sufficient capacity and quality standards were available, yet the shortage of public ECEC centres forces them to turn to costly private alternatives. Consequently, parents who lack both a support network and access to trustworthy public services often find themselves in a state of helplessness, juggling employment responsibilities with the emotional and financial strain of securing appropriate care for their children. This situation underscores a broader structural problem: the inadequacy of accessible, high-quality, and affordable early childhood education and care services disproportionately affects socioeconomically vulnerable families. In this context, institutional ECEC while designed to promote equality of opportunity paradoxically becomes a site where inequalities in income, gender roles, and caregiving responsibilities are most visibly reproduced.

All in all, parents' decisions regarding ECEC are shaped by a complex interplay of economic, social, and developmental factors. While some parents view institutional ECEC as an environment that enhances children's social, behavioural, and cognitive development, others are driven by structural necessities, such as dual-income dependency or the absence of family support. In this regard, institutional ECEC emerges as both a mechanism of opportunity and a reflection of inequality, revealing how access to early education is mediated by socioeconomic conditions and the availability of public provision. However, as previously noted, Türkiye lags behind both EU and OECD countries in terms of institutional ECEC centre enrolment rates. Reducing this gap and increasing ECEC enrolment rates in Türkiye requires understanding why certain families choose not to enrol their children in institutional ECEC settings, a question which this paper now proceeds to explore.

Determinants of Preference for Home-Based ECEC

As discussed earlier, among the 600 parents interviewed within the scope of this research, 422 reported preferring home-based childcare arrangements over institutional childcare options. Among these 422 respondents, 101 stated that they relied on daytime caregivers, 32 employed live-in caregivers, 17 reported that the father was the primary caregiver, and 95 indicated that their children were cared for by grandmothers. The remaining 173 parents noted that although they had been employed before the birth of their child, they had since withdrawn from the labour market to assume full-time caregiving responsibilities themselves. Of these 173 mothers, 71 had resigned from their positions, while 102 had taken unpaid leave. A closer examination of the demographic characteristics of the parents who preferred home-based childcare reveals that 251 held undergraduate degrees, 146

were high school graduates, 21 had completed master's degrees, and 4 possessed doctoral degrees. In terms of marital status, 319 respondents were married and cohabiting, 16 were married but living separately, and 87 were divorced. Geographically, 339 of these families resided in urban areas, while 83 lived in rural regions. Finally, in terms of socioeconomic background, 401 of the 422 families reported a monthly income exceeding approximately three times the national minimum wage (around 70,000 TL), indicating a predominantly middle- to upper-middle-income profile among those opting for home-based care. The demographic profile of these families reveals how socioeconomic status, gender norms, and childcare preferences intersect in Turkey. The predominance of urban, educated, and financially secure parents among those choosing home-based childcare challenges the idea that such arrangements stem only from economic constraints. Instead, it reflects cultural norms and gendered expectations that valorise maternal caregiving even among privileged groups. Many mothers appear to make a choice within constraint, withdrawing from work due to persistent social pressures rather than pure necessity. The gendered nature of labour market is also evident as many mothers resigning or taking unpaid leave. This clearly highlights the stubbornly existing traditional gender roles. The reliance on grandmothers and family networks also exemplifies Turkey's familialist welfare model (Aybars and Tsarouhas, 2010:749), where care remains a private, not public, responsibility. Finally, the prevalence of high-income families opting out of institutional childcare suggests that barriers are more emotional and moral than financial.

In addition to these demographic patterns, the qualitative findings provided deeper insights into why many parents opted for home-based childcare instead of institutional ECEC. As detailed in the research design section, the survey data were complemented by in-depth interviews to capture a more nuanced understanding of parental decision-making processes. The reasons expressed by the 41 parents, who preferred home-based childcare can broadly be grouped into three overarching themes. These include: (a) reasons related to institutional factors (such as limited availability, cost, distance etc.); (b) concerns regarding children's emotional development as well as physical safety and well-being; (c) the existence of traditional gender roles.

Structural and Institutional Inadequacies of ECEC Services

First, most of the respondents have highlighted the structural and institutional inadequacies within the existing ECEC services as a decisive factor shaping their preference for home-based childcare. The limited availability of day-care centres, coupled with the prohibitively high fees and the incompatibility of operating hours with parents' work schedules, emerged as a recurrent concern. These constraints

were particularly salient among working mothers and mothers willing to work. They reported significant difficulties in reconciling their employment obligations with the rigid and often inflexible opening hours of formal childcare institutions. For example, one of the respondents who had to take an unpaid care mentioned:

To be honest, I was really torn. On the one hand, I wanted my child to attend a daycare so that I could return to work or at least work part-time. But on the other hand, there are certain realities of life. If I work part-time, the daycare fee alone would amount to almost two-thirds of my monthly salary. So, what's the point? I end up exhausted in two different areas, unable to fully concentrate on either my child or my job. Working full-time is not really an option either, because if I must drop my child off at daycare in the morning and pick them up in the evening, it falls far short of my actual working hours. And since I work for a corporate company where you must clock in and out every day, being late regularly isn't an option. So, when I weighed all the pros and cons, taking unpaid leave seemed like the most reasonable decision.

Beyond issues of access and affordability, parents also voiced substantial apprehensions regarding the quality and safety standards of existing childcare centres. While some participants questioned whether these ECEC centres employed a sufficient number of qualified and well-trained staff so that they can entrust their children, some other participants raised concerns about whether these centres are able to meet the basic standards in terms of hygiene. Furthermore, parents highlighted the physical location of ECEC centres as an important determinant of their decision-making: accessibility, neighbourhood safety, and the reliability of transportation to and from these ECEC centres. In this manner, one of the respondents from İstanbul stated:

I am not really against the idea of sending my child to daycare, not at all. But there isn't a decent daycare near our home. My child is only four years old; should they really spend an hour commuting in the morning and another hour and a half in the evening, stuck in traffic? And even if I find a place, yes, I'm sure they're a bit more attentive since they accept younger children, but still, it's hard to entrust your child to someone else. A thousand worries cross your mind: is the place clean, is the food healthy, are they really taking good care of the kids? Honestly, there's very little left in this country that one can truly trust.

These narratives clearly underscore how parents' ECEC choices are embedded not only in economic and logistical considerations but also in deeply rooted perceptions of safety, trust, and institutional reliability. In this regard, the preference for home-based ECEC among many families emerges less as a purely voluntary choice and more as a pragmatic adaptation to systemic inadequacies and the perceived erosion of institutional confidence within the ECEC sector.

Concerns over Children's Safety and Well-Being

Beyond the institutional constraints discussed above, many of the parents interviewed under the scope of this research have also expressed concerns about their children's emotional well-being and sense of security, which further discouraged them from enrolling their children in formal childcare settings. A prevailing belief among the respondents was that, for the sake of children's social and emotional well-being, it was preferable for them to be cared for by their mothers or, when this was not possible, by grandmothers at least until the age of three, and in some cases up to four. Many respondents voiced apprehensions that early and prolonged separation from the mother could result in a lack of maternal affection, which they believed might have lasting consequences for their children's psychological well-being. Several mothers associated this deprivation with future emotional fragility, difficulties in forming secure attachments, and lower self-confidence, suggesting a perceived causal link between early maternal absence and long-term emotional development:

I think I was more career-oriented with my first child. When my daughter turned one, we enrolled her in a daycare that we trusted very much. At first, everything seemed fine or at least we did not notice any problems. But when she reached primary school age, we began to see that she was struggling to get along with her classmates. Her second-grade teacher referred us to a child psychologist, who suggested that between the ages of one and four, she might have felt somewhat invisible in a crowded environment, perhaps surrounded by older children. The psychologist thought that her current irritability and difficulty adapting could be traced back to that early experience. At the time, I was pregnant with my son, and we were truly heartbroken over what we had learned. As a result, I decided to stay home and take care of my son myself for the first four years of his life. I wanted him to receive all the love he possibly could from me to feel secure and know that I would always be there for him, no matter what.

This conviction reflected a deeply ingrained cultural understanding of early childhood as a formative stage of emotional dependency and attachment, during which maternal care is perceived as both natural and irreplaceable. At the same time, this belief is reinforced by the physical dependency of young children and their need for constant, individualized attention. Consequently, many parents identified self-sufficiency and basic communicative competence as key prerequisites for institutional enrolment. A commonly shared view was that a child should have acquired basic language and self-expression skills before attending an ECEC centre. Parents often stressed that these skills enable children to articulate their needs such as hunger, toilet use, or discomfort with peers to their caregivers. Similarly, basic self-care abilities, such as being toilet-trained and able to eat

independently, were viewed as indicators of readiness for childcare. These developmental milestones were seen as not only necessary for the child's comfort and safety but also as protective mechanisms ensuring that children could signal mistreatment or neglect if it occurred. In this regard, many parents agreed that around the age of four, children generally attain sufficient maturity to adapt to ECEC environments. A mother from Ankara in this manner stated:

My child has been a bit late compared to their peers when it comes to toilet training. He will only go to the bathroom with his father; he does not even want to go with me. So how could I possibly send him to daycare now? I thought about enrolling him for half-days, but I cannot be sure what would happen? would he try to hold it in for four or five hours? That is why, while I recognize that daycares are beneficial in many ways, I do not believe there should be a rigid rule that children must start at age two. In my opinion, they should begin attending when they are able to express their physical or emotional needs or at least manage them independently. Otherwise, we might do more harm than good, even with the best intentions.

Gendered Norms of Caregiving

Last but not least, some of the respondents mostly from Türkiye's rural and relatively less-developed parts pointed Türkiye's enduring familialist welfare regime, in which the responsibility for care and emotional labour is predominantly assigned to women within the private sphere. The domestic realm continues to be seen as the natural and legitimate site of women's social contribution. For them, entrusting their young children to non-familial care at an early age evokes feelings of guilt and anxiety. These sentiments are deeply intertwined with gendered expectations that define 'good mothering' through constant physical presence, self-sacrifice, and hands-on caregiving. In this sense, maternal care is viewed not merely as beneficial for a child's healthy development but as a moral imperative, which is an embodiment of women's virtue and devotion to family.

All in all, these findings suggest that childcare preferences cannot be understood merely in terms of access or affordability. Rather, they are embedded within a wider moral economy of care that privileges emotional security, familial trust, and maternal presence over institutional efficiency. Parents' emphasis on maternal or kin-based care illustrates how cultural expectations and emotional rationalities intersect to shape everyday childcare decisions. Ultimately, this belief in the irreplaceability of maternal care underscores the persistence of gendered caregiving norms and reveals how social reproduction continues to rely heavily on women's unpaid labour within the home.

Conclusion

Seeking to understand the current ECEC patterns in Türkiye, this article has found that Türkiye's fragmented legal and institutional framework for early childhood education and care continues to generate persistent inequalities in access and participation. Despite the gradual expansion of public and private childcare facilities, enrolment rates remain far below the OECD and EU averages, revealing the limited reach of existing policy interventions. The dual authority shared between the MoNE and the MoFSS, the absence of a constitutional mandate, and the uneven distribution of institutional capacity across regions collectively constrain the universalization of ECEC.

At the micro level, age, parental education, marital status, household income, and employment patterns have emerged as decisive parameters shaping childcare practices across the country. Parents with higher income levels and stable, full-time employment are significantly more likely to choose institutional ECEC, viewing it as both a pedagogical investment and a practical necessity for maintaining labour market participation. In contrast, lower-income families often perceive institutional childcare as financially inaccessible, regardless of its developmental advantages. Similarly, parental education and age shape attitudes toward childcare: while highly educated and older parents tend to emphasize the cognitive and social benefits of professional early education, younger or less-educated parents are more likely to favour home-based care rooted in familial trust and emotional security. Marital status further deepens these divides, as single parents and dual-earner families often turn to institutional care out of structural necessity rather than deliberate choice.

These patterns, however, cannot be fully understood through structural determinants alone. The findings demonstrate that childcare decisions in Türkiye are shaped by a complex interplay between material constraints and deeply embedded cultural norms. While institutional ECEC is often framed as a rational and beneficial choice, access limitations and financial barriers significantly restrict its feasibility for many families. In this context, home-based care should not be interpreted solely as a voluntary or culturally driven preference. Rather, it frequently reflects a form of constrained or bounded choice, shaped by structural inequalities related to income, access, and labour market conditions.

At the same time, the persistence of home-based care among relatively advantaged households suggests that cultural norms surrounding motherhood, trust, and emotional care continue to play a significant role in shaping parental preferences. Concerns about safety, individualized attention, and emotional attachment lead many parents to prioritise familial care, even when institutional

options are available. This highlights the importance of what may be conceptualised as a moral economy of care, in which decisions are guided not only by economic rationality but also by normative understandings of appropriate caregiving.

When examined together, these findings highlight a paradox: institutional ECEC, while designed to promote equality of opportunity, simultaneously reproduces socio-economic and gender inequalities through limited accessibility and persistent normative expectations about caregiving. Addressing this paradox requires a comprehensive policy shift that redefines ECEC as both a social right and a public responsibility. Through such an integrated and rights-based approach, Türkiye can begin to reconcile its fragmented childcare landscape, ensuring that every child regardless of socio-economic background, region, or family structure has access to high-quality ECEC so that every parent, particularly women, can participate fully in social and economic life.

Geniştirilmiş Özet

Erken çocukluk eğitimi ve bakımı (EÇEB), doğumdan ilkökula geçişe kadar çocukların bilişsel, sosyal ve duygusal gelişimini destekleyen örgütlü ve sürekli hizmetleri kapsamakta; aynı zamanda toplumsal refah, verimlilik ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından stratejik bir sosyal politika alanı olarak öne çıkmaktadır. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (özellikle SKA 4) bağlamında EÇEB'e yapılan yatırımların çocukların okul olgunluğu, eğitimde başarı, sağlıklı gelişim örüntüleri ve yaşam boyu gelir/istihdam olasılıkları üzerinde belirleyici etkileri olduğu; bunun yanında kadınların işgücüne katılımını destekleyerek hane refahını ve ekonomik sürdürülebilirliği güçlendirdiği ulusal ve uluslararası literatürde güçlü biçimde vurgulanmaktadır. Buna karşın Türkiye'de EÇEB alanı; 0–3 yaş ile 3–6 yaş grubuna yönelik hizmetlerin farklı kurumların yetki alanına dağılması, anayasal zorunluluğun bulunmaması, finansman ve kalite güvencesi mekanizmalarının sınırlılığı ve bölgesel kapasite farklılıkları nedeniyle parçalı ve eşitsiz bir görünüm sergilemektedir. Bu tablo, yalnızca hizmet arzını değil, ebeveynlerin kurumsal EÇEB ile ev temelli bakım arasında yaptığı tercihlerin niteliğini de şekillendirmektedir.

Bu çalışma, Türkiye'de ebeveynlerin EÇEB tercihlerini—kurumsal (anaokulu, kreş, gündüz bakım evi, anasınıfı vb.) ya da ev temelli (anne/baba, büyükanne, akraba veya ücretli bakıcı) belirleyen dinamikleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, ardışık karma yöntem (sequential mixed-method) tasarımıyla yürütülmüştür. İlk aşamada Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesini temsilen seçilen şehirlerde (İstanbul, İzmir, Antalya, Ankara, Trabzon, Van ve Gaziantep) en

az bir çocuğu olan ve ücretli istihdamla ilişkisi bulunan ebeveynlerle 600 yapılandırılmış çevrimiçi anket uygulanmıştır. İkinci aşamada ise anket katılımcılarının yaklaşık yüzde 10'u ile, tercih gerekçelerini derinlemesine anlamayı hedefleyen 58 yarı yapılandırılmış görüşme yapılmış; görüşmeler deşifre edilerek anonimleştirilmiş ve tematik analiz yoluyla çözümlenmiştir.

Nicel bulgular, örneklemede ev temelli bakımın kurumsal bakıma kıyasla daha baskın bir pratik olduğunu göstermektedir: 600 katılımcının 422'si ev temelli bakım modelini tercih ederken 178'i kurumsal EÇEB'i tercih etmektedir. Kurumsal EÇEB tercihinin en belirgin belirleyicilerinden biri hane geliridir: kurumsal bakım kullananların büyük çoğunluğu asgari ücretin yaklaşık üç katı ve üzeri gelir bildirmiş; bu durum kurumsal bakımın Türkiye'de güçlü bir "erişilebilirlik ve satın alma gücü" boyutu taşıdığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, yalnızca gelir düzeyi değil, ebeveynlerin çalışma rejimi de tercihleri belirgin biçimde etkilemektedir. Kurumsal EÇEB kullanan ebeveynler arasında işin tamamen işyerinden yürütüldüğü (on-site) çalışma biçimi daha yaygındır; hibrit ve tamamen uzaktan çalışanlar daha sınırlı bir grubu oluşturmaktadır. Bu bulgu, kurumsal bakımın birçok aile için pedagojik bir tercihten öte, işgücü piyasasına bağlı kalabilmenin yapısal bir koşulu hâline geldiğine işaret etmektedir.

Nitel bulgular, kurumsal EÇEB'i tercih eden ebeveynlerin gerekçelerinin üç ana tema etrafında kümелendiğini göstermektedir. Birincisi, çocukların sosyal-duygusal ve davranışsal gelişimiyle ilişkilidir: akran etkileşimi, rutinler, paylaşma, duygu düzenleme ve sosyal becerilerin desteklenmesi ebeveyn anlatılarında öne çıkmaktadır. İkincisi, bilişsel ve erken akademik gelişime yönelik beklentilerdir: dil gelişimi, ifade becerileri, düşünme/akıl yürütme, erken okuryazarlık ve numerasyon gibi kazanımlar kurumsal bakımın "eğitime hazırlık" işleviyle birlikte değerlendirilmiştir. Üçüncü tema ise ekonomik zorunluluk ve bakım açığıdır: özellikle tek ebeveynli haneler ya da çift gelirli fakat güvenilir bakım ağına erişimi sınırlı aileler kurumsal EÇEB'i "alternatifsizlik" çerçevesinde deneyimlemektedir.

Ev temelli bakım tercih eden ebeveynlerin gerekçeleri ise üç ana eksende toplanmaktadır. İlk eksen kurumsal/altyapısal kısıtları kapsamaktadır: kamu kapasitesinin yetersizliği, özel kurum ücretlerinin yüksekliği, kurumların mesafe/ulaşım yükü ve çalışma saatleriyle uyumsuz hizmet zamanları, ebeveynleri ev temelli çözümlere itmektedir. İkinci eksen çocukların duygusal güvenliği ve fiziksel iyi oluşuna ilişkin kaygılardır: hijyen, personel niteliği, kurumlara duyulan güven, kalabalık ortamlarda "görünmez kalma" endişesi ve küçük yaşlarda anneden ayrılmanın olası olumsuz etkileri ev temelli bakımın gerekçelendirilmesinde güçlü bir yer tutmaktadır. Üçüncü eksen ise toplumsal cinsiyet normları ve "iyi annelik" idealleridir: özellikle annelikle özdeşleştirilen bakım sorumluluğu, suçluluk duygusu ve aileci refah rejiminin ürettiği kültürel beklentiler, eğitilmiş ve kentli gruplarda dahi

ev temelli bakımın meşrulaştırılmasına katkı sunmaktadır. Bu noktada çalışma, ev temelli bakımın yalnızca ekonomik yoksunlukla açıklanamayacağını; orta ve üst-orta gelir gruplarında dahi duygusal ve normatif gerekçelerle güçlenen bir tercih/desen olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulguları genel olarak, Türkiye’de EÇEB tercihlerinin kamu kapasitesi, maliyet, çalışma rejimleri, bölgesel eşitsizlikler ile güven, annelik normları, duygusal güvenlik ve hazır oluş anlayışları kesişiminde şekillendiğidir. Kurumsal EÇEB, eşit fırsat yaratma potansiyeline sahip olsa da sınırlı erişim ve maliyet bariyerleri nedeniyle aynı zamanda sosyoekonomik ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin yeniden üretildiği bir alana dönüşebilmektedir. Bu nedenle çalışma, EÇEB’in bir ‘piyasa hizmeti’ veya hane içi çözümlere bırakılacak bir alan olmaktan çıkartılıp sosyal hak ve kamusal sorumluluk olarak ele alınmasını; kamu arzının özellikle 0–3 yaş grubu için güçlendirilmesini, kalite güvencesi ve denetim mekanizmalarının geliştirilmesini ve hizmet saatlerinin işgücü piyasasının gerçekleriyle uyumlu hâle getirilmesini tartışmaya açmaktadır. Böyle bir bütüncül yaklaşım, hem çocukların nitelikli erken eğitime erişimini genişletecek hem de özellikle kadınların istihdamda kalabilmesini destekleyerek Türkiye’de refah, eşitlik ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sunacaktır.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar, bu çalışma kapsamında herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

REFERENCES

- Alaca, M. F., & Akbaşlı, S. (2025). Some Indicators Regarding Early Childhood Education and Care in Türkiye and Their International Comparison. *International Journal of Educational Spectrum*, 7(1), 80-95.
- Aldıkaçtı-Marshall, G. (2013). *Shaping gender policy in Turkey: Grassroots women activists, the European Union, and the Turkish State*. State University of New York Press.
- Aybars, A. I., & Tsarouhas, D. (2010). Straddling two continents: Social policy and welfare politics in Turkey. *Social Policy & Administration*, 44(6), 746-763.
- Barsh, J., & Cranston, S. (2014). Can women fix capitalism. *McKinsey Quarterly*, 1-5.
- Bozan, N. (2014). *Okul öncesi eğitimde oyunun öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi* (Doctoral dissertation).
- Buğra, A., & Keyder, Ç. (2006). The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European social policy*, 16(3), 211-228.
- Calman, L. J., & Tarr-Whelan, L. (2005). *Early Childhood Education for All: A Wise Investment: Recommendations Arising from the Economic Impacts of Child Care and Early Education, Financing Solutions for the Future, a Conference Sponsored by Legal Momentum's Family Initiative and the MIT Workplace Center*. Legal Momentum.
- Ceylan, Ş., Kahraman, Ö. G., Kılınç, N., & Ülker, P. (2019). Vineland Sosyal-Duygusal Erken Çocukluk Ölçeği'nin (VSDEÇÖ) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of History, Culture & Art Research/Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 299-319.
- Çemrek, F., & Özyayın, Ö. (2019). Okul Öncesi eğitimde ailelerin kreş tercihleri ve kreşlerden beklentileri: Eskişehir örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 559-575.
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *The British journal of sociology*, 51(2), 281-298.
- Dedeoğlu, S. (2012). Equality, protection or discrimination: Gender equality policies in Turkey. *Social Politics*, 19(2), 269-290.
- Ecevit, Y. (2010). İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *El Kitabı, Ankara: TÜİK Yayınları*.
- Edwards, A. (2015). Recognising and realising teachers' professional agency. *Teachers and Teaching*, 21(6), 779-784.
- Erbil, F., & Göl-Güven, M. (2025). Accessibility and Affordability of Early Childhood Education and Care Services in Türkiye. *Early Childhood Education in the Mediterranean: Availability, Accessibility and Affordability of Services*, 5, 180.
- Erkan, S., & Kırca, A. (2010). Okul öncesi eğitimin ilköğretim birinci sınıf öğrencilerinin okula hazır bulunuşluklarına etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 94-106.

- Eslen-Ziya, H., & Kazanoğlu, N. (2022). De-democratization under the New Turkey? Challenges for women's organizations. *Mediterranean Politics*, 27(1), 101-122.
- Friedman, M. (2013). *Mommyblogs and the changing face of motherhood*. University of Toronto Press.
- Fogel, R. W. (2004). Health, nutrition, and economic growth. *Economic development and cultural change*, 52(3), 643-658.
- Gökmen, Ç. E. (2022). A new perspective on women's care burden and employment in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 66, 11-34.
- Göl-Güven, M. (2018). The relationship of the type of preschools with child development and parent involvement. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 10(1), 50-62.
- Günay, G., & Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153-171.
- Heckman, J. J. (2006). Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children. *Science*, 312(5782), 1900-1902.
- Heckman, J. J. (2015). Introduction to a Theory of the Allocation of Time by Gary Becker. *The Economic Journal*, 125(583), 403-409.
- Himmelweit, S., & Sigala, M. (2004). Choice and the relationship between identities and behaviour for mothers with pre-school children: Some implications for policy from a UK study. *Journal of Social Policy*, 33(3), 455-478.
- İlkkaracan, P. (2010). Re/forming laws to secure women's rights in Turkey: The campaign on the penal code. *Citizen Action and National Policy Reform: Making Change Happen*.
- İlkkaracan, I., Kim, K., & Kaya, T. (2015). The impact of public investment in social care services on employment, gender equality, and poverty: The Turkish case. *Research Project Report, Istanbul Technical University Women's Studies Center in Science, Engineering and Technology and the Levy Economics Institute, in partnership with ILO and UNDP Turkey, and the UNDP and UN Women Regional Offices for Europe and Central Asia*.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, 33(7), 14-26.
- Kagıtcıbası, C., Sunar, D., Bekman, S., Baydar, N., & Cemalcılar, Z. (2009). Continuing effects of early enrichment in adult life: The Turkish Early Enrichment Project 22 years later. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(6), 764-779.
- Kazanoğlu, N. (2021). *The politics of Europeanisation: work and family life reconciliation policy*. Routledge.

- Kazanoğlu, N., & Ketola, M. (2022). Understanding the moral economy of state-civil society relationships: Islam, women's NGOs and rights-based advocacy in Turkey. *Turkish Studies*, 23(4), 600-622.
- Korkmaz, B. C., & Demiryürek, Y. B. (2025). Türkiye'de çocuk bakım kuruluş modellerine güncel bir bakış. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 36(2), 299-320.
- Leitner, S. (2003). Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European societies*, 5(4), 353-375.
- Lewis, J. (2006). Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European public policy*, 13(3), 420-437.
- Lewis, J. (2009). Work-family balance, gender and policy. In *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Edward Elgar Publishing.
- Morgan, S. L. (2005). *On the edge of commitment: Educational attainment and race in the United States*. Stanford University Press.
- Mustard, F. (Ed.). (2002). *Early child development and the brain – the base for health, learning and behaviour throughout life*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Myers, R. G. (2000). Financing early childhood education and care services. *International Journal of Educational Research*, 33(1), 75-94.
- OECD (2021), *Starting Strong VI: Supporting Meaningful Interactions in Early Childhood Education and Care*, Starting Strong, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f47a06ae-en>.
- OECD (2017), *Starting Strong V: Transitions from Early Childhood Education and Care to Primary Education*, Starting Strong, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264276253-en>.
- Plantenga, J., & Remery, C. (2009). Parental leave in the Netherlands. *CESifo DICE Report*, 7(2), 47-51.
- Razavi, S. (2011). Rethinking care in a development context: an introduction. *Development and Change*, 42(4), 873-903.
- Saraceno, C., & Keck, W. (2010). Can we identify intergenerational policy regimes in Europe?. *European societies*, 12(5), 675-696.
- Schober, P. S. (2014). Day care trends for children under three years in Germany. In *The transformation of care in European societies* (pp. 208-232). London: Palgrave Macmillan UK.
- Shonkoff, J. P., & Phillips, D. A. (2000). *From neurons to neighborhoods: The science of early childhood development*. Washington, DC: National Academy Press.
- Smits, J., & Hoşgör, A. G. (2006). Effects of family background characteristics on educational participation in Turkey. *International Journal of Educational Development*, 26(5), 545-560

- World Bank Group. (2015). *Supply and demand for childcare services in Turkey: A mixed methods study*: Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinde arz ve talep durumu. Washington, DC: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/690781468000932565>
- Ulus, L., & Çetin, M. (2022). Türkiye’de okul öncesi eğitim politikaları ve yeni politika önerileri. *Liberal Düşünce Dergisi*, (107), 129-165.
- Üstün, K. T. (2020). Kadının ücretsiz bakım emeğinin azaltılması kapsamında kurumsal çocuk bakım hizmetlerine erişim kreş hakkı. *Çalışma ve Toplum*, 3(66), 1557-1590.

Yoksulluğun Tanımı ve Nedenleri Üzerine Soybilimsel Çözümleme¹

Artum DİNÇ²

ORCID: 0000-0001-9942-4847

Vildane ÖZKAN³

ORCID: 0000-0002-1534-9948

DOI: 10.54752/ct.1766775

Öz: Bu çalışmada, yoksulluğun tanımı ve nedenleri farklı paradigmatik yaklaşımlar bağlamında incelenerek, bu yaklaşımların söylemsel temellerinin soybilimsel sorgulama yöntemi ve eleştirel söylem analizi tekniği uygulanarak açığa çıkarılması amaçlandı.

Nitel araştırma modeli kullanılarak *veriler* yoksulluğun tanımı ve nedenlerini içeren temel kuramsal çalışmaların incelenmesiyle toplandı. *Bulgular*, toplanan veriler *soybilimsel sorgulama* ve *eleştirel söylem analizi* süreçlerinden geçirilerek elde edildi. Analiz süreci sonucunda, farklı evren açıklama modellerine içkin bilgi-iktidar ilişkileri çerçevesinde yoksulluğun tanımlanma ve nedenselleştirme biçimleri sınıflandırıldı.

¹ Çalışma, “Yoksulluğun Soybilimi” başlığıyla 20-22 Eylül 2023 tarihinde Galatasaray Üniversitesi Sosyoloji Bölümü’nün ev sahipliğinde düzenlenen 10. Ulusal Sosyoloji Kongresi’nde sunulmuş, sadece özet şeklinde kongre kitapçığında yayımlanmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, artumdinc@hotmail.com

³ Dr. Öğr. Üyesi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, vildaneozkan@gmail.com

DİNÇ, A., ÖZKAN, V., (2026) “Yoksulluğun Tanımı ve Nedenleri Üzerine Soybilimsel Çözümleme”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.807-842

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: 16.08.2025- Makale Kabul Tarihi: 06.02.2026

Bulgular, alt kültür eksenli davranışçı, piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci ve üretim ilişkileri eksenli çatışmacı yaklaşımların temsilcilerini, tanımlama ve nedenselleştirmelerini, temel kavramlarını ve varsayımlarını karşılaştırmalı olarak sunmaktadır. Ayrıca, her yaklaşımın güçlü ve zayıf yönleri, metodolojik sınırlılıkları ve söylemsel işlevleri eleştirel söylem analizine tabi tutularak yorumlandı. Özellikle işlevselci ve neoliberal söylemler çerçevesinde yoksulluğun depolitize edildiği, bireysel sorumluluk ve piyasa rasyonalitesinin vurgulandığı; çatışmacı yaklaşımlarda ise yapısal nedenlerin görünür kılınmasına rağmen mikro düzey farklılıkların göz ardı edildiği tespit edildi.

Sonuç bölümünde çok boyutlu, tarihsel, dizgesel ve söylemsel bir olgu olarak yoksulluğun nesnel bir biçimde nedenselleştirilip tanımlanabilmesi için bütüncül, çok katmanlı ve eleştirel sorgulamayla analiz edilmesi gerektiğinin altı çizilerek akademik çalışmalarda yoksullar ve yoksulluğun görünümlerinden ziyade *yoksullaştırma* süreçlerine yönelmenin daha isabetli olacağı vurgulandı.

Anahtar Sözcükler: Yoksulluk, Soybilim, Eleştirel söylem analizi, Yoksullaştırma.

Genealogical Analysis on the Definitions and Causes of Poverty

Abstract: This study aims to analyze the definitions and causes of poverty within the framework of different paradigmatic approaches, and to uncover their discursive foundations through the application of genealogical inquiry and critical discourse analysis.

A qualitative research design was employed. Data were collected through a systematic review of seminal theoretical works addressing the definition and causes of poverty. The collected data were examined using genealogical inquiry and critical discourse analysis. These analyses processes enabled the classification of definitional and causal framings of poverty in relation to the knowledge–power relations embedded within distinct explanatory models of the social world.

The analysis compares subculture-oriented behavioral, market-rationality-oriented functionalist, and production-relations-oriented conflict approaches, outlining their main proponents, definitions and causal explanations, core concepts, and key assumptions. Critical discourse analysis revealed that functionalist and neoliberal discourses tend to depoliticize poverty by emphasizing individual responsibility and market rationality, whereas conflict approaches highlight structural causes but often overlook micro-level heterogeneity. The strengths,

weaknesses, methodological limitations, and discursive roles of each approach are discussed in depth.

The conclusion highlights that poverty, as a multidimensional, historical, systemic, and discursive phenomenon, can only be objectively defined and explained through a holistic, multi-layered, and critically interrogative analysis. It emphasizes that academic studies should focus on the processes of impoverishment rather than on the poor and the manifestations of poverty.

Keywords: Poverty, Genealogy, Critical discourse analysis, Impoverishment.

GİRİŞ

“Tanımlama zaafı, onu merhametli bir canı
ve uysal bir kurban haline getirmiştir”
(Cioran, 2003: 12).

Yoksulluk, modern toplumların yaygın ve süregelen özelliklerinden biridir. Üretkenlikteki artış, küresel zenginlik ve teknolojik ilerlemeye rağmen, farklı sosyo-ekonomik bağlamlarda *yoksulluğun* devam etmesi ve derinleşmesi *çözülmeyen bir paradoks* olarak yaygın toplumsal sorunların içinde yerini korumaktadır. 6-8 Eylül 2000’de New York’ta düzenlenen BM Milenyum Zirvesinde 189 ülke tarafından kabul edilen Milenyum Hedeflerinin temel amacı, 2015 yılına kadar yoksulluğu yarıya indirmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için yapılan plan, program ve uygulamalara karşın, Ocak 2022’de yayımlanan Oxfam raporu (Ahmed vd., 2022: 18-21 ve 36-37), küresel zenginliğin dağılımında makasın daha da açıldığını ve yoksulluğun yaygınlaştığını gösterdi.

O halde, yapılan yüzlerce akademik araştırma neticesinde ortaya konulan bilimsel bulgular, durum saptamaları ve istatistiksel veriler, yoksullukla mücadele girişimleri ve kalkınma programlarına karşın yoksulluk sorunu, neden hala –birkaç istisna dışında– çoğu toplumda öncelikli sorun olarak varlığını sürdürmektedir? Sorun yoksullukla mücadele stratejilerinde mi? Yoksa bu stratejilerin uygulanmasında mı? Ya da sorun yoksulluğun temel nedenlerinin belirlenmesinde midir ve buradan hareketle Bacchi’nin (2009: 1) de vurguladığı gibi “sorunun ne olarak gösterildiği veya yapılandırıldığı”, yani yoksulluğun tanımlanmasında mıdır? Olgunun, adsal tanımı “yoksulluk” mu, “yoksullaştırma” mı diye gösterilmeli?

Yoksulluk, yalnızca maddi kaynakların eksikliğiyle tanımlanabilecek nötr bir durum değil; toplumsal düzenin nasıl kurulduğu, hangi çıkar ilişkileri tarafından sürdürüldüğü ve bireylerin bu düzen içinde nasıl konumlandırıldığıyla ilişkili, çok boyutlu bir olgudur. Tarihsel olarak *yoksulluk*, kimi dönemlerde *ablaki bir zaaf*,

ekonomik başarısızlık ya da *kültürel yetersizlik* şeklinde değerlendirilerek farklı *bilgi-iktidar rejimleri* tarafından farklı biçimlerde anlamlandırıldı. Bu yönüyle yoksulluk, yalnızca bir “durum” değil, aynı zamanda bir *tanımlama pratiği* ve bir *söylemsel inşa* meselesidir de.

Bu bağlamda *yoksulluğun tanımı* son derece önemlidir. Çünkü farklı tanımlar, farklı *göstergeleri* temel alır. Bu da hangi toplumsal kesimlerin yoksul olup olmadığını belirler ve *yoksulluğun nedenlerini* farklı değişkenlere bağlar. *Yoksulluğun* bilimsel incelenmesinde *ekonomik değişkenler* elbette ki *gerek koşul* olarak hesaba katılmalı, fakat *yeter koşulu* da sağlar mı, sorusu da yanıtlanması gereken kritik bir sorudur. Yoksulluk aynı zamanda siyasi, hukuki, eğitsel, sağıksal, mekânsal, yaşsal, toplumsal cinsiyet ve yaşam ölçünleri gibi *çok boyutlu olgulararası kapasiteye sahip toplumsal bir olgu* değil midir?

Bu çalışmada, kurulu düzeni çalıştıran ve yoksulluğu yeniden üreten temel *dizgesel dinamikler*⁴ ve *nedenler* tartışılmaktadır. Dahası, söz konusu dinamik ve nedenlerin birer *olağan, doğal ve normal* devinimler olarak varsayıldığı paradigmalarda, ileri sürülen *tanımsal argümanların* yeter ve gerek koşulları sağlayıp sağlayamadıkları, kapsayıcı olup olmadıkları eleştirel sorgulamaya açılmaktadır. Dolayısıyla, yoksulluğu *bireysel sorumluluğa, liyakate, piyasa iş gücü ve rasyonalitelere, tekil vaka ve geliş geçici süreçlere, belirlenmiş kadere* bağlayan veya *kurulu düzen içinde düzeltilebilir bir kusur* olarak gören ve gösteren paradigmatik yaklaşımların *sorunsallaştırma, nedenselleştirme* ve *tanımlama* argümanlarının yeterliliği, kapsayıcılığı, nesnelliği ve geçerliliği *eleştirel söylem analizine (ESA)* tabi tutularak *soybilimsel sorgulama yöntemi* ile sorgulanmaktadır.

Yöntem

Çalışmanın konusu, kapitalist düzenin işlemlerini mümkün kılan *devindirici temel ilkeler* bağlamında, yoksulluğun *nedensel açıklamaları* ve bu açıklamalara dayanarak yapılan *tanımlamaları* ESA ile çözümlemektir. Bu bağlamda, *yoksulluğun işlevleri* ve *yoksullukla mücadele süreçlerine* ilişkin tartışmalar araştırma kapsamı dışında tutuldu.

Veriler, nitel araştırma modelinin alanyazın inceleme tekniği kullanılarak 10 Ocak – 11 Şubat 2025 tarihleri arasında toplandı. *Çalışmanın veri kaynağı*, yoksullukla ilgili farklı paradigmatik yaklaşımlar çerçevesinde alan yazınında çokça tartışılan *nedensel açıklama* ve *tanımlama biçimlerini* içeren temel kuramsal çalışmaları içerir. Literatür taraması sonrasında incelenen bu çalışmalar bulgular kısmında farklı paradigmatik yaklaşımlar çerçevesinde serimlenmektedir.

⁴ 1. Meşrulaştırılıp dokunulmaz kılınan *özel mülkiyet*, 2. *Sermaye birikimi*, 3. Eşit olmayan serbest piyasa koşullarında *rekabet* ve 4. *Yaratıcı yıkım* (Joseph Schumpeter, 1942. *Capitalism, Socialism and Democracy*).

Bulgular, araştırma verileri kapsamında yoksullukla ilgili incelenen kuramsal metinlerin dayandırıldığı *paradigmatik yaklaşımlara göre* yapılan analitik *sınıflandırma* süreci sonucunda yapılandırıldı. Paradigmatik eğilimleri temelinde sınıflandırılan yoksulluk kuramlarının nedensel açıklama ve tanımlama biçimleri soybilimsel yaklaşım temelinde ESA ile sorgulandı.

Çalışmanın amacı, *yoksulluğa ilişkin nedensel açıklamaları* ve bu açıklamalara dayanarak yapılan *tanımlamaları soybilimsel yaklaşım* ve *ESA* çerçevesinde çözümlemektir. Dolayısıyla, yoksulluğun söylemsel yönünün nasıl şekillendiğini deşifre etmek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışma, yoksulların kimler, yoksulluk türlerinin neler olduğunu veya nasıl ortadan kaldırılabileceğini sormak yerine; yoksulluğun nedensel açıklamaları ve tanımsal çerçevelerinin hangi bilgi rejimleri ve iktidar yapılarına dayandığının izini sürmeyi amaçlar. Ayrıca kimi nedensel açıklama ve tanımlamaların sermaye birikiminin yapısal şiddetini nasıl gizlediği açığa çıkarılmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın temel sorunu, yoksulluk olgusuna dair nedensel açıklama ve tanımlamaların, büyük ölçüde ideolojik varsayımlar doğrultusunda egemen söylemsel çerçeveler içinde inşa edilmesidir. Dolayısıyla yoksulluğun, tüm toplumsal-kültürel dizgeyi ilgilendiren yapısal bir sorun olarak değil, piyasa rasyonalitesi, alt kültür ve bireysel davranış eksenli tekil ve/veya geçici olaylar şeklinde ortaya çıkan –mikro ya da en fazla mezo ilişkiler düzleminde– kimi alt kurumsal dizgelerle sınırlı parçasal bir sorun olarak kavranması, *çalışmanın temel sorununu* oluşturur.

Bu araştırmada, soybilimsel yaklaşım ve ESA birlikte kullanılarak yoksulluğa dair tarihsel bilgi biçimleri ve bu bilgilerin söylemsel çerçeveleri tartışılmaktadır. Dolayısıyla *yoksulluğun* hangi paradigmatik yaklaşımlar içinde hangi nedenlere dayandırılarak *nasıl bilgi-iktidar nesnesine dönüştürüldüğü* çözümlenmektedir. Bu bağlamda araştırma, yalnızca var olan kuramları yeniden üretmek yerine, bu kuramların altında yatan *varsayımsal katmanları deşifre etmeyi* ve *yoksulluk tanımlarının politik-ideolojik arka planlarını açığa çıkarmayı* hedefler. Bu yönüyle çalışma, yalnızca sosyolojik bilgiye katkı sunmakla kalmaz, aynı zamanda *yoksulluğa ilişkin tanımsal ve nedensel açıklamaların söylemsel, ideolojik ve tarihsel boyutlarını görünür kılarak* sosyal politika, kalkınma stratejileri ve akademik söylem üretimi açısından da düşünsel bir müdahale alanı yaratır.

Yukarıdaki *gereçekler* doğrultusunda çalışma, yoksulluk olgusuna yönelik işlev ve sonuçlara değil, bu sonuçları mümkün kılan *nedensel açıklama ve tanımların nasıl inşa edildiğine odaklanan alternatif bir yaklaşım geliştirme* ve sosyolojik bilginin nesnelliği kadar *eleştirel sorumluluğu* da *ön plana çıkarma* çabası olarak düşünülebilir.

Kavramsal Çerçeve

Bu çalışmada yalnızca kavramsal çerçevenin tercih edilmesi, yöntembilimsel ve kuramsal olarak bilinçli bir tercihtir. Araştırmacının amacı, yoksulluk olgusuna dair farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde oluşturulan nedensel açıklama ve tanımlamaların, söylemsel ve ideolojik bir inşaa süreci içinde nasıl biçimlendiğini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, belirli bir kuramsal modeli yeniden üretmektense, bu yaklaşımların mantıksal dayanakları, varsayımları ve epistemolojik sınırları eleştirel biçimde çözümlenmektedir. Soybilimsel yaklaşım ve eleştirel söylem analizi gibi yöntemlerin bilgi, iktidar ve çıkar ilişkilerini görünür kılama işlevi dikkate alındığında, kavramsal çözümlemeye dayalı bir yapı, bu araştırma açısından daha işlevsel ve tutarlı bir zemin sunmaktadır. Dolayısıyla yoksulluğa ilişkin nedenselleştirme ve tanımlama biçimlerinin ardındaki ideolojik kurgu ve bilgi-iktidar düzenekleri, kuramsal bütünlükten çok, kavramsal derinlik temelinde sorgulanmaktadır.

Yoksulluk

Yoksulluğun, ekonomik göstergelerin ötesinde, toplumsal yapının örgütlenme biçimleri, iktidar ilişkileri ve ideolojik çerçeveler içinde şekillenen tarihsel bir inşaa süreci olduğu söylenebilir. Bu yönüyle yoksulluğun *mutlaklık ve görelilik, nesnellik ve öznelilik, süreğenlik ve geçicilik, kırsallık ve kentsellik, birinci ve üçüncü dünya (Kuzey-Güney), gelir düzeyi ve alım gücü, cinsiyet (kadın, erkek ve erdişi⁵), yaş, bedensel bütünlük, insani ve hatta düşünsel* boyutlarıyla kapsamlı ve kesişimsel bir biçimde ele alınması gereken toplumsal bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Ancak literatürde yoksullukla ilgili çalışmaların önemli bir kısmında, olgunun disiplinler arası çok boyutlu doğası göz ardı edilerek ya bireysel yetersizliklere indirgenmekte ya da kurulu düzenin kaçınılmaz işlevsel sonucu olarak sunulmaktadır. Bu durum, *yoksulluğun* hem *tanımsal sınırlarını* hem de *nedensel temellerini* belirleyen söylemlerin sorgulanmaksızın yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Yoksulluğun tanımı üç açıdan önem arz eder:

1. Yoksulluğu ölçecek ölçütlerin standartlaştırılması,
2. Yoksulluğun nedenlerinin belirlenmesi ve
3. Yoksulluk sorununun çözümü için geliştirilecek politika ve yapılacak müdahalelerin belirlenmesi.

Farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde yoksullukla ilgili yapılan tanımlamalar ayrıntılı olarak bulgular kısmında sunulacağından; burada genel, kapsayıcı ve elbette tartışmaya açık bir tanımlamanın yeterli olacağı

⁵ Cinsiyetlerarası (Intersexual)

düşünülmektedir. Buna binaen *yoksulluk*, yalnızca gelir yetersizliği ya da maddi kaynaklardan mahrumiyetle sınırlı olmayan, bireylerin temel insani ihtiyaçlara erişimini, toplumsal yaşamın ekonomik, kültürel, siyasal ve mekânsal alanlarına katılımını engelleyen *çok boyutlu ve yapısal bir sosyal dışlanma biçimi* olarak tanımlanabilir. *Yoksulluk*, bireysel yetersizliklerden ziyade, *üretim ilişkileri, iktidar yapıları ve ideolojik çerçevelerle biçimlenen tarihsel, toplumsal ve söylemsel bir inşa sürecinin* ürünüdür. *Yoksulluk*, geçici bir “durum” değil, belirli aktörler, kurumlar ve söylemler aracılığıyla *tanımlanan, yönetilen ve meşrulaştırılan* bir süreçtir. Bu yönüyle *yoksulluğun*, ekonomik eşitsizliğin bir belirtisi olmasının ötesinde, belirli toplumsal yapıların sürekliliğini sağlayan *ayrımci ve seçici* mekanizmalarla bağlantılı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, *yoksulluğun tanımı* yalnızca istatistiksel göstergelere değil; aynı zamanda *sınıf, cinsiyet (kadın, erkek ve erdiş⁶), etnisite, yaş, birinci ve üçüncü dünya (Kuzey-Güney) şeklindeki bölgesel ayrımlar ve sığınmacı statüsü gibi ayrıştırıcı ve aynı zamanda kesişimsel kategoriler üzerinden işleyen iktidar ilişkilerine* de dayanır. Bu bağlamda *yoksulluğun*, aynı anda hem *nesnel koşullar* hem de *söylemsel temsiller* alanında var olan, hem *yaşanan* hem de *inşa edilen* kesişimsel bir olgu olduğu söylenebilir.

Soybilimsel Yaklaşım

Soybilimsel yaklaşım ilk kez Nietzsche, eleştirel bir felsefi *sorgulama yöntemi* olarak kullanır. O, soybilimi tarafsız, ardışık veya doğrusal bir köken tarihi olarak değil, ahlaki, kültürel ve felsefi değerlerin ortaya çıkışının ardındaki güç ilişkilerini, psikolojik mekanizmaları ve olası olayları açığa çıkarmak amacıyla, bir *eleştirel sorgulama yöntemi* olarak işlemselleştirir. “Ahlaki değerlerin eleştirisine ihtiyacımız var, öncelikle bu değerlerin değerini sorgulamalıyız ve bunun için bu değerlerin ortaya çıktığı, geliştiği ve değiştiği koşullar ve durumlar hakkında bilgiye ihtiyacımız vardır,” diyerek Nietzsche (2009: 6) soybilimsel yöntemin nasıl uygulanacağını örnekler. Soybilimsel yaklaşımla Nietzsche, kültürel değerlerin kökenlerini gizemden arındırıp yapısökümüne tabi tutar.

Nietzsche’den esinlenen Foucault (1977: 139-164) ileri sürdüğü *soybilimsel yaklaşımla*, toplumsal-kültürel olguların, kurumların, verili olan hakikat ve/veya gerçeklik anlayışlarının yapısökümünü yapar. O bu yaklaşımla söz konusu yapıların çoğu zaman tesadüfi keşifler sonucunda, güç, bilgi ve çıkar ilişkileri temelinde inşa edildiğine dikkat çeker. Soybilimsel yaklaşımla, incelenen toplumsal-kültürel olayı, olgu veya süreçleri meydana getiren değişkenler kendi öğeleri, bağlamı ve koşulları içinde aranır. Bu yaklaşımda verili olan tüm hakikat anlayışları kuşkucu sorgulamaya tabi tutulur.

⁶ Cinsiyetlerarası (Intersexual)

Soybilimsel yaklaşım uygulandığında, köken aranmaz ve tarihsel gelişmeler açıklanırken argümanlar süreklilik gösteren doğrusal ve belirlenimci bir ilerleme çizgisi üzerine inşa edilmez. Dahası, şimdiye nasıl gelindi, şimdinin inşasında hangi değişkenler etkili oldu gibi soruların yanıtı aranır. Foucault (1995: 30-31) Hapishanenin Doğuşu çalışmasında “Bu hapishanenin tarihini, kapalı yapısı içinde bir araya topladığı bedeninin politik kuşatılmışlığını tüm boyutlarıyla birlikte yazmak isterim. Neden? Sırf geçmişe duyduğum ilgi için mi? Şayet geçmişin tarihini bugünden bakarak yazmak kastediliyorsa, hayır. Eğer *şimdinin tarihini* yazmak kastediliyorsa, evet” der.

Söylem

Söylem, yalnızca dilsel bir ifade biçimi değil; toplumsal gerçekliğin inşasında etkin rol oynayan bilgi-iktidar ilişkilerini içeren çok katmanlı *bir anlamlandırma dizgesidir*. Bu yönüyle söylem, belirli bir tarihsel, toplumsal ve ideolojik bağlamda inşa edilen, toplumsal dünyayı *kavrama, tanımlama ve düzenleme biçimidir*. Söylem, yalnızca bir anlatım düzlemi de değil; hangi olgunun “sorun” sayılacağını, hangi öznenin “yetkin” ve hangi çözüm yolunun “makul” veya “meşru” kabul edileceğini belirleyen normatif bir çerçevedir.

Foucault’ya (1972: 49, 135-140; 1980: 38-39, 47-48, 63-64, 70, 84, 93, 106) göre *söylem*, belirli bir *bilgi rejiminin* oluşmasını ve yayılmasını sağlayan, bilgi üretimiyle *iktidar ilişkilerini* birbirine bağlayan bir *pratikler bütünüdür*. Bu yönüyle söylem, yalnızca dilsel ifadelerden değil, aynı zamanda *kurumlar, normlar, uzmanlık alanları ve söyleyen öznelerden* oluşur. Söylem, “neyin gerçeklik” olarak kabul edileceğini, “ne söylenebileceğini”, “neyin bilgi sayılacağını”, “hangi öznenin konuşabileceğini”, “neyin kapsanacağını” ve “neyin dışlanacağını” düzenleyen *kurallar bütünüdür* (Foucault, 1981: 51-78).

Bilgi iktidar ilişkisi bağlamında Foucault (2000: 83) hakikati “keşfedilecek ve kabul edilecek hakikatlar bütünü değil; doğru ile yanlışın birbirinden ayrıldığı ve doğruya birtakım spesifik iktidar etkilerinin yüklendiği kurallar bütünüdür” şeklinde tanımlar. Foucault (2000:84) iktidar dizgesi tarafından üretilip desteklenen ve onun etkisiyle döngüsel ilişki içinde olan bir “hakikat rejimi”ni yalnızca ideoloji ya da üstyapısal değil; kapitalizmin oluşumu ve gelişmesinin bir koşulu olarak niteler. Bu bağlamda *yoksulluğu tanımlama ve nedenselleştirme* süreçlerinin *iktidar, bilgi ve hakikat rejimlerinden* bağımsız bir biçimde işlendiğini söylemek neredeyse olanaksız.

Fairclough (1995: 91) “söylemin teknolojileştirilmesi” terimini kullanarak söylemi, hem dilsel hem de toplumsal bir yapı olarak değerlendirir ve toplumsal ilişkilerin söylemsel olarak kurulduğunu ileri sürer. van Dijk (2011: 3-5, 387-388, 392-393) ise söylemi, ideolojik yapıların kurulması ve yeniden üretilmesinde

merkezi bir araç olarak görür; özellikle egemen grupların, tahakküm ve eşitsizlik üretimini söylem aracılığıyla meşrulaştırdığına işaret eder.

Butler’a (2002: 13, 25, 40, 43-44) göre, toplumsal kimlikler –örneğin cinsiyet, etnisite, sınıf ya da “yoksulluk” gibi statüler– doğuştan, özsel ya da sabit yapılar değil; söylem aracılığıyla sürekli olarak *yeniden üretilen* ve *performans yoluyla pekiştirilen* toplumsal inşalardır. Butler’ın yaklaşımında *söylem*, yalnızca tanımlayan değil, aynı zamanda *eyleme geçiren, özneyi kuran* ve onu belirli normlara göre *düzenleyen bir pratiktir*. Bu nedenle *söylem*, yalnızca bir temsil alanı değil, aynı zamanda öznel konumların yaratıldığı ve güç ilişkilerinin bedenlere kazındığı bir *iktidar teknolojisi*dir.

Bu çalışmada söylem kavramı, yoksulluğun nedensel açıklama ve tanımlama biçimlerinin hangi epistemolojik arka plan ve bilgi rejimleri çerçevesinde üretildiğini tartışmak amacıyla kullanılmaktadır. *Yoksulluk*, bu bağlamda yalnızca maddi yoksunlukla sınırlı bir durum değil, belirli söylemler aracılığıyla *kurulan, sınıflandırılan, normalleştirilen* ve *meşrulaştırılan* toplumsal bir sorun olarak ele alınmaktadır. Söylemin bu kurucu işlevi, yoksulluğa dair tanımlamaların tarafsız bilgi aktarımları değil, belirli iktidar yapılarını sürdüren ideolojik araçlar olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu nedenle, söylem çalışmanın yalnızca kavramsal değil, aynı zamanda yöntemsel temel kavramlarından biridir.

Eleştirel Söylem Analizi

ESA dil ve iktidarın görünüşleri arasında ilişki kurar. Wodak (2001: 2) ESA’yı, dilde ortaya çıkan tahakküm, ayrımcılık, güç ve kontrol gibi şeffaf ve opak yapısal ilişkilerin analizi olarak tanımlar. “Eleştirel” yönü ise, şeyleri [burada yoksulluğu] olduğu gibi kabul etmemeyi, karmaşıklığı ortaya çıkarmayı, indirgemecilik, dogmatizm ve ikilemlere meydan okumayı, sorgulamalarda öz-düşüncü (self-reflection) olmayı ve bu bakışla, opak güç ilişkileri ve ideolojilerin yapısını açığa çıkarmayı hedefler (Wodak, 2001: 9-10).

van Dijk’a (2001: 96) göre ESA “sosyal sorunlara, özellikle de iktidar suiistimali veya egemenliğin üretimi ve yeniden üretilmesinde söylemin rolüne odaklanır”. Belirli bir toplumsal sorun [burada yoksulluk] ESAYA tabii tutulduğunda öncelikli *amaç*, ilgili disiplin, paradigma veya söylem kuramlarına katkı sunmak değil; incelenen toplumsal sorunu iyi anlamak, onunla ilgilenmeye motive olmak ve spesifik katkılar sunmaktır. ESA kullanarak toplumsal sorunların ayrıntılı anlaşılmasına odaklanmak, kuramsal sorunları görmezden gelmek anlamına gelmez. Çünkü kuramlar, sorunların esaslı anlaşılmasını sağlayan işlevsel çerçeveler sunarlar; bu bakımdan önemlidirler ve eleştirilebilirler (van Dijk, 1993: 252).

Fairclough (1995: 132-133) ESA’yı a) söylemsel uygulamalar, olaylar ve metinler ile b) daha geniş sosyal ve kültürel yapılar, ilişkiler ve süreçler arasındaki genellikle opak olan nedensel ve belirleyici ilişkilerin sistematik araştırması olarak

tanımlar. Burada maksat, olayların ve metinlerin iktidar ilişkileri ve iktidar mücadelelerinden nasıl ortaya çıktığını ve ideolojik olarak nasıl şekillendiğini araştırmak; söylem ile toplum arasındaki ilişkilerin opaklığının, iktidarı ve tahakkümü güvence altına alan bir faktör olduğunu açığa çıkarmaktır.

van Dijk (1993: 253) ESA'yı tahakküm ve eşitsizliğin yeniden üretiminde söylemin rolünü sorgulayan politik bir eleştiri olarak görür. Bu eleştiri tikel ya da tesadüfî değil, yapısal güç ilişkilerinin temel nedenlerine, koşulları ve sonuçlarına odaklanır. Yeterlilik ölçütleri yalnızca gözlemsel, betimleyici veya açıklayıcı değil; başarısı değişime katkısı ve etkililiğiyle ölçülür. Bu nedenle, ESA araştırmacıları aynı zamanda sosyal bilimci, eleştirmen ve aktivisttirler. Dolayısıyla, ESA doğası gereği normatiftir ve her eleştiri belirli bir etik zemine dayanır.

Bu bağlamda çalışmanın merkezinde, yoksulluk kuramlarında ileri sürülen *iktidar yüklü nedensel açıklama* ve *tanımlama biçimlerinin* soybilimsel sorgulanması ve eleştirel söylem analizi yer almaktadır.

“Eleştirel söylem analizi, egemenlik ve eşitsizliğin (yeniden) üretiminde dilin, dil kullanımının, söylemin veya iletişimsel olayların rolünü açıklayabiliyorsa, eleştirel toplumsal veya politik analizlere önemli ve özel bir katkı sağlayabilir. Söylemin egemenliğe dahil olduğu iki ana boyut olduğunu göstermeye çalıştık, yani belirli bağlamlarda metin ve konuşmada egemenliğin yürürlüğe konulması ve daha dolaylı olarak söylemin başkalarının zihinleri üzerindeki etkisi yoluyla. İlk durumda, baskın konuşmacılar başkalarının iletişimsel haklarını etkili bir şekilde sınırlandırabilir, örneğin iletişimsel olaylara, konuşma eylemlerine, söylem türlerine, katılımcılara, konulara veya üsluba (serbest erişimi) kısıtlayarak. İkinci durumda, baskın konuşmacılar kamusal söyleme erişimi kontrol eder ve dolayısıyla kamusal zihni dolaylı olarak yönetebilirler. Bunu, izleyicilerin zihinsel modellerini, tercih edilen sosyal bilişlerin, yani nihayetinde baskın grubun çıkarına olan sosyal bilişlerin (tutumlar, ideolojiler, normlar ve değerler) gelişme eğilimi gösterecek şekilde manipüle eden yapı ve stratejilerden yararlanarak yapabilirler” (van Dijk, 1993: 279-280).

“Batı toplumlarında ırkçılığın parlamento söylemi aracılığıyla nasıl yeniden üretildiğine dair kısa bir analizle argümanımızı örneklendirdik. Nadiren açıkça ırkçı olsa da, bu tür az ya da çok ılımlı söylemler yine de beyaz grup gücünü, örneğin milletvekillerinin otoritesi aracılığıyla, yürürlüğe koyabilir ve aynı zamanda kamuoyunu etnik-merkezli veya ırkçı politikaların meşrulaştırılabileceği şekilde manipüle edebilir. Böylesi eleştirel bir analiz, öncelikle elitlerin kendi ilan ettikleri etnik ve ırksal hoşgörünün gizemini çözmeye ve ırkçılığı yaygın bir şekilde reddetmelerine meydan okumaya yöneliktir” (van Dijk, 1993: 280).

Bulgular ve Yorumlar

Bulgular, *yoksulluğun tanımı ve nedenlerine* ilişkin yapılan *kuramsal açıklamaların epistemolojik zemini ve paradigmatic yaklaşımlarına* göre üç başlık altında sınıflandırılarak yapılandırıldı: *Alt Kültür Eksenli Davranışçı Yaklaşım*, *Piyasa Rasyonalitesi Eksenli İşlevselci Yaklaşım* ve *Üretim İlişkileri Eksenli Çatışmacı Yaklaşım*. Bu paradigmatic yaklaşımları temsil eden *kuramcılar*, yazına *katkıları*, *tanımlama* ve *nedensel açıklamaları* serimlendi. *Soybilimsel yaklaşım* kullanılarak sınıflandırılan üç paradigmatic duruş doğrultusunda, yoksullukla ilgili yapılan tanımlama ve nedensel açıklamaların *söylemsel referans çerçeveleri* ve *bilgi-iktidar ilişkileri eleştirel söylem analizine* tabi tutularak yorumlandı.

Burada yapılan paradigmatic sınıflandırmanın, bilimsel eleştiri ve sorgulamaya açık olduğunu da belirtmek gerekir. Kuşkusuz, analitik ayırma temel alınan ölçünler değiştiğinde, sınıflandırmanın biçimi ve içeriği de değişebilir. Ayrıca, söz konusu paradigmatic yaklaşımları temsil eden kuramsal çerçevelerin özdeş olmadığını ve kimi durumlarda paradigma ile karışıklık içeren argümanların da öne sürüldüğü söylenebilir. Örneğin aşağıda piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci yaklaşımda konumlandırılan Amartya Sen (2000) yoksulluğun nedenlerine ilişkin kaynaklara erişimdeki eşitsizlikler (ör. cinsiyet, kast, etnisite vb. temelli ayrımcılıklar) hususuna da değinirken daha çok üretim ilişkileri eksenli çatışmacı yaklaşımın yapısal sistem eleştirisi argümanlarıyla tutarlı bir neden ileri sürer.

Çok katmanlı, kesişimsel ve yapısal bir olgu olarak yoksulluğun gelenek, dini inanç, cinsiyet, alt-kültür, ekonomi politigi vb. gibi birden çok faktörün etkisine açık olduğu söylenebilir. Söz konusu faktörlerin yoksulluk olgusu üzerindeki etki oranlarının durumsal ve bağlamsal olduğu açıktır. Dolayısıyla hangi faktörün nerede, ne zaman ve hangi koşulda ortaya çıkacağı ve ne ölçüde/ oranda yoksulluk sürecini etkileyeceği değişkenlik gösterir. Bu bağlamda, “bütüncül yaklaşımlar”da genellikle düşülen hatadan kaçınmak için yoksulluğu etkileyen değişik faktörlerin değişen durum ve bağlamlara göre etkilerinin değişebileceğinin altını çizmek yerinde olacaktır.

Alt Kültür Eksenli Davranışçı Yaklaşım

Bu yaklaşım, *yoksulluğu bireylerin tutumları, davranışları ve içinde bulundukları “alt kültür” ve/veya “bağımlılık kültürü” üzerinden* açıklar. Bu paradigmatic yaklaşımın önde gelen kuramcılarından Lewis (1966: 19 ve 21) *yoksulluğu* yalnızca maddi mahrumiyet veya bozuk örgütlenme (disorganization) değil, aynı zamanda kuşaktan kuşağa aktarılan kendine özgü norm ve değerleri olan ayrı *bir yaşam biçimi* olarak tanımlar. Ona göre, –yoksulların, içinde bulundukları koşullara tepki olarak geliştirdikleri ve zamanla kendini yeniden üreten– *yoksulluk kültürü*, umutsuzluk ve dışlanmışlık duygusuyla

başta çıkmak için ortaya çıkan, ancak uzun vadede bireylerin toplumsal yükselme olasılığını zayıflatan *bir yaşam tarzı*dır. Lewis, *yoksulluğun* nedenini kurulu düzenin yarattığı fırsat eşitsizliği ve düşük ücret gibi *yapısal koşullar* sonucunda oluşan *yoksulluk kültürü* ve bu kültürün sosyal öğrenme ve kültürel aktarma yoluyla yoksul bireylerin tutum ve davranışlarında yeniden üretmesinde görür.

Harrington (1962: 175) yoksulluğu üretim ilişkileri çerçevesinde *yapısal* bir sorun olarak nitelendirir. Ancak yoksulluğun *kültürel* ve *tinsel* boyutlarını da içeren üç boyutlu bir yoksulluk tanımlaması yapar: temel *maddi* gereksinimlerden yoksunluk, yeni fırsatlardan yararlanma konusunda *tinsel* olarak çaresizlik ve karamsarlık duygusuna kapılmak ve içinde bulunduğu toplumdaki refah düzeyi ortalamasının altında bir *refah payına* sahip olma durumu. Harrington (1962: 17) “yoksul olmak, topluma hâkim kültürden radikal biçimde farklı bir kültür içinde büyümektir” diyerek *yoksulluğu* bir tür *altı kültürel kimlik*, yoksulları ise “kendine özgü bir dili, dini ve dünya görüşü” olan *yaltılmış içerideki yabancılar* olarak karakterize eder. Harrington (1962: 14-18 ve 158) *yoksulluğun* nedenini kişisel başarısızlık veya tercihlerde değil; kapitalizmin doğasında bulunan *ekonomik eşitsizlik*, *kurumsallaşmış ırksal ayrımcılık*, *yetersiz sağlık ve barınma olanakları*, *düşük eğitim*, *teknolojik otomasyon* ve *sanayisizleşme* sonucunda artan işsizlik gibi dizgesel değişkenlerde arar. Ona göre yoksulluk sadece *ahlaki* değil, aynı zamanda *ekopolitik* ve sosyolojik anlamda *çoklu-sorun* (multiproblem) kümesidir.

Yoksulluğu sözlükteki tanımına işaretlerle “para veya maddi varlıkların eksikliği” olarak ele alan Banfield (1974: 129-130) “Bu eksiklik ne kadar ciddidir?” ve “‘Fakir’ ne kadar fakirdir?” sorularını sorar. Bu sorulara cevaben, yoksulluğu dört farklı oluş biçimine göre derecelendirir: “biyo-fiziksel yaşamı sürdürmek, aç kalmamak, soğuktan korunmak, tedavi edilebilir veya önlenebilir hastalıklardan muzdarip olmayı önlemek için *yeterli gelir yoksulluğu* (destitution); ‘temel refahı’ (konfor ve rahatlıktan farklı olarak) sağlamak için *yeterli gelir eksikliği* (want); ciddi ve kalıcı rahatsızlık veya sıkıntıyı önlemekte *zorluk çekmek* (hardship). Ayrıca, yoksulluğun derecesinden ziyade türünü belirtmek için kullanılacak bir terim: diğerlerine kıyasla onların sahip olduğu yeterli gelir, statü veya diğer değerli şeylerden *görelî yoksunluk* (relative deprivation).

Banfield (1974: 123, 130-135, 142 ve 156) 1960’ların ABD’inde mutlak yoksulluğun neredeyse bertaraf edildiği varsayımından hareketle yoksulluğu, görelî yoksunluk bağlamında tanımlar. Bu tanım, temel maddi ihtiyaçların eksikliğinden *yoksulluğu*, bireylerin toplumdaki diğerlerine göre kendilerini *yoksun hissettikleri tinsel bir durum* olarak anlama manasına gelir. Bu bağlamda Banfield, *yoksulluğu* ekonomik değil, *ahlaki-kültürel bir sorun* olarak tanımlar. Ona göre alt sınıfların yoksulluğu, *öz disiplin eksikliği*, *şuan yönlü* (present-oriented) *davranmaları* ve *gelecek planlayamamaları* gibi kendi *kültürel alışkanlıklarının* bir sonucudur.

Banfield (1974: 57-61) *yoksulluğun nedenlerini*, salt ekonomik veya ırksal ayrımcılık gibi yapısal nedenlerden ziyade, alt sınıfa özgü yoksulluk kültürü içinde bulunan bireyler tarafından benimsenen *kültürel ve davranışsal faktörlere* dayandırarak açıklar. O, kentli nüfusu dört sınıfa ayırır: üst sınıf, orta sınıf, işçi sınıfı ve alt sınıf. Her sınıfın, özellikle geleceğe yönelik tutumları açısından farklı kültürel kalıpları vardır. Banfield'e (1974: 54, 58, 61-62) göre alt sınıf, *dürtü kontrolü eksikliği, anlık tatmin arama eğilimi ve gelecekteki faydalar için şimdiki konfordan ödünç vermeyen ve şuan yönlü tedbirsiz* bir zihniyete sahiptir. Şimdiye odaklılık kuşak içi ve kuşaklar arası aktarılan öngörüsüzlük, sorumsuzluk, kültürel değerler ve sosyal kurumlara bağlılık eksikliği gibi davranışlara yol açar.

Murray (1994: 58) yoksulluğu “kaynağı ne olursa olsun eldeki nakit para meselesi” olarak ele alır. Ancak o, klasik anlamda bu tanımlamanın ötesine geçerek *yoksulluğu* yalnızca gelir eksikliği değil; aynı zamanda *ahlaki, davranışsal ve kültürel bir sorun* olarak da tanımlar (1994: 19, 180, 183, 201, 212, 215 ve 219). Murray (1994: 36, 60, 154-155, 162, 170 ve 201) devlet tarafından uygulanan *refah politikalarının* kendisini *yoksulluğun öncelikli nedeni* olarak görür. O, refah politikaları kapsamında uygulanan *kötü huylu teşviklerin* devlet yardımına bağımlılık, aile parçalanması, sosyal sorumluluk ve çalışma ahlakının çökmesine yol açtığını ve kısır bir döngü içinde tekrarlanan bozuk işlevli bu tarzda *davranış kalıplarının* zamanla bir *alt-kültür* çehresine bürünerek yoksulluğun kuşaktan kuşağa aktarılan süregelen bir olguya dönüştüğünü savunur.

Benzer bir yaklaşımla Le Grand (1991: 432-439) hükümetin “karşılama/sağlama”, “sübvansiyon” ve “düzenleme” şeklinde politikalar kapsamında piyasa koşullarına yaptığı müdahaleleri, yol açtığı bürokratik aksaklıklar veya yanlış teşvikler gibi *beklenmedik sonuçları* nedeniyle eleştirir. Le Grand (2003: 20) göre örneğin, yoksulluğu azaltan ve eşitliği teşvik eden bir sosyal güvenlik sistemi, bireylerin çalışma veya tasarruf etme teşviklerini azaltarak verimsizliğe yol açabilir.

Mead (1992: 48 ve 210) *yoksulluğu* esas olarak *pasif yoksulluk, çalışmama (nonwork) davranışı* ve devlet destekli refah yardımlarına *bağımlılık (dependency) kültürü* üzerinden tanımlar. Ona göre *yoksulluk* yalnızca maddi yoksunluk değil, *toplumsal olarak beklenen normlara uygun işlev ve sorumlulukların yerine getirilmemesi* sorunudur. Mead (1991: 7 ve 2020: 2 geri çekildi) yoksulluğun özellikle ABD'deki Afro-Amerikan ve Hispanshler gibi azınlık topluluklarında gözlemlenen *motivasyon ve disiplin eksikliği, iş ahlakı ve moral bozukluğu, pasif yoksulluk ve bağımlılık* gibi *kültürel ve davranışsal faktörlerden* kaynaklandığını savunur.

Walker (1897) *yoksulluğu* sefaletten ayırarak *ekonomi temelli gelir kaynağı yetersizliği* nedeniyle yaşanan *sistemik bir geçimsizlik sorunu* olarak tanımlar. O, yoksullukla ilgili tek nedenli açıklamaları yetersiz bularak yoksulluğun aynı zamanda

kişisel pervasızlık, tedbirsizlik, yetersizlik ve başarısızlık gibi *ahlaki, zihinsel ve davranışsal hastalıklardan* kaynaklandığını da ileri sürer.

Nunes (2008: 7) Walker'ın yoksullukla ilgili düşüncelerini dört maddede özetler:

1. İnsan türü için doğal olarak belirlenmiş zor koşullar,
2. Sanayileşmeden kaynaklanan ikincil yoksulluk (örneğin, iş bölümü olgusu belirli kesimleri ağır çalışma ve yaşam koşulları altında düşük ücretle çalışmaya zorlar),
3. Büyük yasanın varlığı, [Matthew İncili, 25: 29] “çünkü bir şeye sahip olan herkese daha fazlası verilecek ve bolluk içinde olacak. Ama hiçbir şeye sahip olmayan kişiden, sahip olduğu o az şey bile ondan alınacaktır.”
4. Dikkatsizlik [savurganlık], tutumlu olmama ve işçi sınıflarının kötü alışkanlıkları.

Yorumlama

Alt kültür eksenli davranışçı kuramlar, literatüre hem kavramsal hem de politik düzlemde önemli katkılar sunar. Bu yaklaşım çerçevesinde geliştirilen *yoksulluk kültürü* kavramı, yoksulluğun *antropolojik, psikolojik ve sosyolojik boyutlarına* dikkat çeker. Alt kültür eksenli davranışçı çalışmalar, ABD gibi kapitalist batı toplumlarında *görünmez sefaleti, kent yoksullarının ortak ahlak, tutum ve davranış kalıplarını* belgeleyerek *kültürel yoksunluk, refah bağımlılığı ve kuşaklararası yoksulluk sarmalı* gibi kavramların gelişimine zemin hazırlar. Bu yaklaşım çerçevesinde yapılan yoksulluk araştırmalarında *alt sınıf kültürü, devlet destekli kötü bıyılı refah yardımları ve yoksul bireylerin genellikle şuan yönlü davranmaları* gibi değişkenler yoksulluğun temel nedenleri arasında gösterilir.

Alt kültür eksenli davranışçı yaklaşım, *mikro düzey etnografik ve nitel verilerin önemini* gösterdi. Bu bağlamda yapılan alan araştırmaları –istatistiksel makro analizlerin göremediği ayrıntıları– gözlem, yaşam öyküsü ve görüşme teknikleriyle yoksulların günlük yaşam ve bakış açılarının kayıt altına alınması ve literatüre geçilmesini sağladı. Bu kapsamda Lewis'in (1966), Porto Riko'lu yoksul ailelerin gündelik pratiklerini inceleyen, Harrington'un (1962) ABD'deki *görünmeyen yoksulluğu* açığa çıkaran ve Bourgois'in⁷ (2002) *kent merkezi yoksulluğu* inceleyen çalışmaları örnek gösterilebilir. Bu yönüyle alt kültür eksenli davranışçı yaklaşımın,

⁷ Philippe Bourgois bu çalışmada, yoksulluğu yalnızca *ekonomik bir durum* veya *bireysel ahlak bozukluğu* ya da *kültürel bir çöküş* meselesi olarak **değil**, *ırkçılık, sınıf eşitsizliği ve kültürel direnişin karmaşık ilişkisi* çerçevesinde açıklar. Bourgois, kültür ve yapı arasında diyalektik bir ilişki kurarak, şehir merkezindeki yoksulların hayatta kalma ve yoksullukla baş etme stratejilerini analiz eder.

yoksulluğun insan yüzünü ve kültürel yönünü akademik literatüre kazandırarak önemli bir boşluğu doldurduğu söylenebilir.

Alt kültür eksenli davranışçı yaklaşım, *epistemolojik zemini, yöntembilimsel sınırlılıkları ve söylemsel koyutları* nedeniyle ciddi surette eleştirel söylem analizlerine davetiye çıkarır. Eleştiriler şu gerekçelerle ileri sürülebilir: *mağdur suçlama*⁸ tuzağına düşmesi; yoksulluğun nedenini *alt sınıf kültürünün* değerler dizgesiyle yoğrulan toplumsallaşma süreçleri ve/veya yoksul bireylere atfedilen ahlaki zaaf, düşük motivasyon, düşük eğitim düzeyi ve bağımlı yaşam tarzı gibi *davranışsal kusurlar* temelinde açıklaması; yoksulluğu yapısal bir olgu olmaktan ziyade, alt dizgesel yan-görüngüler (epiphenomenon)⁹ şeklinde ele alıp mikro verilerle yetinerek metodolojik açıdan *parçacı* (elementarist)¹⁰ yaklaşması; egemen bilgi-iktidar rejiminin çerçevesinden bakarak –meslek edinme, eğitim, yerleşim yeri, konut vb. gibi konularda ırkçı, cinsiyetçi, etnikçi, dinci, mezhepçi, bölgeci ve yaş farkına dayanan ayrımcılıklar nedeniyle karşılaşılan fırsat eşitsizliği türünden– kurumsallaşmış *yapısal faktörlerin rolünü yeterince dikkate almaması* ve *egemen söylemi pekiştirme* riskini barındırması.

Eleştirel söylem analizi açısından bakıldığında, yoksulluğu alt kültür eksenli davranışçı yaklaşım çerçevesinde tanımlayıp nedenselleştiren açıklamaların, toplumsal iktidar ilişkilerini yeniden ürettiği anlaşılabılır. Örneğin Mead (1992) ve Banfield’in (1974) çalışmalarında, yoksullar “çalışmamaya yatkın oldukları” veya “alt sınıf kültüründe yetişip, o kültürün değerlerini kabullendikleri” için yoksuldurlar, şeklinde ileri sürülen örtük söylemlerin, egemen sermaye sınıfının

⁸ Harvey ve Reed (1992: 272 ve 292) Tomas Robert Malthus, Edward C. Banfiel, Ken Auletta ve William Julius Wilson’ı tüm yapısal sorunlara karşın, suçu yoksul bireylere yüklediği, “kurbanı suçladığı” gerekçesiyle eleştirir.

⁹ Yan-görüngü (epiphenomenon), toplumsal bir olgunun, onu üreten asli yapısal nedenlerden bağımsızmış gibi, tali, ikincil ya da yüzeysel bir sonuç olarak ele alınmasını ifade eder. Bu kavramsallaştırmada söz konusu olgu, daha derin tarihsel koşulların, üretim ve iktidar ilişkilerinin ürünü olarak değil; bu yapıların üzerinde beliren, ancak onları etkilemeyen bir *yansıma* ya da *artık etki* olarak değerlendirilir (Bhaskar, 1979). Yoksulluğun epifenomenal biçimde ele alınması, onu kapitalist üretim ilişkilerinin ve eşitsiz güç dağılımlarının kurucu bir sonucu olmaktan çıkararak, bireysel ya da alt-kültürel düzeyde ortaya çıkan ikincil bir *sapma* olarak konumlandırır.

¹⁰ Parçacı (elementarist) yaklaşım, toplumsal olguları bütünsel ve ilişkisel yapıları içinde ele almak yerine, onları yalıtılmış ve birbirinden kopuk bireysel öğelere indirgeme eğilimini ifade eder. Bu yaklaşımda tarihsel ve dizgesel ilişkiler arka plana itilirken; bireysel tutumlar, davranış kalıpları ve mikro düzey değişkenler açıklamanın temel eksenine getirilir (Martindale, 1981: 206-439). Yoksulluğun elementarist biçimde ele alınması, onu sınıf ilişkileri, üretim süreçleri ve kurumsallaşmış eşitsizlikler bağlamından kopararak, bireylerin davranışsal özelliklerine ve kültürel pratiklerine indirger.

zihniyetine uygun olarak yapısal eşitsizlikleri kamuoyunda meşrulaştırma işlevi gördüğü söylenebilir. İlaveten iyi niyetine rağmen Harrington'ın (1962) çalışması, böyle bir çifte etki yaratmıştır: yoksulluğu görünür kılarken bir yandan da “yoksullarda yanlış bir şeyler var” mesajı vererek ABD'deki orta sınıf okurun vicdanını rahatlatmıştır.

Bu noktada yoksulluk sorununa ilişkin yapılan tanımlama ve nedensel açıklamalardan ziyade Bacchi'nin (2009: 1 ve 5) ifadesiyle asıl mesele, sorunun “hangi epistemolojik ve ontolojik zemine oturtulduğu” ve “nasıl gösterildiği” meselesidir. Bu açıdan bakıldığında, bu yaklaşım çerçevesinde yoksulluğun nedeni olarak “gösterilen” *alt sınıf kültürü* ve *davranışsal alışkanlıklar sebep değil*, tarihsel olarak kapitalist düzeni çalıştıran düzeneklerin işleyişi sonucunda oluşan *dizgesel koşul* ve *sonuçlar* oldukları anlaşılabılır. Oppong'un (2022: 226 ve 230-231) ifadesiyle *yoksulluk kültürü yoksulluğun öncülü değil, yoksulluğun kısır döngüsünün bir sonucu ve onu sürdüren güçtür*. Dolayısıyla yoksulluk bireylere sunulan seçenekler içinden tercih edilecek bir yaşam biçiminden çok, maruz kalınan *olgasal bir sonuç* olabilir ancak.

Sonuçların sebepler yerine “gösterilmesi” nedeniyle, bu çerçevede yapılan yoksulluk *tanımlamaları*, *bütüncül ve kapsayıcı temsilden yoksun*, *parça veya alt-dizge odaklı* yanlış ontolojik ve epistemolojik zeminler üzerine inşa edilmiş yanıltıcı anlamlar olarak karşımıza çıkarlar. Egemen söylemin sınırları dahilinde çizilen böyle bir imgeleme, sorunun *yapısal yönünü görünmez kılmakla* kalmaz, merceği *yoksullaştırma süreçlerinden* (ör. ekonomik politikalar, sınıf ilişkileri, evren açıklama modelleri) *yoksullara* ve *yoksulluğun görünümüne* yönlendirir.

Yoksulluğu tanımlayıp nedenselleştirirken kültürel faktörleri bütünüyle reddetmemekle birlikte, bu faktörlerin aslında daha geniş toplumsal koşulların bir yansıması olduğunu göz ardı etmemek gerekir. Dolayısıyla, alt kültür eksenli davranışçı yaklaşımın kavrayış ve anlama biçimini, çelişiklere yol vermemesi koşuluyla, çatışmacı yaklaşımınkiyle sentezleyerek Erdoğan'ın (2002 ve 2023) editörlüğünü yaptığı çalışmalar örneğinde görüldüğü gibi daha kapsayıcı ve ayrıntılı analizlere zemin hazırlanabilir.

Piyasa Rasyonalitesi Eksenli İşlevselci Yaklaşım

Bu yaklaşımda yoksulluk, toplumsal sürekliliği sağlayan işlevsel bir pozisyon ve/veya geçici bir sapma olarak ele alınır. Bu paradigmadaki bireylerin piyasa ilişkilerindeki konum ve performansları, piyasa mekanizmaları, rekabet, arz-talep dengesi ve iş gücü devinimi yoksulluğun başlıca nedenleri kaynağı olarak gösterilir. Aşağıda bu paradigmayı yansıtan ve yoksulluk yazınında çokça tartışılan kuramcılarının tanımsal ve nedensel açıklamaları tartışılarak eleştirel söylem analizine tabi tutulmaktadır.

Smith (1776 [2022]: 932) yoksulluğun maddi/ mutlak ve psiko-kültürel/ görelî boyutlarını zımni bir biçimde birleştirerek onu, *doğanın veya gelenegın gerektirdiği temel ihtiyaçları satın alamama durumu* olarak tanımlar. Smith yoksulluğun nedenlerini *yetersiz ekonomik büyüme, yetersiz işgücü verimliliği* ve daha az gelişmiş veya durağan ekonomilerdeki sosyal ve ekonomik yapıların doğası nedeniyle *düşük ücretlere* bağlar (Gilbert, 1997).

Booth (1889: 133-135) “yoksulluk çizgisi” ölçütünü kullanarak yoksulluğu, temel insan ihtiyaçlarının karşılanamaması durumu olarak tanımlar. Booth (1889: 146) tembellik, sarhoşluk, tutumsuzluk ve hastalık gibi biyolojik ve psikolojik alışkanlıklara işaret ederek yoksullun esas nedenini işsizlik, düşük ücret ve istihdam gibi piyasa koşullarına bağlar.

Rowntree (1902: 297 ve x) fiziksel verimliliği sürdüreceğ kadar gelirden yoksunluk olarak tanımladığı yoksulluğu ikiye ayırır: “birincil yoksulluk” temel yaşam gereksinimlerinin karşılanmaması durumu; “ikincil yoksulluk” ise gelirin fiziksel verimlilik için yeterli olmasına rağmen, yararlı veya israf niteliğindeki diğerc harcamalar için yetersiz olması durumu.

Rowntree (1902: 119-120 ve 140-145) *yaş, hastalı, kaça, ölüm ve ailenin büyüklüğü gibi demografik özellikler; alkol, kumar ve bahis oyunları gibi davranışsal alışkanlıklara* işaretler yoksulluğun yalnızca *düşük ücretten* kaynaklanmadığını, aynı zamanda *işsizlik, istihdam ve iş piyasasındaki kurumsal düzensizliklerle* de ilişkili olduğunu belirtir.

Townsend (1979: 31) yoksulluğu *görelî yoksulluk* ve *sosyal dışlanma* kavramları çerçevesinden bakarak tanımlar. Ona göre *yoksulluk* birey, aile ve grupların içinde yaşadıkları toplumda yaygın veya alışıla gelmiş olan onaylanan veya teşvik edilen beslenme çeşitlerini temin etme, etkinliklere katılma ve yaşam koşulları ve olanaklarına sahip olma kaynaklarından yoksun olma durumudur.

Townsend (1979: 116, 177, 369, 565, 588, 618 ve 823) *yoksulluğun nedenlerini gelir ve kaynak dağılımındaki eşitsizlikler, işgücü piyasası ve sosyal sınıf yapıları, toplumsal dışlanma mekanizmaları, devlet politikaları ve refah devleti eksiklikleri* gibi kurumsal ve toplumsal değişkenlere işaretler açıklar. Bu nedenselleştirme piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci yaklaşım ile üretim ilişkileri eksenli çatışmacı yaklaşım arasında kurulan bir köprü niteliğinde yorumlanabilir, ancak daha çok yapısal-işlevselci yaklaşımın sistem içi reform ve “iyileştirme” ilkeleriyle örtüştüğü söylenebilir.

Gans (1972) yoksulluğu yalnızca maddi yoksunluk üzerinden değil, toplumun işleyişine entegre edilmiş işlevsel bir olgu olarak tanımlar. Ona göre yoksulluk, toplumun ekonomik, politik, sosyal ve kültürel düzeninin sürekliliğini sağlayan bir araç işlevi görmektedir. Dolayısıyla yoksulluk, düşük ücretli ve prestijsiz işlerin yapılmasını, ekonomik sektörlerin maliyetinin düşmesini ve başkalarının yükselmesini kolaylaştıran bir olgu işlevini yerine getirir.

Gans (1972: 276, 283) yoksulluğun nedenlerini de bu çerçevede ele alır ve “bırakın yapınlar” ideolojisi üzerine kurulu kapitalist düzenin yoksulları “gereksinim duyulan bir sınıf” olarak üretip yeniden ürettiğini ileri sürer. Böylece yoksulluk, bireysel başarısızlıkların değil, işbölümü ve toplumsal tabakalaşmanın bir sonucu olarak açıklanır.

Sen (1983: 153 ve 1987: 16) göreceli yoksulluk tanımının gerçeği yansıtmadığı ve yoksulluğun basit bir mutlak tanıma sıkıştırılamayacağı eleştirisinden hareketle çok boyutlu ve karmaşık bir olgu olarak nitelediği yoksulluğu *yapabilirlik* ve *işlevsellik* kavramları çerçevesinden bakarak tanımlar. Sen (2000: 87) *yoksulluğu* standart gelir temelli bir tanıma sığdırmaksızın, “yapabilirliklerden” *yoksunluk* olarak tanımlar. *İşlevsellik* kavramı bir kişinin yapmak ve/veya olmak istediği şeyler, *yapabilirlik* ise kişinin sahip olduğu mal veya hizmetleri, bireysel ve sosyal haklarını kullanabilme “özgürlüğü” ile alakalıdır (Sen, 1989: 44). Sen’in geliştirdiği *yapabilirlik* kavramı, zamanla *insani yoksulluk* anlayışının gelişimine zemin hazırlar.

Sen (1981 ve 2000) *yoksulluğun nedenlerini bireylerin temel işlevleri yerine getirme kapasitelerini sınırlayan durumlar* (ör. beslenme, sağlık, barınma, eğitim ve toplumsal katılım eksikliği), *hakların ve fırsatların adil paylaşılmaması, kaynaklara erişimdeki eşitsizlikler* (ör. cinsiyet, kast, etnisite temelli ayrımcılıklar), *eğitim ve sağlık hizmetlerinin yetersizliği* gibi sistem içi ekonomik, politik, hukuksal ve kültürel değişkenlerle açıklar.

Sen’in yoksulluğa ilişkin *yapabilirlik yaklaşımı* (capability approach), normatif ve eleştirel boyutları itibarıyla klasik işlevselci paradigmadan önemli ölçüde ayrılmaktadır. Sen’in bireysel özgürlükleri, yapısal eşitsizlikleri ve kamusal müdahalelerin dönüştürücü rolünü vurgulaması, onu çatışmacı ve eleştirel geleneklerle temas eden özgün bir konuma yerleştirir. Bununla birlikte, bu çalışmada Sen’in yaklaşımının işlevselci paradigma başlığı altında konumlandırılması, yaklaşımın normatif-eleştirel içeriğinden ziyade, yoksulluğu *toplumsal sistemin işleyişi, insan sermayesi, kurumsal kapasite ve refah üretimi* bağlamında ele alış biçimiyle ilgilidir. Özellikle Sen’in yoksulluğu, *toplumsal sistemin bireylere aşgari işlevsellikleri sağlayamaması* üzerinden tanımlaması; *politika odaklı, reformist ve sistem içi iyileştirme* önerilerine dayanan çözüm çerçevesi, onu bu *çalışmanın analitik kurgusunda* “piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci yaklaşım” kategorisiyle kesitirilebilir kılmaktadır. Bu sınıflandırma, Sen’in yaklaşımını indirgemeci biçimde işlevselciliğe eklemekten ziyade, yoksulluk tanımlarının tarihsel ve paradigmatik dolaşımını görünür kılmayı amaçlayan soybilimsel bir analitik tercih olarak değerlendirilebilir.

Wilson (1990: 130, 137, 173-174) *yoksulluğu*, sanayi sonrası toplumda yapısal dönüşüm ve işgücü piyasasındaki daralma nedeniyle *fırsat eksikliği, uzun süreli işsizlik, eğitim ve yetenek eksikliği, mekânsal ayrışma (spatial mismatch) ırka dayalı sosyal dışlanma* sorunu olarak tanımlar. Wilson (1990: 165-166 ve 180 ve 1998: 1)

metropollerde sosyal ve mekânsal ayrışma bağlamında yoğunlaşan bu yoksulluğu “yeni kentsel yoksulluk” veya sınıf-altı yoksulluğu kavramlarıyla ilişkilendirir.

Wilson’a (1990: 3, 20, 63, 93, 109 ve 1998: 1-3, 10, 12) göre bireysel davranış ve kültürel değerlerden çok, devlet ve özel sektör tarafından uygulanan *kaynakların yeniden dağıtım mekanizmaları*, sanayi sonrası toplumlarda ortaya çıkan *sanayisizleşme sonucunda iş piyasasında daralma, refah devletinin gerilemesi ve sosyal yardımların kesilmesi, şehir içi mekânsal ayrışma, ırksal ayrımcılık, eğitime erişim eksikliği ve beceri yetersizliği, sosyal dışlanma ve toplumsal ağların zayıflığı* yoksulluğun kaynağıdır. Bu çerçevede Wilson (1990: 16-18, 77 ve 93-95), Murray’in refahın yoksulluğa neden olduğu kuramına karşı çıkar.

Thernstrom (1994) 19. yüzyıl Boston’ında toplumsal hareketlilik verilerini inceler. Çalışmanın bulguları, sanayi toplumunda yoksulluğun kalıcı bir süreç olmaktan ziyade, ekonomik dalgalanmalar nedeniyle belirli bireylerin geçici olarak içinde bulunduğu bir durum olduğunu göstermiştir. Toplumlarda cereyan eden dikey ve yatay hareketlilikler nedeniyle yoksulluğun genellikle *dinamik bir süreç* olduğu savı ileri sürülmüştür. Bulgular, göçmen ailelerin başlangıçta yoksul olsa da sonraki nesillerde gelirlerini artırabildiğini göstermiştir. Neo-klasik yaklaşımda yoksulluk ölçülürken *parasal ölçütlerin* öne çıkarıldığı, ancak *zamanla bireylerin fakirlik durumunun değişebileceği*, dolayısıyla *yaşam boyu gelir ve servet dinamiklerinin* de tanıma dahil edilmesi gerektiği savunulur (Davis ve Sanchez-Martinez, 2014: 22). Wilson (1990: 174 ve 183) gibi modern iktisatçılar da yoksulluğu, “geçici” ve “süreğen” olarak alt tanımlamalara ayırırlar.

Yorumlama

Piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci yaklaşım, yoksulluk olgusunu yalnızca *bireysel yetersizlikler* ve *alt kültür temelli davranışsal alışkanlıklarla* değil, aynı zamanda *piyasa düzenekleri, sistem içi fırsat eksiklikleri ve kurumsal işleyişlerle* ilişkilendirerek analiz eder. Ayrıca “görelî yoksulluk,” “ekonomik büyüme,” “insani gelişme” ve “sosyal içirme” gibi kavramları bilimsel tartışmalara kazandırarak *sosyal politikaların* üretilmesinde de etkili bir rol oynar.

İstatistiksel veriler temel alınarak yoksulluğun *görgül bir biçimde ölçülmesi* büyük bir ölçüde bu yaklaşım sayesinde gelişir. Booth’un (1889) *Londra yoksulluk haritaları* ve *yoksulluk çizgisi*, Rowntree’nin (1902) *birincil ve ikincil yoksulluk* ayrımı daha sonraki yoksulluk araştırmalarında kullanılan *yoksulluk endeksi* kavramına öncülük eder. Böylece *sayısallaştırılan yoksulluk karşılaştırılabilir, ön görülebilir, denetlenebilir ve kullanılabilir* bir sosyal olgu haline gelir.

Yoksulluğu süreç odaklı sistem içi bir olgu olarak ele alan Townsend (1979), Wilson (1990 ve 1998) ve Thernstrom (1994) gibi kuramcılar *sosyal dışlanma, mekânsal yoksulluk tuzakı, konsantre yoksulluk, süreğen yoksulluk* ve yukarı ya da aşağı

yönlü hareket eden *geçici yoksulluk* gibi kavramları geliştirerek yoksulluk yazınına kazandırır. Gans (1972), piyasa ekonomisinde yoksulluğun *işbölümü, toplumsal tabakalaşma* ve *ucuz emek ihtiyacı*ndan dolayı olması gereken *işlevsel bir olgu* olduğuna dikkat çeker. Le Grand (1991) *sosyal yardım* programlarının *yoksulluk tuzakına* yol açtığı durumları örneklerle betimleyerek alan yazınına kazandırır.

Piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci yaklaşım, *epistemolojik zemini, yöntembilimsel sınırlılıkları* ve *söylemsel koyutları* itibariyle eleştirel söylem analizlerine tabi tutulabilir. Eleştiriler şu gerekçelerle ileri sürülebilir: yoksulluğu “normal,” kaçınılmaz ve bozuk işlevli sistem içi bir olgu olarak göstermesi; yoksulluğun sosyal boyutunu perdeleyerek bir *insan hakkı ihlali* ve *sosyal adalet sorunu* olarak değil, *ekonomik süreçlere* ve *istatistiksel verilere* odaklanarak gelir merkezli tanımlaması; nedenlerini ise *işlevsel ihtiyaçlar, piyasa veya devlet başarısızlığı, göç* ve *insan sermayesi eksikliği* gibi faktörlerle açıklaması; *mülkiyet yapısı* ve *sınıf analizini* ihmal etmesi; işsizlikten kaynaklı yoksulluğun *yedek işgücü ordusu* oluşturduğu gerçeğini vurgulamaması; yoksulluğu azaltmak için yapılan *devlet desteklerini* eleştirmesi; ekonomik *büyümeden herkesin yararlandığı* tezini savunması; dolayısıyla verili olan kapitalist epistemolojinin söylemsel çerçevesini biçimlendiren temel ilke ve koyutları sorgulamadan ontolojik olarak alternatif üretim ilişkileri dizgelerinin olasılığını yoksulluk tartışmaları alanına dahil etmemesi/ dışlaması nedeniyle *egemen söylemi pekiştirme* riskini barındırması.

Piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci yaklaşımı yoksulluğun tanımsal ve nedensellik analizinde *veri odaklı, ekonomik süreç vurgulu* ve *politika bağlantılı* vazgeçilmez argümanlar sunsa da *yapısal eşitsizlik* ve *çelişkileri* yeterince dile getirmeyerek zımni bir biçimde *egemen toplumsal iktidar ilişkilerini* yeniden üretir. Örneğin Gans’ın (1972: 276, 283) yoksulluk toplumların süregelenliği için gereklidir varsayımından hareketle mevcut düzenin “makul” olduğu çıkarımına varılabilir. Böylece yoksulluğun dizgesel bağlamda ontolojik ve epistemolojik nedenleri ve sürmesine göz yumma mazereti oluşturulur. Benzer şekilde, “piyasa başarısızlığı” veya “devlet başarısızlığı” gibi sığ nedenselleştirmeler egemen söyleme alet edilerek daha derin dizgesel nedenleri gölgede bırakma işlevi görür. Keynesyen kuramcılar *insan sermayesi eksikliği, işsizlik* ve *gelir dağılımındaki adaletsizlik* gibi *semptomları* yoksulluğa *neden* olan faktörler arasında göstererek *epifenomenleri fenomen* yerine koyma yanılgısına düşerler. Diğer yandan devlet yardımlarını yoksulluğun nedenleri içinde gösteren Le Grand (1991) ve Alcañiz-Colomer vd. (2023) gibi kuramcılar *devletin küçültülmesi* ve *akıllı devlet müdahaleleri geliştirilmesi* yönündeki politik uygulamalara entelektüel zemini hazırlarlar. Bu sebeple, 1990’da birçok ülkede sosyal yardım programları kısıtlanırken, söylem olarak “devlet destekleri tembelliğe yol açar” ve “piyasa bilir” gibi argümanlar benimsenir. Devamında birçok gelişmiş ülkede uygulanan neoliberal politikalar sonucunda *ekonomik büyümenin* hızlandığı

görülse bile *gelir dağılımındaki eşitsizliğin arttığı, orta ve alt sınıfların göreceli refah payının gerilediği* gözlemlenir (Harvey, 2005: 88, 112 ve 143).

Bu yaklaşım *toplumsal dışlanma ve çok boyutlu yoksulluk* olgularını başlangıçta yeterince dikkate almadığı için eleştirilir. Gelir merkezli tanımlar ve ekonomik süreçlere odaklanma, yoksulluğun *yapısal boyutunu* perdeler. Townsend (1979: 31) bu nedenle *göreceli yoksulluk* kavramını geliştirir ve yoksulluğun politik ve kurumsal boyutlarının da hesaba katılması gerektiğini vurgular. Sen (2000: 87) Townsend'in geliştirdiği *göreceli yoksulluk* kavramının yanıltıcı yönlerini eleştirir ve onun yerine *yapılabilirlik* kavramını geliştirir. Piyasa rasyonalitesi eksenli yapılan bu ve benzeri eleştiriler sonucunda “sosyal dışlanma,” “sosyal sermaye eksikliği,” “siyasi katılım eksikliği,” “ayrımcılığa maruz kalma” ve “temel hizmetlerden mahrumiyet” gibi kavrayışlar alan yazınına eklenir. Ancak van Dijk (1993: 280), egemen ideolojilerin bazen söylem düzeyinde kendini “ılımlı” eleştiriler içinde yeniden ürettiğine dikkat çeker. Bu bağlamda hangi nedenlerin öne çıkarılıp hangilerinin görmezden gelineceği ve yapılacak tanımlamalarda hangi değişkenlerin içerilip hangilerinin dışarıda tutulacağına ideolojik saikler sayesinde karar verilir. Böylece yoksulluk mekânsal ve zamansal olarak durumsallaştırılır, piyasa işleyişine koşullandırılır, normalleştirilerek meşrulaştırılır. Bacchi'nin (2009: 1 ve 5) ifadesiyle asıl mesele, sorunun “hangi epistemolojik ve ontolojik zemine oturtulduğu” ve “nasıl gösterildiği” meselesidir. Dolayısıyla yoksulluk gibi yapısal sorunların nedenini *dizge içi işleyen düzeneklerde* değil, *topyekûn dizgenin kendisinde* aramak ve ileri sürülecek tanımlamayı da ona göre yapmak daha ussal, gerçekçi ve kapsayıcı olabilir. Böylece süreçsel bir sonuç olarak *yoksulluk olgusu* üzerine odaklı analiz merceği, dizgesel neden olarak *yoksullaştırma sorunu* üzerine çevrilmiş olur.

Alt kültür endeksli davranışsal yaklaşımda görüldüğü gibi bu yaklaşımın da kendi varsayımları ve ideolojik arka planı vardır. Bu yaklaşımın güçlü yönlerini (veri odaklılık, yapısal süreçler vurgusu, politika bağlantısı) koruyup, zayıf yönlerini (yapısal eşitsizliği yeterince dile getirmeme, yoksulluğu doğal karşılama riski) giderecek şekilde ve günümüz literatüründe sıkça vurgulandığı gibi, *çok disiplinli ve çok boyutlu* bir perspektiften bakarak diğer yaklaşımlarla sentezleyerek daha kapsayıcı ve ayrıntılı analizlere zemin hazırlanabilir.

Üretim İlişkileri Eksenli Çatışmacı Yaklaşım

Bu yaklaşım, yoksulluğu toplumsal sınıflar arası *güç ve çıkar çatışmalarının bir ürünü* olarak ele alır. Paradigmatik koyutlarını Marksist kuramdan alan bu yaklaşım kapitalist üretim biçiminde *zenginlik* ve *yoksulluğun* birlikte ve karşılıklı olarak *oluştüğünü* savunur. Aşağıda çatışmacı yaklaşım çerçevesinde yoksulluk alan yazınında çokça tartışılan kuramcılarının yoksulluğu tanımlama ve nedenselleştirme argümanları serimlendikten sonra eleştirel söylem analizine tabi tutulmaktadır.

Marks (1982: 671-672, 677-682, 798-799) kapitalist düzene özgü yoksulluk olgusunu doğrudan tanımlamasa da onun temel tanımlayıcı özelliğini içinde *zorlama, tabakküm ve sömürü* öğelerini barındıran *emek-ücret ilişkisi* sonucunda ortaya çıkan *artı-değer* olgusunda görür. Marks'ın kuramında sömürü ilişkileri ve toplumsal sınıflararası iktidar çatışması üzerine kurulu kapitalist düzende yoksulluk, zenginliğin ikizi olarak doğar ve bu kaçınılmazdır. Marks *yoksulluğun* nedenini üretim araçlarının özel mülkiyeti, sermaye birikimi, artı-değerin türevleri olan kar, getirim ve enflasyon aracılığıyla emeğin sermaye sınıfı tarafından sömürülmesi ve emperyalist emeller doğrultusunda sömürgeci yayılma gibi ilke ve özelliklere yaslanan *kapitalist üretim ilişkilerinde* görür.

Yoksulluk olgusunu –çatışmacı yaklaşımın uluslararası ilişkiler düzleminde emperyalist sömürgeci ilişkilere örnek teşkil eden– 19. yüzyılda Britanya-Hindistan ilişkileri kapsamında analiz eden Naoroji (1901: 39) ilişkiyi “Servet Boşaltımı” (Drain of Wealth) kavramsallaştırmasıyla tanımlar. Bu bağlamda Naoroji (1901: 50) Hindistan'daki *yoksulluğu* İngiliz Halsey'in 21 Haziran 1872'de *Bombay Gazette*'de yazdığı yazıda “utanç verici/ sefil yoksulluk” (abject poverty) kavramı üzerinden toprağa, toprak sahibine, tefeci ve hükümete [dolayısıyla üretim araçlarına sahip ve üretim ilişkilerini yönetenlere] *kölelik süreci* olarak betimler. O (1901: viii, 31, 141-142, 212, 332, 579), Hindistan'daki *yoksulluğun* başlıca *nedenini* *sömürgeci yönetimde* görür ve onun aracılığıyla servetin sistematik olarak Britanya'ya aktıldığına altını çizer. Bu akıtma/boşaltma Hindistan'da çalışan İngiliz yetkililere ödenen idari hizmet ve yüksek maaşlar, doğal kaynakların boşaltımı ve Hindistan halkının orada üretilen zenginliğe erişiminin ekonomik ve politik olarak engellenmesi şeklinde tezahür eder.

Harvey (2005: 7, 16, 25, 76, 96, 144, 176, 185, 202) *yoksulluğu* iktidar ilişkileri, sistemik sömürü ve yapısal eşitsizlik öğelerini içeren *kapitalist birikimin* diğer yüzü olarak betimler. Harvey günümüz toplumlarında *yoksulluğun temel nedenini* arkasında sermaye sınıfının *birikim* kabiliyetlerini yeniden güçlendirme projesi olarak devletler tarafından uygulanan *neoliberal politikalarda* görür. Ona göre bu politikalar kapsamında uygulanan *özelleştirme, finansallaştırma, esnekleştirme* vb. gibi süreçler ücretlilerin reel gelirlerinin duraksaması veya düşmesine, kamusal hizmetlerin zayıflamasına, sermaye birikimini hızlandıracak düzeneklerin uygulanması sonucunda zengin ile fakir arasındaki yaşam olanaklarına sahiplik farkının dramatik biçimde artmasına, dolayısıyla da yoksulluğun derinleşmesi, yaygınlaşması ve yeniden üretilmesine yol açar. Benzer bir biçim Harvey'den önce Miliband (1969) kapitalist düzende devleti egemen sermaye sınıfının çıkarlarını koruma işlevinin bir parçası olarak görmüş ve yoksulluğun yeniden üretilmesini bu saptamaya açıklamıştı.

Wright (1995: 85, 88-89, 90-93, 95 ve 98) *yoksulluğu* basit gelir eşitsizliği ölçümlerini aşan kapitalizmdeki yapısal ekonomik baskı, sömürü ve sınıf ilişkileri içinde konumlandırarak emek gücünü satacak fırsat bile bulamama, üretim araçlarının denetiminden yoksun bırakılma, işgücü piyasasında en zayıf sınıfsal konumda konumlanma ve *kapitalizme için yapısal bir olgu* olarak tanımlar. Wright *yoksulluğun* sermaye sınıfının artı değere el koymasından dolayı oluşan sistematik emek sömürsü, üretim ve tüketim kaynaklarının denetimi yoluyla sınıf temelli ayrımcılık, sosyal dışlanma nedeniyle eğitim veya beceri eksikliği şeklinde tezahür eden yapısal engeller, “sınıf içi ilişkilerde çelişkili konumlar” ve sınıf çatışmaları sonucunda işleyen dinamik sınıf süreçleri ve eko-politik tahakküm temelli egemen iktidar ilişkilerinden *kaynaklandığını* altını çizer.

Wright’tan önce Anderson (1964) *yoksulluğu* sadece ekonomik yetersizlik değil, aynı zamanda yapısal olarak sosyal dışlanma, eğitim eksikliği ve sosyal refah kaynaklarına erişememe durumu olarak tanımlar. O yoksulluğun *nedenlerini* bireysel kusurlardan ziyade kapitalist toplum yapısının tarihsel, ekonomik, politik, sosyal ve kültürel (ideolojik) ilişkisel koşullarına bağlayarak sosyal politikalar kapsamında uygulanan ekonomik kalkınma programlarında refahın dağılımı ve sosyal hizmetler gibi faktörlerin yoksulluk üzerindeki etkisine değinir. Anderson (1964: 518) uygulanan kalkınma programlarıyla birlikte yükselen ekonomik büyüme oranı göstergelerinin tek başına yoksulluğun nedenlerini ortadan kaldırmakta etkili olmadığını göstererek amaçlı “yoksulluk programları”na ihtiyaç olduğunu altını çizer.

Anderson (1987: 37) ekonomiyi matematikleştirerek yoksulluk meselesini bütüncül çerçevede ele almayan ekonomistleri şu sözlerle eleştirir:

“Merak konusu olan, elbette sohbet arkadaşı olarak değil, ekonomistler burjuva toplumunun en ilginç entelektüelleri arasındadırlar. Kendilerini bilim insanları olarak sunarlar ve bilimin birçok taklidini yaparlar, ancak cilveli beyaz önlüklerini kamusal alanlarda giymeye cesaret edemezler. Ancak iki yüzyıldan fazla bir süredir kapitalizmin meşrulaştırıcı ideolojisinin, iç cephe için sinir gazının sadık üreticileri olmaktadır.”

Öyen’e (1996: 11-12, 14-15 ve 2004: 306-309) göre *yoksulluk*, toplumsal yapıyı düzenleyen hiyerarşik iktidar ilişkilerinin her düzeyinde sistematik olarak “üretilen” ve “aktif bir biçimde uygulanan” *kurumsal ayrımcılık, sosyal dışlanma, eğitime, sağlığa ve karar alma mekanizmalarına erişememe süreçleridir*. Öyen *yoksulluğun nedenlerini*, ona kasıtlı veya kasıtsız biçimde yol açan *failler ve onlar tarafından uygulanan süreçlerde* arar: örneğin gücünü halkın cehaletinden alan ve bunu bilerek sürdüren *diktatörler*, ucuz ve örgütsüz iş gücünden yararlanan sermaye sınıfı veya savaş çıkararak hedef kitlenin varlıklarını ele geçirme stratejilerini uygulayan örgütlü yapılar.

Yorumlama

Çatışmacı yaklaşım, yoksulluk literatürüne belki de *en derin teorik arka planı ve eleştirel bilinci* kazandırır. Bu yaklaşım birinci olarak yoksulluğu *siyasallaştırıp tarihselleştirerek* onun “doğal” veya “kaçınılmaz” bir olgu değil, *belirli üretim ilişkilerinin* ürünü olduğunu ortaya koyar. “*Yoksulluğun yapısal nedenleri*” kavramı bu yaklaşım sayesinde literatüre yerleşir ve perspektif *bireyden*, çıkar grupları *seçkinlere* ve *toplumsal sınıflara* kayar. Böylece yoksul kitlelerle egemen sınıf ve çıkar grupları arasındaki dinamik ve çok boyutlu iktidar ilişkilerinin önemi açığa çıkar. Böylece soybilimsel yaklaşım ve eleştirel söylem analizinin amaç ve işlevi yerine getirilmiş olur.

İkinci olarak pratik politika alanında *işçi hareketleri, sendikalar, sosyalist ve sosyal demokrat partiler* bu yaklaşımdan beslenerek ortaya çıkar ve güçlenir. Birçok ülkede çalışma saatlerinin kısaltılması, asgari ücret, sosyal sigortalar ve toprak reformu gibi yoksulluğu azaltıcı önlemler bu süreçler sayesinde hayata geçer. Yine sömürge ülkelerinde bağımsızlık hareketleri –Naoroji gibi kuramcıların katkısıyla– *yoksulluğun dış kaynaklı nedenlerine* dikkat çekerek meşrulaşır.

Üçüncü olarak ekonomik analizle ahlaki eleştiriye birleştiren bu yaklaşım *eşitlik perspektifinden* bakarak emek-sermaye arasında oluşan sömürü ilişkisi sonucunda ortaya çıkan yoksulluğun *ahlaken yanlış* olduğunu ima eder. Bu da yoksulluğa bakarken tarafsız bir gözlemci olmaktan öte, küresel yoksulluğun zengin ülkelerin politikalarının bir sonucu olduğunu ve bunun ağır bir adaletsizlik olduğunu ileri süren Thomas Pogge gibi *normatif bir duruş* sergileyen entelektüel bir eleştirmen olma fikrini doğurur.

Son olarak üretim ilişkileri eksenli çatışmacı yaklaşım “sermaye birikimi,” “Artı-değer sömürüsü,” “proleterleşme,” “prekarya,” “sınıf çıkarı,” “sınıf çatışması,” “mekânsal eşitsizlik,” “yoksulluk pornografisi,” “üretilen yoksulluk” ve “yapısal yoksulluk” gibi kavramları sosyal bilimlerin literatürüne kazandırarak yoksulluğun sadece para meselesinden ibaret olmadığını, onun ne olduğunu, nasıl sürdürüldüğünü ve yeniden üretildiğini açıklamaya yönelir.

Üretim ilişkileri eksenli çatışmacı yaklaşım, yoksulluğu ve nedenlerini anlamak için dizgesel çelişkilerle ilişkilendirilmiş açıklayıcı bir çerçeve sunsa da burada değinilecek yönleriyle eleştirel söylem analizine tabi tutulabilir. İlk olarak erken dönem kuramsal açıklamalarında yoksulluğun *bireysel* ve *kültürel boyutlarını* neredeyse bütünüyle *ihmal etme riskini* taşıyan –kapitalist düzenin insan tipine özgü– yoksulların öznel deneyimlerini, psikolojik ve kültürel faktörleri hafife alması; ikinci olarak neredeyse tüm toplumsal olguları sınıf çatışmasına bağlayarak *tarihsel determinizm* ve *ekonomik indirgemeciliğe* fazla yakınlık göstermesi sebebiyle elementarist yaklaşımın tuzağına düşme riski gerekçesiyle eleştirilebilir. Ancak Wright, Harvey ve Öyen gibi modern çatışmacı kuramcılar eskisine nazaran daha

çok boyutlu analizler yaparak *cinsiyet, ırk, etnisite, yaş* ve *çevre* gibi değişkenleri de sınıf analizine entegre ederek söz konusu eksikleri kapatmaya çalışırlar.

Üçüncü mesele, modern toplumlarda *sınıf* kavramının *tanımı* ve *ölçümü* ile ilgili karşılaşılan kavramsal ve metodolojik zorluklardır. Bir kişi aynı anda hem işçi hem de sermaye sahibi olabilir; Wright (1995: 95) bu durumu *sınıf içi çelişkili konumlar* diye kavramsallaştırır. Bu durum yoksulluk olgusunun homojen bir yapıya sahip olmadığını gösterir ve mikro düzlemde kesin analiz yapmayı zorlaştırır.

Bu nedenle, güncel kuramsal ve yöntemsel tartışmalarda hem makro hem de mikro analizin önemini vurgulayan “eleştirel realizm” yaklaşımı sıklıkla yankı bulmaktadır. Nitekim Davis ve Sanchez-Martinez (2014: 57-59), yoksulluğun karmaşık doğası gereği seçici bir sentez yapılması ve ekonomik analize sosyolojik ve siyasal boyutların eklenmesi gerektiğini savunur. Burada üretim ilişkileri eksenli çatışmacı yaklaşım kapsamında yoksulluğun çözümüne ilişkin önerilen stratejilerin eleştirisine, araştırma kapsamı dışında tutulduğu nedeniyle girilmemektedir.

Aşağıdaki tabloda bulgular kısmında ileri sürülen farklı paradigmatik yaklaşımları temsil eden kuramcılar, teme kavramları, temel varsayımları, yoksulluğun nedenlerine ilişkin açıklamaları ve söz konusu yaklaşımlara yönetilen eleştiriler özetlenerek verilmektedir:

Tablo 1: Yoksulluğa Dair Üç Paradigmatik Yaklaşımın Karşılaştırmalı Özeti

Yaklaşımlar	Alt-kültür Endeksli Davranışçı Yaklaşım	Piyasa Rasyonalitesi Endeksli İşlevselci Yaklaşım	Üretim İlişkileri Endeksli Çatışmacı Yaklaşım
Kuramcılar	Oscar Lewis, Edward Banfield, Lawrence Mead, Charles Murray	Peter Townsend, Herbert Gans, Julian Le Grand, Amartya Sen ¹¹	Karl Marks, Erik Olin Wright, David Harvey, Else Øyen
Temel Kavramlar	Kültür, Ahlâk, Tutum, Bireysel Seçim, Sosyalizasyon	İşlev, Verimlilik, Hak ediş, Marjinalite, Seçici Yardım	Sınıf, Sermaye, İktidar, Emek sömürüsü, Ayrımcılık
Temel Varsayımlar	Yoksulluk bireysel davranış, kültürel değerler ve ahlaki tercihlerle ilişkilidir. Yoksulların “kendi seçimleriyle” fakir kaldığı varsayılır.	Yoksulluk sistemin işleyişinde “işlevsel” bir konumdur; kaynakların verimli tahsisi ve sosyal düzenin sürdürülmesi için yoksulluk kaçınılmazdır.	Yoksulluk, kapitalist üretim ilişkilerinin bir sonucu olarak sistematik şekilde üretilir; sınıfsal eşitsizlik yapısalıdır.
Yoksulluğun Nedenleri	Yetersiz sosyalizasyon, tembellik, sorumsuzluk, aile yapılarındaki bozulma	İşgücü piyasasının dinamikleri, beceri eksikliği, düşük üretkenlik, sosyal yardım sistemlerinin yanlış teşvikleri, piyasa düzenindeki bozulmalar	Artı-değer sömürüsü, işsizlik, düşük ücretli işler, sosyal politikaların geri çekilmesi, emek gücünün değersizleşmesi
Eleştiriler	Yapısal koşulları göz ardı eder; kurbanı suçlama eğilimi taşır; kültürel önyargılar içerir.	Normatif olarak sorunludur; yoksulluğu meşrulaştırabilir; eşitsizliklerin doğal olduğu varsayılır.	Mikro düzeyde farklılıkları ihmal eder; sınıf tanımları karmaşıktır; analizler deterministtir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturuldu.

¹¹ Sen’in “yetenekler yaklaşımı”, normatif ve eleştirel boyutları itibarıyla klasik işlevselci paradigmayla tam bir örtüşme içinde değildir. Bu tabloda Sen’in ilgili paradigma altında gösterilmesi, yaklaşımın yoksulluğu toplumsal işleyiş, kurumsal kapasite ve sistem içi iyileştirme mekanizmaları üzerinden ele alan analitik yönüne dayalıdır. Bu sınıflandırma, Sen’in normatif eleştirilerini dışlamak değil, yaklaşımının analitik düzeyde sistem içi bir iyileştirme mantığına dayanmasını görünür kılmayı amaçlamaktadır.

Sonuç

Yoksulluğun ne olduğu ve nereden geldiğine dair tartışmalar azalmadan devam etmektedir. Kapitalist düzen ve ona özgü yoksulluğun, toplumsal-kültürel yaşamın ezeli-ebedi, ayrılmaz ve kaçınılmaz bir parçası olmadığı, yapısal-inşasal bir olgu olduğu savı yabana atılmamalıdır. Yoksulluk; *evren açıklama modellerinde yer alan kültürel değerler dizgesi, toplumsal güç ve üretim ilişkilerinin nasıl ve neye göre inşa edileceği, dirim-iktidar ilişkilerinde insan bedeni/emeğinin konumu ve işlevi, doğal kaynakların hangi amaçlar uğruna nasıl kullanılacağı* gibi etkenlere bağlı olarak yeniden üretilebilir veya yok denecek düzeye indirilebilir. Bundan dolayı tarihsel akışta değişen epistemolojik, ontolojik, sosyal, ekonomik ve politik koşullarla birlikte yoksulluğun görünümü, nedenleri ve sonuçlarının da değiştiğine tanıklık edildi. Nitekim feodalist yönetim altındaki tarım toplumları, liberalist ve/veya sosyal-demokrat yönetim altındaki sanayi toplumları, neoliberal yönetim altındaki sanayi sonrası “risk toplumları”nda¹² farklı dinamikleriyle vücut bulan yoksulluk farklı çehreleriyle tezahür etti.

Bu çalışmada, yoksulluğun tanımı ve nedenlerine ilişkin alan yazınında çokça tartışılan açıklamalar soybilimsel bir sorgulama ve eleştirel söylem analizi tekniği ile farklı paradigmatic yaklaşımlar çerçevesinde ulamlandırıldı. Soybilimsel yaklaşımla, yoksulluk olgusunun tarihselliği, söylemsel inşası ve hiyerarşik bilgi-iktidar ilişkilerindeki dönüşümü betimlenmeye; eleştirel söylem analiziyle, farklı paradigmaların yoksullukla ilgili geliştirdikleri anlamlandırmalar görünür kılınmaya çalışıldı. Bu doğrultuda, yoksulluğun yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda söylemsel, ideolojik, kültürel, normatif ve politik bir gerçeklik olarak nasıl inşa edildiği tartışılıp yorumlandı.

Bulgular yoksulluğun tek boyutlu kategorik tanımlar ile tam anlamıyla kavranamayacağını ortaya koydu. Uygulanan soybilimsel sorgulama tekniği ile yoksulluğun –farklı tarihsel momentlerde egemen *evren açıklama modellerinden* türetilen farklı *bilgi-iktidar ilişkileri* doğrultusunda– nasıl yeniden tanımlandığı gösterildi. Özellikle alt kültür eksenli davranışçı ve piyasa rasyonalitesi eksenli işlevselci yaklaşımlar çerçevesinde yapılan yoksulluk tanımları ve nedenselleştirmelerinin *söylemsel olarak* dönemlerinin egemen *evren açıklama modelleri* doğrultusunda iktidar ilişkileri ve sosyal politikaları nasıl meşrulaştırdıkları görüldü. Bu yaklaşımı temsil eden kuramcılarının tanımlama ve nedenselleştirmelerinde, yoksulluğun depolitize edildiği ve onun çağdaş görünümünün altında yatan iktidar yüklü üretim, birikim ve yönetim ilişkilerinden koparıldığı ifade edilebilir. Bunun yerine, meritokrasi, piyasa rasyonalitesi ve bireysel sorumluluğun vurgulandığı söylenebilir. Dolayısıyla muhafazakâr ve neoliberal ideolojilere zımni bir biçimde

¹² Ulrich Beck’in tanımladığı anlamda.

söylemsel meşruluk kazandırıldığı ve verili toplumsal dizgenin bir bütün olarak sorgulanmadığı iddia edilebilir.

Öte yandan çatışmacı yaklaşımda, yoksulluğun yapısal nedenleri büyük bir ölçüde görünür kılınca da *sınıfın tanımlanması, bilinci ve örgütlenmesindeki zorluklar* ve *mikro düzeydeki heterojenliklerin göz ardı edilmesi riski* görüldü. Örneğin yoksulluğu kapitalist düzene içkin ve özsel bir olgu olarak gören bu yaklaşım, *sömürü, dışlama* ve *ayrımıcılık* gibi ilkeler üzerine kurulu mevcut *evren açıklama modeli, insan tipi* ve *insan ilişkilerinin* nasıl aşılabacağı sorusuna idealist yanıtlar sunmanın ötesine geçemediği söylenebilir. Bu durumda, güncel literatürde ortaya çıkan “eleştirel realizm” gibi metodolojik arayışlar, yapısal analiz ile eyleyici düzeyindeki deneyimleri birlikte değerlendirme çabasının bir yansımasıdır. Bu çabanın *sömürü, dışlama ve ayrımıcılık gibi ilkelerden arınık bir evren açıklama modeli, insan tipi ve insan ilişkileri inşasını içeren bütüncül bir paradigmatic kavrayışı* gerektirdiğinin altı önemle çizilmelidir.

Mevcut kurulu düzende yoksulluğu münferit, geçici ve epifenomenal teknik bir mesele olarak ele almak yanıltıcı olur. Çünkü yoksulluk aslında epistemolojik, ontolojik, normatif ve pratik insan ilişkilerinde yeniden üretilen çok boyutlu toplumsal olgulararası ilişkileri içeren bir dizgesel mesele olarak karşımızda durmaktadır. Bu nedenle akademik çalışmalarda, yoksulları ve yoksulluğu bir epifenomenal mesele olarak sorunsallaştırmak yerine, elementarist değil bütüncül yaklaşarak “dizgesel yoksullaştırma” süreçleri ve olgusu üzerine odaklanmak daha isabetli ve gerçekçi olur. Bu doğrultuda yoksulluğun müsebbiplerini “fail” (perpetrator) (Øyen, 2004: 307) ve kendi yoksulluğundan sorumlu tutulan kişiyi “suçlu” (Malthus, 1803: 107, 141, 509 ve 515; Banfield (1974) ve Auletta’dan (1982) aktaran Wilson, 1990: 13) olarak *göstermenin* ötesine geçip bir bütün olarak “faili” ve “suçluyu” meydana getiren *dizgesel düzenek ve ilkeler üzerinden yoksulluk olgusunu tanımlama ve nedenselleştirme* daha doğru ve gerçekçi saptamalara vardırabilir.

Son olarak, yoksulluğun tanımı ve nedenlerine dair kuramsal yaklaşımların, yalnızca akademik değil, aynı zamanda siyasal ve ideolojik alanlarda da belirleyici etkilere sahip olduğu söylenebilir. Bu nedenle yoksulluğu anlamak, onun hangi paradigmatic kavrayışla değerlendirildiği ile doğrudan ilişkilidir. Bu noktada yoksulluk olgusunun “hangi epistemolojik ve ontolojik zemine oturtulduğu”nın ve “nasıl gösterildiği”nin önemini bir daha vurgulamak yerinde olsa gerek (Bacchi, 2009: 1 ve 5). Bu açıdan bakıldığında de Beauvoir’ın (1956: 273) “kadın doğulmaz, olunur” ifadesi “yoksul doğulmaz, olunur”a dönüştürülerek yeniden düşünülebilir.

Extended Summary

Introduction and Background

The article argues that poverty is not merely a shortfall of income, but a *multi-dimensional condition shaped by history and power relations*. It notes that despite global

wealth growth, *poverty remains pervasive*, implying that how poverty is defined is crucial to understanding its persistence. Poverty is presented as *not a neutral condition* but entwined with how society is organized. Notions of poverty have shifted over time – framed variously as a moral failing, an economic lack, or a cultural problem – depending on the *knowledge-power* regime of each era. In essence, poverty is as much a *discursive construct* as a material fact. Accordingly, drawing on Bacchi’s approach, the article suggests refocusing from static definitions of poverty to the *processes of impoverishment* that produce and perpetuate it.

Conceptual Framework and Methodology

Using a critical framework, the study combines *genealogical approach* with *critical discourse analysis (CDA)* to investigate how ideas about poverty have evolved. The genealogical approach (after Nietzsche and Foucault) traces the historical emergence of poverty concepts, exposing the power relations behind what comes to be accepted as “truth”. CDA examines how discourse about poverty reinforces or challenges social hierarchies. The authors review seminal poverty theories across paradigms, interrogating each paradigm’s assumptions and situating them in context. By treating poverty as a *historical and discursive construct*, this approach exposes the ideological underpinnings of mainstream poverty narratives.

Key Findings: Three Paradigms

The analysis identifies *three paradigms* of poverty explanation: a *subculture-axised behaviorist approach*, a *market rationality-axised functionalist approach*, and a *production relations-axised conflict approach*.

Subculture-Axised Behaviorist Approach

This view holds that poverty stems from the behavior or culture of the poor. The classic “culture of poverty” thesis and related “underclass” theories claim that the values and habits of poor communities perpetuate poverty. This perspective essentially *blames the victim* – casting poverty as the result of personal failings or a self-defeating subculture – and thus depoliticizes it by obscuring structural injustice. It aligns with conservative, meritocratic ideology and ignores how systemic barriers limit opportunities for certain groups.

Market Rationality-Axised Functionalist Approach

This paradigm views poverty as a functional or inevitable part of the socio-economic order – a byproduct of market dynamics that can be corrected through policy or growth. Modern thinkers such as *Amartya Sen* (with the concept of capability deprivation) broadened this approach to include social exclusion and lack of opportunities as central causes of poverty. While the functionalist

perspective contributed empirical tools and evidence that poverty has systemic roots, it often *normalizes poverty as economically inevitable*, focusing on technocratic fixes (economic growth, welfare policies) rather than questioning deeper power imbalances. By treating poverty as a technical problem instead of a result of structural power relations, it can implicitly reinforce the status quo.

Production Relations-axised Conflict Approach

This approach, rooted in Marxist analysis, interprets poverty as a structural outcome of *exploitation and power relations*. It posits that poverty is intrinsically linked to wealth – the accumulation of capital by some directly impoverishes others (poverty as the *twin of wealth*) – and later analyses applied this view to global processes like colonialism and neoliberal globalization. The conflict paradigm highlights *structural causes* of poverty, showing how laws, policies, and institutions perpetuate deprivation, and *politicizes poverty* by treating it as a result of hierarchic power structures rather than individual failure. However, this approach has its limits: early Marxian models were criticized as overly deterministic, ignoring cultural and individual agency. Contemporary conflict theorists incorporate factors like gender and race for a more nuanced analysis, but the paradigm still offers more critique than concrete solutions.

Conclusion

The article concludes that poverty should be understood as a *multi-layered, historical, and discursively constructed phenomenon*. Each paradigm – behavioral, functionalist, and conflict – yields partial insights but is limited by *ideological biases*. Definitions and explanations of poverty are not neutral; they reinforce the social order from which they emerge. Behavioral and *market rationality-axised* discourses *depoliticize poverty* by pinning it on individual shortcomings or market forces, legitimizing the status quo. *Production relations-axised* discourse *repoliticizes poverty* by locating its origins in hierarchic power relations.

The authors advocate a *holistic, process-oriented framework* for understanding poverty. Rather than treating poverty as a static category or only addressing its symptoms, researchers and policymakers should examine the *processes of impoverishment* – the intertwined economic, social, and political mechanisms that push people into poverty and keep them there. This means analyzing how factors like exploitation, exclusion, unequal opportunity, and policy choices systematically produce poverty. Shifting focus from the traits of “the poor” to the forces that impoverish reveals poverty not as an inevitable misfortune or personal failing, but as a product of alterable social arrangements. In sum, the study underscores that “one is

not born poor, but rather becomes poor” *through complex societal processes* – and that understanding those processes is crucial for tackling the roots of poverty.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Birinci yazar olarak Artum Dinç’in katkı oranı %50’dir. İkinci yazar olarak Vildane Özkan’ın katkı oranı %50’dir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Destek ve teşekkür edilecek kimse bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ahmed, N., Marriott, A., Dabi, N., Lowthers, M., Lawson, M., ve Mugehera, L. (2022) *Inequality Kills: The Unparalleled Action Needed To Combat Unprecedented Inequality in the Wake of COVID-19*, Oxford: Oxfam International, <http://dx.doi.org/10.21201/2022.8465> (07.02.2025).
- Alcañiz-Colomer, J., Moya, M., ve Valor-Segura, I. (2023) “Not All Poor are Qual: The Perpetuation of Poverty Through Blaming Those Who Have Been Poor All Their Lives”, *Current Psychology*, 42, 26928–26944. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03804-6> (01.22.2025).
- Anderson, W. H. L. (1964). “Trickling Down: The Relationship Between Economic Growth and the Extent of Poverty Among American Families”, *Quarterly Journal of Economics*, 78(4), 511–524. <https://doi.org/10.2307/1879653> (29.01.2025).
- Anderson, W. H. L. (1987). “Apologizing for capitalism”, *Monthly Review*, 38(10), 37–48. https://doi.org/10.14452/MR-038-10-1987-03_5 (29.01.2025).
- Bacchi, C. (2009) *Analysing Policy: What’s the Problem Represented to be?*, Sydney: Pearson.
- Banfield, E.C. (1974) *The Unheavenly City Revisited*, Toronto: Little Brown and Company.
- Bhaskar, R. (1979). *The Possibility of Naturalism: A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*, Sussex: Harvester Press.
- Booth, C. (1889) *Life and Labour of the People in London*. Vol. 1: Poverty; East, Central and South London, London: Macmillan and Co., Limited.
- Bourgois, P. (2002) “Understanding Inner City Poverty: Resistance and Self-destruction Under US Apartheid”, J. MacClancy (Ed.), *Exotic No More: Anthropology on the Front Lines* içinde, 15–32, Chicago: University of Chicago Press.
- Butler, J. (2002) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York ve London: Taylor ve Francis.
- Cioran, E. M. (2003) *Çürümenin Kitabı*, (Fransızca’dan Çev. Haldun Bayrı), İstanbul: Metris Yayınları.
- Davis, E. P., ve Sanchez-Martinez, M. (2014) *A Review of the Economic Theories of Poverty*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- de Beauvoir, S. (1956). *The Second Sex*, (H. M. Parshley, Trans.), London: Jonathan Cape.
- Erdoğan, N. (2002). *Yoksulluk Halleri: Türkiye’de Kent Yoksulluğunun Toplumsal Görünümleri*, N. Erdoğan (Ed.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Erdoğan, N. (2023). *Kayıp Halk: Günümüzde Yoksulluk Halleri*, N. Erdoğan (Ed.), İstanbul: İletişim Yayınları.

- Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*, London ve Newyork: Longman.
- Foucault, M. (1972) *The Archaeology of Knowledge* (A. M. Sheridan Smith, Trans.), New York: Pantheon Books.
- Foucault, M. (1977) “Nietzsche, genealogy, history”, D. F. Bouchard (Ed.), *Language, Counter-Memory, Practice: Selected Essays and Interviews* içinde, New York: Cornell University Press, 139–164.
- Foucault, M. (1980) *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972–1977*, C. Gordon (Ed.), (C. Gordon, L. M. J. Mephram, K. Soper Trans.), New York: Pantheon Books.
- Foucault, M. (1981) “The Order of Discourse”, R. Young (Ed.), *Untying the Text: A Post-Structuralist Reader* içinde, Boston, London ve Henley: Routledge ve Kegan Paul.
- Foucault, M. (1995) *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*, (A. Sheridan, Trans.), New York: Vintage Books.
- Foucault, M. (2000) *Entelektüelin Siyasi İşlevi*, (Çev. Işık Ergünden, Osman Akınhay ve Ferda Keskin), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gans, H. J. (1972) “The Positive Functions of Poverty”, *American Journal of Sociology*, 78(2), 275–289. <https://doi.org/10.1086/225324> (19.01.2025).
- Gilbert, G. (1997) “Adam Smith on the Nature and Causes of Poverty”, *Review of Social Economy*, 55(3), 273–291. <https://doi.org/10.1080/00346769700000001> (07.02.2025).
- Harrington, M. (1962) *The Other America: Poverty in the United States*, New York: Scribner.
- Harvey, D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*, New York: Oxford University Press.
- Harvey, D. L., ve Reed, M. (1992) “Paradigms of Poverty: A Critical Assessment of Contemporary Perspectives”, *International Journal of Politics, Culture and Society*, 6(2), 269–297.
- Le Grand, J. (1991) “The Theory of Government Failure”, *British Journal of Political Science*, 21(4), 423–442. <https://doi.org/10.1017/S0007123400006244> (10.02.2025).
- Le Grand, J. (2003) *Equity and Choice: An Essay in Economics and Applied Philosophy*, Taylor ve Francis e-Library.
- Lewis, O. (1966) “The Culture of Poverty”, *Scientific American*, (215)4, 19-25.
- Malthus, T. R. (1803) *An Essay on the Principle of Population, or, A View of Its Past and Present Effects on Human Happiness; With an Inquiry into Our Prospects Respecting the Future Removal or Mitigation of the Evils Which It Occasions* (2nd ed.), London: J. Johnson.

- Martindale, D. (1981) *The Nature and Types of Sociological Theory*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Marx, K. (1982) *Capital: A Critique of Political Economy* (Vol. 1; B. Fowkes, Trans.). London: Penguin Books.
- Mead, L. M. (1991) "The New Politics of the New Poverty", *The Public Interest*, 103, 3–20.
- Mead, L. M. (1992) *The New Politics of Poverty: The Nonworking Poor in America*. New York: Basic Books.
- Mead, L. M. (2020) "Poverty and Culture [Retracted article]", *Society*. (57)4, 21–31. <https://doi.org/10.1007/s12115-020-00496-1> (23.01.2025).
- Miliband, R. (1969) *The state in Capitalist Society: An Analysis of the Western System of Power*, New York: Basic Books.
- Murray, C. (1994) *Losing Ground: American Social Policy 1950-1980*, New York: Basic Books.
- Naoroji, D. (1901) *Poverty and Un-British Rule in India*, London: Swan Sonnenschein ve Co.
- Nietzsche, F. (2009) *On the Genealogy of Morals A Polemical Tract*, Arlington-Virginia: Richer Resources Publications.
- Nunes, C. L. P. (2008) "The Economic Thought on Poverty Measurement: From the Nineteenth-Century to the Rediscovering Era", *ECINEQ Society for the Study of Economic Inequality*, 92, 1–25. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1272567> (01.02.2025).
- Oppong, S. (2022) "Locus of Control and Culture of Poverty: An Appraisal of Lawrence M. Mead's Ideas in 'Culture and Poverty'", *Academicus International Scientific Journal*, 13(25), 226–234.
- Øyen, E. (1996) "Poverty Research Redefined: Epistemological Considerations", E. Øyen, S. M. Miller, ve S. A. Samad (Ed.), *Poverty: A Global Review – Handbook on International Poverty Research içinde*, 3–17. Oslo: Scandinavian University Press.
- Øyen, E. (2004) "Poverty production: A Different Approach to Poverty Understanding", N. Genov (Ed.), *Advances in Sociological Knowledge içinde*, 299–315, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-663-09215-5_13 (01.02.2025).
- Rowntree B. S. (1902) *Poverty: A Study of Town Life*, London ve New York: MacMillan and Company.
- Sen, A. (1981) *Poverty and Famines: An Essay on Entitlement and Deprivation*, Oxford: Clarendon Press.

- Sen, A. (1983) “Poor, Relatively Speaking”, *Oxford Economic Papers*, 35(2), 153–169. <https://are.berkeley.edu/courses/ARE251/fall2008/Papers/sen83.pdf> (21.01.2025).
- Sen, A. (1987) *The Standard of Living*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Sen, A. (1989) “Development as Capability Expansion”, *Journal of Development Planning*, 19, 41–58.
- Sen, A. (2000) *Development as Freedom*, New York: Alfred A. Knopf.
- Smith, A. (1776/2022) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Toronto: Ryerson University.
- Townsend, P. (1979) *Poverty in the United Kingdom: A Survey of Household Resources and Standards of Living*, New York: Penguin Books.
- Thernstrom, S. (1994) *Poverty and Progress: Social Mobility in a Nineteenth Century City* (9th Printing), Cambridge, MA: Harvard University Press.
- van Dijk, T. A. (1993) “Principles of Critical Discourse Analysis”, *Discourse ve Society*, 4(2), 249–283. <https://doi.org/10.1177/0957926593004002006> (11.01.2025).
- van Dijk, T. A. (2011) *Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction*, T. A. van Dijk (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Studies: A Multidisciplinary Introduction (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Walker, F. A. (1897) “The Causes of Poverty”, *The Century Magazine*, 55(1), 210–216.
- Wilson, W. J. (1990) *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*, Chicago: University of Chicago Press.
- Wilson, W. J. (1998). *When Work Disappears: New Implications for Race and Urban Poverty in the Global Economy*, CASEpaper 17, London: Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics and Political Science. <https://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/CASEpaper17.pdf> (20.01.2025).
- Wodak, R. (2001) “What CDA is About – A Summary of its History, Important Concepts and its Developments”, Wodak, R. and Meyer, M. (Ed.), *Methods Of Critical Discourse Analysis* içinde, London, Thousand Oaks ve New Delhi: SAGE Publications, 1-13.
- Wright, E. O. (1995) “The Class Analysis of Poverty”, *International Journal of Health Services*, 25(1), 85–100.

Eğitim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Trend Analizi (2008–2023)

Ahmet ÇABUK¹

ORCID: 0000-0002-5302-1847

DOI: 10.54752/ct.1776243

Öz: Bu çalışma, Türkiye’de eğitim sektöründe 2008–2023 yılları arasında meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölüm vakalarının yıllara göre seyri ile bu göstergelerin cinsiyete dayalı farklılıklarını ve yasal düzenlemelerin etkilerini analiz etmektedir. Ayrıca, Türkiye verileri uluslararası göstergeler ile karşılaştırılarak sektörel risklerin görünürlüğü artırılmaya çalışılmıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, özellikle iş kazası insidans oranlarında anlamlı artışlar gözlenmiştir. Eğitim sektörü genel olarak düşük riskli bir alan olarak sınıflandırılrsa dahi özellikle 2015 sonrası dönemde yaşanan artışlar, görünmeyen risklerin (ergonomik, psikososyal ve organizasyonel) sektördeki etkisini ortaya koymaktadır. Cinsiyet temelli analizlerde, erkek çalışanların daha yüksek fiziksel riske maruz kaldığı, kadın çalışanlarda ise son yıllarda sürekli iş göremezlik oranlarında artış yaşandığı tespit edilmiştir. Türkiye’nin ölümcül iş kazası

¹ Dr. Öğretim Üyesi. Eskipazar Meslek Yüksekokulu, Karabük Üniversitesi.
ahmetcabuk@karabuk.edu.tr

ÇABUK, A., (2026) “Eğitim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Trend Analizi (2008-2023)”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s. 843-892

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:01.09.2025 - Makale Kabul Tarihi:11.02.2026

oranları, Avrupa Birliği ortalamasının üzerindedir. Elde edilen bulgular, eğitim sektörüne özgü iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesi, cinsiyet eşitliği temelli önleyici stratejilerin uygulanması ve denetim kapasitesinin artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim sektörü, iş kazası, iş sağlığı ve güvenliği, cinsiyet temelli analiz, sosyal politika

Occupational Health and Safety in the Education Sector: A Trend Analysis of Work Accidents and Occupational Diseases in Türkiye (2008–2023)

Abstract: This study analyzes occupational accidents, occupational diseases, permanent disabilities, and fatalities in the education sector in Türkiye between 2008 and 2023. It explores the annual trends, gender-based differences, and the impact of legal regulations while offering comparative insights through international benchmarks. Following the enforcement of Occupational Health and Safety Law No. 6331, a statistically significant increase was observed in the incidence rates of occupational accidents. While the education sector is often considered low-risk, the post-2015 period reveals the growing influence of hidden hazards such as ergonomic, psychosocial, and organizational factors. Gender-based analyses show that male employees are more exposed to physical risks, whereas female employees experienced an upward trend in permanent disability rates in recent years. Moreover, Türkiye's fatal occupational injury rates exceed the EU average. Findings emphasize the need for sector-specific occupational health and safety policies, gender-sensitive preventive strategies, and strengthened inspection capacity to improve risk management in the education sector.

Keywords: Education sector, occupational accident, occupational health and safety, gender-based analysis, social policy

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği; iş yeri ekosistemini oluşturan tüm canlı ve cansız varlıkların varlığını, bütünlüğünü ve devamlılığını tehdit eden tehlike ve riskleri önlemeye, sınırlandırmaya ve yönetmeye yönelik olarak yürütülen; çalışanların fiziksel, ruhsal, sosyal ve çevresel iyilik hallerini bütüncül bir yaklaşımla korumayı, geliştirmeyi ve denge içinde sürdürülebilirliğini sağlamayı amaçlayan sistematik ve sürekli bir faaliyet bütünüdür. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri yalnızca çalışan merkezli değil, tüm iş yeri ekosistemini kapsayan bütüncül bir yaklaşımı esas almaktadır.

Yaşanılan, paylaşılan ve çalışılan ortamların sağlıklı, güvenli, konforlu ve refah düzeyi yüksek olması, bireyin yaşam kalitesinin en belirgin göstergelerindendir (ILO, 2019; WHO, 1948). Bu ortamlardan herhangi birinde sağlık, emniyet, güvenlik, konfor veya refah düzeyinin düşük olması, bireyin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyerek hem varoluşsal bütünlüğünü hem de yaşamın sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, yalnızca insanın en temel hakkı olmakla kalmayıp, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın da temel bileşenlerinden birini oluşturmaktadır (Ramkalawon Veerapen Chetty vd., 2024; Siabi vd., 2022:1; Singh & Misra, 2020:3). Çalışma ortamlarında çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, güvenliğinin sağlanması ve iyileştirilmesi; insani, kamusal ve hukuki sorumluluklar gereği, işletmelerin öncelikli olarak dikkate alması gereken temel yükümlülükler arasındadır (Aksüt & Eren, 2025:1; Amponsah-Tawiah & Mensah, 2016:225; Eaves vd., 2016:10; Martínez-Aires vd., 2024:1).

İş yeri ekosistemi içerisinde yer alan tüm canlı ve cansız varlıkların korunması başta çalışan olmak üzere insanların sağlığı, güvenliği ve refahının sağlanması, iş yeri ve çevresinde meydana gelecek zararların önlenmesi veya sınırlandırılması birey, aile (Abukhashabah vd., 2020:1993), işveren, toplum ve ülkelerin üretkenliğine, gelişmesine, sağlıklı bir toplum yapısının oluşmasına katkı sağlar (Abhijith vd., 2020; Singh & Misra, 2020:3).

2022 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu resmi verileri dikkate alındığında ekonomik sınıflara göre Türkiye 588.823 çalışan (465.769 erkek, 123.054 kadın) iş kazası geçirmiştir. Aynı yıl ise 953 çalışan (771 erkek, 182 kadın) meslek hastalığına tutulmuştur. Meydana gelen iş kazası sayısı dikkate alındığında öne çıkan on (10) sektör: Bina inşaatı (35.636 kaza), fabrikasyon metal ürünleri imalatı (33.770 kaza), gıda ürünlerinin imalatı (31.609 kaza), tekstil ürünlerinin imalatı (30.294 kaza), yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri (32.607 kaza), perakende ticaret (25.210 kaza), diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı (20.527 kaza), ana metal sanayii (22.775 kaza), konaklama (23.455 kaza), taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetleridir (21.630 kaza). Meydana gelen iş kazası sayılarına bakıldığında inşaat sektörünün, toplam kaza sayısı açısından en tehlikeli sektör olduğu görülmektedir. İmalat (gıda, tekstil, metal) ve hizmet (perakende, yiyecek-içecek, konaklama) sektörleri de hem risk düzeyleri hem de büyük işgücü hacimleri nedeniyle çok yüksek sayılar göstermektedir. Meslek hastalığına tutulan çalışan sayısı dikkate alındığında öne çıkan on (10) sektör: Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı (çimento, cam vb.) (91 vaka), motorlu kara taşıtı imalatı (85 vaka), fabrikasyon metal ürünleri imalatı (51 vaka), kömür ve linyit çıkartılması (41 vaka), insan sağlığı hizmetleri (39 vaka), diğer ulaşım araçlarının imalatı (38 vaka), kauçuk

ve plastik ürünlerin imalatı (33 vaka), tekstil ürünlerinin imalatı (28 vaka), binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi (26 vaka), gıda ürünlerinin imalatıdır (25 vaka). Meslek hastalıkları, kazalara kıyasla önemli ölçüde daha az görülmektedir. Vakalar, özellikle mineral, metal, kimyasallar (kauçuk/ plastik) ve madencilikle ilgili imalat sanayilerinde yoğunlaşmıştır. İş kazası geçiren ve meslek hastalığına tutulan çalışanların cinsiyetine bakıldığında erkek çalışanların sayısı fazladır (yaklaşık 4 kat). İş kazası geçiren kadın sayısının fazla olduğu sektörler: İnsan sağlığı hizmetleri, gıda imalatı, yiyecek- içecek hizmetleri, perakende ticaret, tekstil imalatıdır.

2023 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu resmi resmi verileri dikkate alındığında ekonomik sınıflara göre Türkiye 681.401 çalışan (529.770 erkek, 151.631 kadın) iş kazası geçirmiştir. Aynı yıl ise 945 çalışan (718 erkek, 227 kadın) meslek hastalığına tutulmuştur. Meydana gelen iş kazası sayısı dikkate alındığında öne çıkan on (10) sektör: Bina inşaatı (45.996 kaza), fabrikasyon metal ürünleri imalatı (37.699 kaza), yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri (36.755 kaza), gıda ürünlerinin imalatı (36.089 kaza), tekstil ürünlerinin imalatı (31.258 kaza), konaklama (31.040 kaza), perakende ticaret (27.802 kaza), bina dışı yapıların inşaatı (26.523 kaza), ana metal sanayii (25.081 kaza), taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetleridir (25.605 kaza). Meslek hastalığına tutulan çalışan sayısı dikkate alındığında öne çıkan on (10) sektör: Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı (55 vaka), motorlu kara taşıtı imalatı (64 vaka), fabrikasyon metal ürünleri imalatı (49 vaka), kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı (37 vaka), perakende ticaret (48 vaka), kömür ve linyit çıkartılması (44 vaka), insan sağlığı hizmetleri (10 vaka), elektrikli teçhizat imalatı (34 vaka), diğer ulaşım araçlarının imalatı (18 vaka) ve tekstil ürünlerinin imalatıdır (15 vaka). 2023 yılı dikkate alındığında iş kazası geçiren ve meslek hastalığına tutulan erkek çalışanların sayısı kadın çalışan sayısından fazladır. İş kazası geçiren kadın sayısının fazla olduğu sektörler: İnsan sağlığı hizmetleri, perakende ticaret, yiyecek- içecek hizmetleri, konaklama, gıda imalatıdır. 2022 yılı ve 2023 yılı karşılaştırıldığında toplam iş kazalarında %15,7 artış, toplam meslek hastalıklarında çok hafif azalış, kadınların karıştığı kaza sayısında %23,2 artış olduğu görülmektedir.

2022 ve 2023 yılı dikkate alındığında en çok kaza yaşanan sektörler (inşaat, metal imalatı, gıda), aynı zamanda uzun süreli iş göremezliğe yol açan kazaların da en yoğun görüldüğü sektörlerdir. Konaklama ve yiyecek- içecek hizmetleri gibi sektörlerdeki yüksek kaza sayıları dikkat çekicidir. Erkek çalışanlar hem kaza hem de meslek hastalığı istatistiklerinde kadınlara göre yaklaşık 3- 4 kat daha fazla temsil edilmektedir. Özellikle imalat sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Hizmet sektörü olan yiyecek- içecek sektöründe, üretim sektörleri arasında yer alan inşaat ve imalat sektörlerinde olduğu gibi yüksek kazalar yaşanması hizmet sektörünün de dikkate alınması gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır.

Türkiye’de farklı sektörlerle yönelik iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar literatürde önemli bir yer tutmakta ve Sosyal Güvenlik Kurumu verilerini desteklemektedir. Özellikle inşaat ve madencilik, sağlık hizmetleri sektörlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri, bildirimi ve önlenmesine yönelik çok sayıda ulusal çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar, sektörel risk profillerinin ve yapısal belirleyicilerin İSG çıktıları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Türkiye’de iş kazalarının yoğunlaştığı riskli sektörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmalar, son on yıllık resmi kaza verilerine dayanarak en riskli on sektörü tanımlamıştır (Ceylan vd., 2022:45). Genel olarak, maden, inşaat ve metal sektörleri, tüm iş kazalarının %46,4’ü ve buna bağlı ölümlerin %41,1’i ile öne çıkmaktadır (Delibalta, 2020:481). Sağlık sektörü, Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından en riskli sektörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu sektör, emek ve teknoloji yoğun olup, çalışanları koruma, tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri sırasında çok çeşitli sağlık risklerine maruz bırakmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, 2017 yılında Türkiye’de sağlık hizmetlerinde çalışanlarda 7.020 iş kazası meydana gelmiştir. Sağlık çalışanlarının iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması için sunulan İSG hizmetlerinin nitelikli ve eksiksiz olması gerektiği vurgulanmaktadır. Yapılan çalışmalar, hastanelerde İSG uygulamalarının değerlendirilmesine odaklanmakta ve bu alandaki bilgi ve tutumların iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir (Akarsu, 2017:36; Ersöz vd., 2018:24; Kayabek & Çevik, 2022:258; Keskin & Çavuş, 2020:628; Reşitoğlu vd., 2018:459).

İnşaat sektörü, Türkiye’de iş kazalarının en sık meydana geldiği ve işçi yaralanma ve ölümlerinin en çok gerçekleştiği sektörlerden biridir. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2020 yılı istatistiklerine göre, tüm iş kazalarının yaklaşık %12’si inşaat sektöründe gerçekleşmekte, sigortalı erkek çalışanların iş kazası sonucu ölümlerinin ise yaklaşık %28’i yine bu sektörde meydana gelmektedir. İnşaat sektöründeki kazaların analizi, bu sektördeki risklerin ve alınması gereken önlemlerin önemini ortaya koymaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünün oluşturulması, İSG eğitimlerinin artırılmasıyla sağlanabilecektir. İnşaat sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin durumu, sektöre özgü çalışma koşulları, kaza nedenleri ve alınabilecek önlemler birçok çalışmada incelenmiştir (Bilim & Çelik, 2018:726; Ceylan, 2014:1; Ercan, 2010; B. E. Kaya & Erbaş, 2022:4; Uzdil & Güllüoğlu, 2020:137).

Madencilik sektörü, dünyada ve Türkiye’de en riskli iş kolları arasında kabul edilmektedir. Bu sektörde tehlike ve riskler madenlerin doğasında bulunmakla birlikte, bu risklerin asgari seviyeye indirilmesi mümkündür. Ancak, maden ocaklarında çalışma şartlarının zor ve tehlikeli olmasından dolayı iş kazaları ve meslek hastalıkları kaçınılmaz olabilmektedir. Türkiye’de maden sektöründe meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının analizi, 2012- 2016 yılları arasındaki verileri detaylı bir şekilde incelemiş ve iş kazalarında hafif bir düşüş

eğilimi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Türkiye madencilik sektöründeki iş kazalarının genel olarak yüksek ve özellikle kömür- linyit madenciliğinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir (Aygur vd., 2018:285; Delibalta, 2020:481; Dündar vd., 2018:423; Erol, 2020:859; Karahmetoğlu, 2024:30; Sadid & Konuk, 2023:498).

İnşaat (Abhijith vd., 2020; Abukhashabah vd., 2020:1993; Chaudhari vd., 2020; Ramkalawon Veerapen Chetty vd., 2024; Samanta & Gochhayat, 2023:1), madencilik (Aksüt & Eren, 2025:1; Amponsah-Tawiah & Mensah, 2016:225; Siabi vd., 2022:1), ulaşım ve taşımacılık (Atombo vd., 2017:175), imalat (Hon vd., 2023:364), tarım, ormancılık faaliyetleri, balıkçılık (Martínez-Aires vd., 2024:1) gibi yüksek riskli sektörlerde iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaralanma ve ölüm oranları yüksek olduğundan, bu sektörlerde kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. Ancak, niceliksel olarak yüksek insan yoğunluğuna sahip ve “az tehlikeli” sınıfına giren eğitim sektöründe iş sağlığı ve güvenliği görece ihmal edilmiştir. Eğitim kurumlarında bazı çalışmalar yürütülmekle birlikte, bu çalışmaların nicelik ve nitelik bakımından güçlendirilmesi ve öğrenci, öğretim elemanı, öğretmen, idari ve yardımcı personelden oluşan yoğun insan varlığının bulunduğu bu alanda sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir (M. Kaya vd., 2023:3380; Şener vd., 2023:83; Yıldırım, 2022:110).

Eğitim sektörü, toplam iş kazası hacmi içindeki payı bakımından diğer sektörlerle kıyasla daha güvenli bir profil çizmesine rağmen iş kazası ve meslek hastalığı sayılarına bakıldığında sektörün kendine has iş kazası ve meslek hastalığına neden olan tehlike ve riskleri olduğu anlaşılmaktadır. Avrupa Birliği (AB) verilerine göre, eğitim sektörü büyük bir istihdam alanıdır. 2022 yılı itibariyle AB eğitim sektöründe yaklaşık 2,5 milyon kişi istihdam edildiği 937.500 eğitim kurumu yer almaktadır (European Union’s (EU), 2025). 2023 yılında AB eğitim sektöründe toplam 38.202 ölümcül olmayan iş kazası kaydedilmiştir. Bu kazaların 26.345’i kadın, 11.857’si erkek çalışanları etkilemiştir. 2023 yılında Almanya’da 10 çalışan, İspanya’da 11 çalışan, Fransa’da 15 çalışan, İtalya’da 17 çalışan, Avusturya’da 1 çalışan, Polonya’da 1 çalışan, Romanya’da 3 çalışan ve Hollanda’da 3 çalışan olmak üzere 61 çalışan yaşamını kaybetmiştir (Eurostat, 2025b). Eğitim kurumlarında meydana gelen iş kazaları genellikle ortam şartları, insan davranışları, branşa özgü çalışma şartlarından kaynaklanmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde iş kazalarına ve zarara neden olan risk etmenleri: kayma, düşme, takılma, saldırı ve şiddet olayları, kesici ve delici aletler, ulaşım (Akkuzu Güven & Uyulgan, 2022:2; Delgado-Fernández vd., 2022:1; Erdil, 2025:67; Taborda- Osorio & Tamayo-Olmos, 2025; Tomorrow’s World, 2023; Van der Staay vd., 2023:1; Wu vd., 2019:1; G. Yılmaz & Yıldırım, 2022). Eğitim sektöründe meslek hastalıkları da rapor edilmektedir. Eğitim sektöründe hastalıklar genellikle uzun süreli maruziyet sonucu kronik hastalıklara neden olmaktadır. Eğitim sektöründe uzun süreli ayakta durma,

statik duruşlar, ergonomik olmayan mobilyalar ve ağır malzeme kaldırmadan kaynaklı olarak kas- iskelet sistemi rahatsızlıkları; sesin aşırı ve yanlış kullanımı, gürültülü sınıf ortamı, yetersiz akustik ve dehidrasyon (kafein tüketimi vb.) sonucunda ses kısıklığı, nodül ve vokal yorgunluk; aşırı iş yükü, idari baskılar, öğrencilerin davranışlarını yönetme zorluğu, rol çatışması ve iş güvencesizliği gibi faktörler stres, anksiyete ve depresyon, tükenmişlik; kapalı mekânlardaki hava kirliliği, toz ve mikroorganizmalarla (soğuk algınlığı, COVID-19 vb.) temas, üst solunum yolu enfeksiyonları ve astım meydana gelmektedir (Al Awaji vd., 2023; Byeon, 2019:1; Eurostat, 2025b; Markelj vd., 2024:4; Matuszewska vd., 2025:4; Taborda- Osorio & Tamayo- Olmos, 2025). İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda bireysel, kurumsal ve ekonomik düzeyde zararlar meydana gelmektedir. Bireysel olarak; kronik ağrılar, kalıcı sakatlıklar, uzuv kaybı, psikolojik çöküş ve hatta ölüm meydana gelebilir. Ses kaybı gibi durumlar mesleki kariyerin sonlanmasına yol açabilir. Kurumsal ve eğitimsel düzeyde; sağlık sorunları nedeniyle işe gelmeme (devamsızlık- absenteeism), eğitim süreçlerinin kesintiye uğraması, çalışanın iş yerinde olmasına rağmen ağrı veya stres nedeniyle tam performans sergilememesi/ sergileyememesi (verimlilik kaybı- presenteeism) sonucu eğitim kalitesinin düşmesi, tükenmişlik ve kazalar, deneyimli öğretmenlerin istifasına veya erken emekliliğine neden olur ve bu durum personel devir hızının artmasına neden olur. Ekonomik düzeyde; tıbbi tedavi ve rehabilitasyon masrafları, tazminatlar, iş kayıpları ve organizasyonel giderler ülke ekonomisi üzerinde maddi yük oluşturur. Türkiye’de yapılan çalışmalarda eğitim sektöründe çalışanlara kas- iskelet sistemi rahatsızlıkları (boyun, bel ve ayaklarda ağrı); uzun süreli ayakta durma ve yüksek vücut kitle indeksinden kaynaklı ayak tabanı çökmesi, varis; ortam özelliklerinden dolayı dersleri yüksek sesle anlatma nedeniyle akut veya kronik boğaz ve ses teli rahatsızlıklarına (ses deformasyonları); yetersiz havalandırma ve tozlu ortamdaki kaynaklı olarak üst solunum yolu enfeksiyonu (ÜSYE), astım ve alerjik rahatsızlıkları, solunum yollarında obstrüksiyon (tıkanıklık), kronik akciğer hastalıkları; yüksek duygusal emek, düşük maaş, aşırı ders yükü, öğrencilerin davranışları, yöneticilerin uyguladığı mobbing nedeniyle stres ve tükenmişlik (kadınlarda (%55,1) bu oran erkeklere göre daha yüksektir); sağlık bölümlerinde kan ve vücut sıvılarıyla temas sonucu Hepatit B gibi enfeksiyon hastalıkları görülmektedir (Akkuzu Güven & Uyulgan, 2022:2; Bağcı vd., 2024:546; Denizci, 2022:486; Erdil, 2025:67; Meriç Özakün vd., 2023; Reşitoğlu vd., 2018; G. Yılmaz & Yıldırım, 2022).

İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümlerine göre işyerlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini için risk oluşturabilecek fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal tehlikeler bulunmaktadır. Eğitim sektörü de diğer sektörler gibi ilgili yönetmelikte belirtilen tehlikeleri ve bu

tehlikelerden kaynaklı riskleri barındırmaktadır. Bu tehlikeler, eğitim ve öğretim hizmeti sunan öğretim elemanlarının, öğretmenlerin, idari ve yardımcı personelin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden zarar görmesine yol açabilmektedir. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı uhdesinde olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte bu sektörde de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi, iş kazalarının bildirimi ve kayıt altına alınması için yasal bir zemin oluşmuştur. Ancak bu dönüşümün eğitim sektöründeki etkileri henüz yeterli ampirik verilerle ortaya konmamıştır.

Uluslararası politika belgeleri de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün tüm sektörlerde yaygınlaştırılması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) “Beş Amiral Gemisi Programı” kapsamında yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Önleme Küresel Eylem Programı (GAP-OSH), önleme temelli bir İSG kültürünün oluşturulmasını, çalışan refahının artırılmasını ve güvenli çalışma ortamlarının teşvik edilmesini hedeflemektedir (ILO, 2020). Mevcut çalışma, ILO’nun bu küresel hedefleri doğrultusunda, eğitim sektöründe görev yapan personelin sağlık ve güvenliğini geliştirmeye yönelik politika ve uygulamaların tasarlanmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda çalışma, Türkiye’de eğitim sektöründe 2008–2023 yılları arasında meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümle sonuçlanan olaylar ve sürekli iş göremezlik verilerini istatistiksel olarak incelemektedir. Ayrıca, 2012 öncesi ve sonrası dönemi karşılaştırmalı olarak analiz ederek, yasal düzenlemelerin eğitim sektöründeki etkilerini ampirik düzeyde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu yönüyle araştırma, eğitimde güvenliğin “görünmeyen yüzünü” ortaya çıkararak alana özgün bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Literatür

İş Sağlığı ve Güvenliğin Literatürdeki Yeri

İşin niteliği, kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanları, üretim yöntemleri, çalışma ortamı ve koşulları, çalışan sayısı ve iş yerinin risk düzeyi ne olursa olsun, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması tüm iş yerleri için temel ve vazgeçilmez bir zorunluluktur. İş sağlığı ve güvenliği; sağlık sektörü, inşaat, madencilik, ulaşım ve taşımacılık, okul, üniversite, ofis gibi tüm endüstriler, işletmeler ve her türden ticari faaliyet için gereklidir. Bu alan; çalışan refahının korunmasına, iş verimliliğinin artırılmasına ve bireyin sağlığının yanı sıra toplumun bir bütün olarak iyileşmesine katkı sunar (Said Obeidat vd., 2024:126). İş yerindeki performans düzeyi, çalışan potansiyelinin ne denli etkili kullanıldığı ile doğrudan ilişkilidir. Ancak bu potansiyel; doğrudan müdahaleler (organizasyonel baskılar,

yönetimsel kısıtlamalar, uygunsuz iş süreçleri) ve çeşitli risk faktörlerine maruziyet (fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal etmenler) nedeniyle sınırlandırılabilir. Bu bağlamda “Performans = Potansiyel – Müdahale – Maruziyet” formülü, çalışan verimliliğini etkileyen tüm çevresel ve sistemik faktörleri özetleyen kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında, çalışanların verimliliğini optimize etmek için yalnızca bireysel kapasiteye değil, bu kapasiteyi sınırlandıran dışsal etkenlerin ortadan kaldırılmasına da odaklanmak gerekmektedir (Karasek, 1990; World Health Organization, 2002). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2019) da iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca temel bir insan hakkı olmadığını, aynı zamanda üretkenliğin, sosyal adaletin ve sürdürülebilirliğin temel bileşenlerinden biri olduğunu vurgulamaktadır.

İş yerinde gerçekleştirilen faaliyetlerin türü, kullanılan maddelerin özellikleri, çalışma yöntemleri, ortam koşulları ve çalışan sayısından bağımsız olarak; çalışanların karşı karşıya kalabileceği fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskler yalnızca bireyin sağlığını değil, aynı zamanda ailesini, işverenini, toplumu ve ülke ekonomisini de doğrudan etkilemektedir. Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin yokluğu, hastalık, sakatlık, üretim kaybı ve hatta ölümlerle sonuçlanan geri dönüşü olmayan zararlara yol açabilmektedir (Boden vd., 2001:398; World Health Organization, 2002).

Uluslararası Çalışma Örgütü İSG’nin yalnızca temel bir insan hakkı olmadığını, aynı zamanda üretkenliğin, sosyal adaletin ve sürdürülebilirliğin temel bileşenlerinden biri olduğunu vurgular (ILO, 2019).

Yüksek Riskli Sektörlerde İSG Araştırmaları

Mesleki güvenlik ve sağlık, tüm endüstrilerde temel bir unsur olmakla birlikte, her sektörün kendine özgü risk profilleri ve önlem gerektiren tehlikeleri bulunmaktadır (Babalola vd., 2023:1). İnşaat sektörü, mesleki yaralanmaların ve ölümlerin en yaygın görüldüğü alanlardan biri olarak literatürde öne çıkmaktadır (Chau, vd., 2004:274; Liao & Perng, 2008:1092). Bu sektör, işin doğası gereği yüksekte çalışma, ağır kaldırma, elektrikli alet kullanımı gibi fiziksel tehlikelere fazlasıyla açıktır. Aynı şekilde, enerji santralleri, tarım ve balıkçılık gibi alanlarda çalışanlar da yüksek risk altındadır ve sürekli maruz kaldıkları tehlikeler sağlık sorunlarına, üretim kayıplarına ve kazalara neden olabilmektedir (Chau, Mur, vd., 2004: 1; Chau vd., 2010: 148; Gauchard vd., 2006: 188; López-García vd., 2019:2; Villanueva & Garcia, 2011:123). İnşaat sektöründeki görece yüksek mesleki yaralanma ve ölüm oranları, araştırmacıların, uygulayıcıların ve politika yapıcıların bu alana yoğun şekilde odaklanmasına neden olmuştur (Choi vd., 2019:64). Benzer şekilde, imalat sektöründe meydana gelen kazalar da bu alanda yapılan güvenlik çalışmalarının

önemini ortaya koymaktadır (Rhee vd., 2014:159). Öte yandan, sağlık sektörü çalışanlarının da enfeksiyon riski, yoğun iş yükü, vardiyalı çalışma gibi nedenlerle önemli düzeyde fiziksel ve psikososyal risklere maruz kaldığı literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Bagheri Hosseinabadi vd., 2019).

Eğitim Sektöründe İSG: Göz Ardı Edilen Bir Alan

Eğitim sektörü, öğretmen, öğrenci, akademik personel, idari ve yardımcı personel gibi farklı aktörleri içeren geniş bir çalışan grubuna sahiptir. Geleneksel çalışma ortamlarında olduğu gibi eğitim kurumlarında da çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden çok sayıda tehlike ve risk unsuru bulunmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında iş yerleri “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” olmak üzere üç risk sınıfına ayrılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre eğitim sektörü “az tehlikeli” iş yerleri arasında yer almaktadır. Eğitim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ise ancak 2012 yılında söz konusu yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte kurumsal bir zorunluluk hâline gelmiştir. Bu tarihten önce elliden az çalışanı olan, altı aydan kısa süreli faaliyet yürüten ve sanayi niteliği taşımayan iş yerleri için İSG hizmeti alma zorunluluğu bulunmamaktaydı. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine tehlike sınıfı fark etmeksizin tüm iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması zorunluluğu getirilmiştir. Yasanın yürürlüğe girmesi ile tüm iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işverenin kendisi veya iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi) eliyle gerçekleştirilmiştir. 01.01.2025 tarihinde kadar elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde ve kamudan sayılan iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olan işveren/ işveren vekili iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat kendisi veya işveren tarafından çalışanları arasından görevlendirdiği iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi vasıtasıyla veya ortak sağlık ve güvenlik birimleri (OSGB) veya Çalışan Sağlığı Merkezlerinden (ÇASMER) hizmet alınarak gerçekleştirilmiştir. Kanunun yayımlanması ve yürürlüğe girmesiyle tehlike sınıfı ve çalışan sayısı fark etmeksizin tüm iş yerlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanma hakkı koruma altına alınmıştır.

Günümüzde eğitim sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yasal zorunluluk nedeniyle yürütülmekte olup, bu uygulamaların niteliği ve etkinliği literatürde sorgulanmaktadır. Türkiye’de eğitim kurumlarında yapılan bilimsel çalışmaların büyük çoğunluğu, öğretmenler, yöneticiler ve öğrencilerin İSG’ye ilişkin algı düzeylerini ölçmeye; okullarda sağlığı ve güvenliği tehdit eden risk faktörlerini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir (Arslan vd., 2014:1511; Aygün vd., 2022:176; Bayraktar vd., 2019:150; Canoğlu vd., 2023:307; Cumhuriyet &

Ahıskalı, 2018; Günay & Özbilen, 2023:289; Koyuncu & Öztürk, 2022:550; Kumtepe & Akkaş, 2022:54; Şener vd., 2023:83; Yıldırım & Uğurlu, 2022:110; Ş. Yılmaz & Bilici, 2020:102). Bununla birlikte, bu çalışmaların sayıca sınırlı oluşu ve derinlemesine analiz içermemesi, eğitim kurumlarında İSG kültürünün gelişimi açısından önemli bir boşluk olarak değerlendirilmektedir.

Eğitim Ortamlarında Şiddet ve Psikososyal Riskler: İSG Perspektifinden Bir Değerlendirme

Çalışma ortamlarında çalışanların iş kazası geçirmesine veya meslek hastalığına tutulmasına neden olabilecek fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal kökenli çok sayıda tehlike bulunmaktadır (Abreek-Sarhan vd., 2025:1; Bolis vd., 2024:1). İş ekipmanları, ortam koşulları, gürültü, toz, titreşim, sıcaklık, aydınlatma ve ağır yük kaldırma gibi faktörler yalnızca fiziksel sağlığı değil, aynı zamanda psikolojik refahı da doğrudan etkileyebilir (Vykopalová, 2025:1). Bu tür çevresel risklerin yanında, çalışanları etkileyen bir diğer önemli boyut ise psikososyal risklerdir. Psikososyal tehlikeler, çalışanın zihinsel ve sosyal bütünlüğünü tehdit eden, iş yaşamındaki refahını doğrudan etkileyen karmaşık mesleki risklerdir. Bu riskler kötü iş tasarımı, zayıf organizasyon yapısı, etkisiz yönetim süreçleri, yetersiz sosyal destek, uzun çalışma saatleri, belirsiz görev tanımları, karar alma süreçlerinden dışlanma, adaletsiz ödüllendirme sistemleri ve sosyal çatışmalardan kaynaklanmaktadır (López-García et al., 2019:2; McDonnell & McAllister, 2024:1; Steel et al., 2025:1). Psikososyal riskler, diğer risklerden farklı olarak doğrudan çalışanın ruhsal dayanıklılığını hedef alır ve zamanla kurumsal verimliliği olumsuz etkileyebilir. Bu risklere uzun süreli maruziyet, tükenmişlik (burnout), stres, kaygı, depresyon, iş doyumsuzluğu ve mesleki bağlılıkta azalma gibi ciddi psikolojik sonuçlara neden olabilmektedir (Hanvold vd., 2019:3). Aynı zamanda, iş yerinde dışlama, baskı, ayrımcılık ve psikolojik şiddet biçiminde ortaya çıkan mobbing de bu risklerin somut bir yansımasıdır ve birey ile kurum açısından ciddi sonuçlar doğurabilir. Bu bağlamda, psikososyal riskler yalnızca bireysel sağlıkla sınırlı kalmayıp, iş yeri ekosisteminin sürdürülebilirliğini de tehdit eden temel unsurlar arasında yer almaktadır (Aykut vd., 2016:178; C. Çelik vd., 2024:1; Hamzaoglu vd., 2022:78; Khoo, 2010:61; Tiftik, 2021:250; Yusop vd., 2014:179; Zapf, 1999:70).

Literatürde eğitim çalışanlarına yönelik psikososyal riskler sıklıkla tükenmişlik (burnout), aidiyet eksikliği ve mobbing bağlamında ele alınmakta; bu durumlar çoğunlukla bireysel ya da örgütsel psikoloji ekseninde incelenmektedir. İş yükünün yüksek olması, yoğun stres, kurum içi rekabet, insan etkileşiminin çeşitliliği ve fazlalığı, iş birliğine dayalı çalışma kültürünün ve iş barışının yeterince tesis edilememesi gibi etkenler, Türkiye’deki eğitim kurumlarında özellikle

psikososyal risk faktörlerine odaklanan çalışmaların yapılmasına zemin hazırlamıştır. Bu çalışmalarda, eğitim kurumlarında mobbing olgusunun varlığı, mobbing şikayetlerinin yüksekliği, bu olgunun eğitimciler üzerindeki bireysel etkileri kadar aile yaşamlarına ve kurumsal işleyişe yansıyan sonuçları, ayrıca mobbing ile baş etme stratejileri kapsamlı biçimde ele alınmıştır. Ancak bu tür olayların kurumsal İSG politikaları çerçevesinde ele alınmadığı, dolayısıyla kapsamlı önleme stratejilerinin geliştirilemediği dikkat çekmektedir. Eğitim kurumlarında fiziksel riskler kadar psikososyal tehditlerin de sistematik olarak değerlendirilmesi gerektiği ortadadır (Aksu & Balcı, 2009:1367; Çelebi, 2014: 44; R. Çelik & Uysal, 2018:986; Çögenli & Asunakutlu, 2016:18; Deliveli, 2013:341; Dilber, 2022; Ekinci & Yıldırım, 2015:510; Evcen Temelli & Güven, 2021:429; Güven vd., 2018:55; Hacıcaferoğlu & Hacıcaferoğlu, 2022:80; Kayacı, 2014:68; Kayhan, 2018; Öztürk, 2019:314; Softa Kaçan vd., 2016:43; Uğurlu vd., 2012; Ulu & Küsmez, 2020:111; Usta & Ulutaş, 2022:325; H. Uzun, 2023; Z. Uzun & Şafak Uzun, 2018:327; Vatansever Bayraktar & Kuloğlu, 2023:121).

6331 Sayılı Kanun ve Yasal Çerçeveye Literatürden Bakış

Türkiye’de İSG’nin yasal altyapısını oluşturan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla tüm iş yerlerinde risk değerlendirmesi (Yönetmelik, 2012), çalışan eğitimi ve iş kazalarının bildirilmesi gibi yükümlülükler getirilmiştir. Ancak, bu yasal düzenlemenin eğitim sektörüne özgü etkileri ampirik olarak yeterince incelenmemiştir. Mevcut çalışmalar ya tüm sektörleri kapsamakta ya da sadece mevzuata uyum açısından yüzeysel değerlendirmeler sunmaktadır.

Literatürdeki Boşluk ve Bu Çalışmanın Katkısı

Mevcut literatür, eğitim sektörüne yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yetersizliğine, veri eksikliğine ve kavramsal dar bakışa işaret etmektedir. Türkiye’de ise bu yönde özgül düzenlemelerin eksikliği dikkat çekmektedir. Bu çalışma, "iş yeri ekosistemi" kavramını tanımlayarak ve 2008-2023 yılları arasında Türkiye eğitim sektöründe meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıkları ve sürekli iş göremezlik durumlarını istatistiksel olarak analiz ederek bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, yasa öncesi ve sonrası dönemleri karşılaştırarak yapılan analizle yasal düzenlemelerin etkisi gösterilmektedir. Bu yönüyle mevcut çalışma, Türkiye’de eğitim sektörüne yönelik hem teorik hem de ampirik düzeyde özgün bir literatür katkısı sunmayı amaçlamaktadır. Kavramsal çerçevesi ve analiz dönemi itibarıyla benzerlerinden ayrılmaktadır.

Materyal ve Yöntem

Çalışma Tasarımı ve Amacı

Bu çalışma, 2008-2023 yılları arasında Türkiye’de eğitim sektöründe meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümle sonuçlanan vakalar ve sürekli iş göremezlik durumlarını istatistiksel olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. 5502 Kanun Numarası ile 16.05.2006 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen ve 20.05.2006 tarihinde Resmi Gazete ’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun ve 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini derlemek, değerlendirmek, bir sonraki takvim yılı sonuna kadar iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini yayımlamak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu yükümlülüğündedir. Sosyal Güvenlik Kurumu her yıl bir önceki yıla ait iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini paylaşmak zorundadır. Bu çalışmada araştırma, öncelikle yasa öncesi (2008-2012) ve yasa sonrası (2013-2023) olmak üzere iki ana dönemde meydana gelen değişiklikleri nicel veriler üzerinden değerlendirmektedir. Çalışmanın yöntemsel altyapısı, tümüyle mevcut resmi verilerin belge analizine dayanmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre iş kazaları kazadan sonraki üç iş günü içinde; meslek hastalığı hastalığın öğrenildiği günden başlamak üzere üç iş günü içinde işveren tarafından Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmek zorundadır.

Veri Kaynakları ve Toplanması

Bu çalışmanın temel veri kaynağını, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yıllık olarak yayınlanan “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistik Yıllıkları” ile “Sigortalı ve İş Yeri İstatistikleri Yıllıkları” oluşturmaktadır. Eğitim sektörüne ilişkin veriler yıl bazında; işyeri sayısı, çalışan sayısı (kadın–erkek ayrı), iş kazası sayısı, meslek hastalığı sayısı, sürekli iş göremezlik ve ölüm sayıları şeklinde ayrıştırmıştır. Karşılaştırmalı değerlendirme yapılabilmesi amacıyla aynı veriler Türkiye geneli için de toplanmıştır. Bu verilere, ilgili yıllar için SGK’nin resmi internet sitesinden (<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>) erişilebilmektedir (SGK, 2023). Veriler, kamuya açık ve resmi kaynaklardan elde edildiği için etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Verilerin Normalize Edilmesi

Karşılaştırma yapılabilmesi için iş kazalarına ilişkin verilerin normalize edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, iş kazası insidans oranı (IR), sürekli iş göremezlik oranı (IRp) ve ölüm oranı (IRf) hesaplanmıştır. Bu oranlar, 100.000 çalışan baz alınarak hesaplanmakta ve farklı büyüklükteki sektörlerin karşılaştırılabilirliğini sağlamaktadır. IR, belirli bir yılda meydana gelen ölümlü ve ölümsüz iş kazası sayısının toplam çalışan sayısına oranlanmasıyla ve 100.000 ile çarpılmasıyla elde edilmiştir. Benzer şekilde IRp ve IRf oranları da aynı yöntemle sürekli iş göremezlik ve ölümlü vakalara göre hesaplanmıştır. Bu çalışmada tarafından önerilen oran hesaplama sistematığı temel alınmıştır (Soykan, 2023: 295- 302).

- **İş Kazası İnsidans Oranı/ Incident rate (IR)**, istihdamdaki her 100.000 işçi başına düşen (ölümlü + ölümlü olmayan) iş kazası sayısı olarak tanımlanır. Aynı formül kullanılarak, paydaki değişken değiştirilerek farklı insidans oranları da hesaplanabilir.

$$IR = \frac{\text{Belirli bir yıl içinde meydana gelen iş kazası sayısı}}{\text{Toplam çalışan sayısı}} \times 100000$$

- **Sürekli İş Göremezlik Oranı/ Permanent Incapacity (IRp)**, bazı literatürde "Tam Sürekli Maluliyet" olarak geçmektedir. Türkiye’de yürürlükte olan mevzuata göre, sigortalının bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda kazanç elde etme yeteneğinin en az %10' unu veya tamamını kaybetmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. Yukarıdaki denklem kalıcı iş göremezlik insidans oranı (IRp) için düzenlendiğinde, aşağıdaki denklem elde edilir.

$$IRp = \frac{\text{Bir yıl içinde kalıcı iş göremezlik bildirimi yapılan çalışan sayısı}}{\text{Toplam Çalışan Sayısı}} \times 100000$$

- **Ölüm Oranı/ Fatal Accident (IRf)**, kazadan sonraki bir yıl içinde çalışanın hayatını kaybetmesine yol açan kaza olarak tanımlanır. Dolayısıyla, ölümlü kaza oranı (IRf) aşağıdaki formülle ifade edilmektedir.

$$IRf = \frac{\text{Toplam Ölüm Sayısı}}{\text{Toplam Çalışan Sayısı}} \times 100000$$

Veri Analizi Yöntemi

Verilerin işlenmesi ve analizinde Microsoft Excel ve IBM SPSS Statistics 25 yazılımı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin yanında, yasa öncesi ve yasa sonrası dönemlerdeki farkların anlamlılığı Mann-Whitney U testi ile sınanmıştır. Hesaplanan oranlar grafikler yardımıyla sunulmuş, yıllar içindeki eğilimler görsel olarak desteklenmiştir.

Cinsiyete Dayalı Alt Grup Analizi

Veri setinde, iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş göremezlik ve ölümler kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı raporlandığı için detaylı analiz yapılabilmektedir. Bu çerçevede hem Türkiye genelinde hem de eğitim sektöründe kadın ve erkek çalışanlar için IR, IRp ve IRf değerleri ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bu analiz, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından özgün risk profillerini anlamaya katkı sağlamıştır.

Sınırlılıklar

İlgili mevzuat kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından derlenen ve değerlendirilen iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini bir sonraki takvim yılı sonuna kadar yayınlamaktadır. Her yıl bir önceki yıla dair paylaşılan veriler SGK’nın resmi raporlarına dayandığı için güvenilirdir; ancak bazı sınırlılıklar söz konusudur. Öncelikle, sektör özelinde meydana gelen kazaların ve meslek hastalıklarının nedenleri, etkilenen organlar ve olay türü gibi ayrıntılar verilerde yer almamaktadır. Bu durum analizlerin kapsamını daraltmaktadır. Ayrıca bildirilmeyen veya eksik bildirilen vakalar olabileceğinden dolayı gerçek iş kazası ve hastalık sayılarının daha yüksek olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bulgular

Bu bölümde, Türkiye genelinde ve eğitim sektöründe 2008–2023 yılları arasında meydana gelen iş kazaları, sürekli iş göremezlik ve ölümlerle ilgili veriler analiz edilmiştir. Verilerden elde edilen iş kazası insidans oranı (IR), sürekli iş göremezlik oranı (IRp) ve ölüm oranı (IRf), 100.000 çalışan başına düşen vaka sayısı üzerinden hesaplanmıştır.

Türkiye Genelinde Bulgular

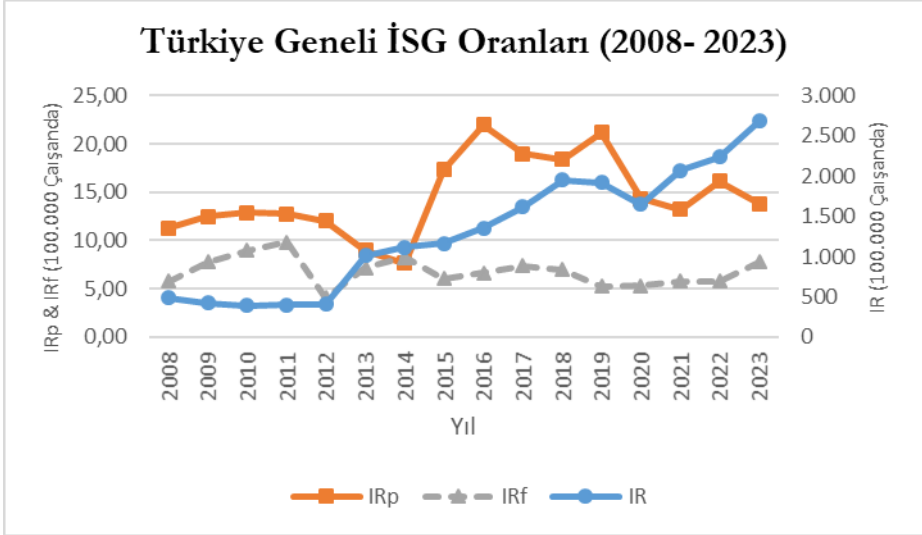
Bu alt başlıkta, Türkiye’de tüm sektörleri kapsayan iş kazası, sürekli iş göremezlik ve ölüm oranlarına ilişkin yıllık veriler analiz edilmiştir.

Bu alanda Türkiye’de 2009- 2023 yılları arasında yıllara bağlı olarak çalışan sayısı, iş kazası geçiren çalışan sayısı, meslek hastalığına tutulan çalışan sayısı, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sürekli iş görmezlik sayısı, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölen insan sayısı, iş kazası insidans (IR) oranı, sürekli iş görmezlik oranı (IRp) ve ölüm oranı (IRf) tablo halinde verilmiştir. Verilerden yararlanılarak grafik oluşturulmuş ve alt başlıklarda yorum yapılmıştır.

**Tablo.1 Türkiye Geneli İş Sağlığı ve Güvenliği Oranları (2008–2023)-
Occupational Health and Safety Rates in Türkiye (2008–2023)**

Yıl	Çalışan Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Sürekli İş Görmelik Sayısı	Ölen Çalışan Sayısı	IR	IRp	IRf	Dönem
2008	15.041.268	72.963	539	1.694	866	485,08	11,26	5,76	Yasa Öncesi
2009	15.096.728	64.316	429	1.885	1.171	425,88	12,48	7,76	Yasa Öncesi
2010	16.196.304	62.903	533	2.085	1.454	388,57	12,87	8,98	Yasa Öncesi
2011	17.374.631	69.227	697	2.216	1.710	398,37	12,76	9,84	Yasa Öncesi
2012	18.352.859	74.871	395	2.209	745	408,14	12,04	4,06	Yasa Öncesi
2013	18.886.989	191.389	351	1.694	1.360	1.013,03	8,97	7,20	Yasa Sonrası
2014	19.821.822	221.366	494	1.509	1.626	1.116,87	7,61	8,20	Yasa Sonrası
2015	20.773.227	241.547	510	3.596	1.252	1.163,13	17,31	6,03	Yasa Sonrası
2016	21.131.838	286.068	597	4.642	1.405	1.353,39	21,96	6,65	Yasa Sonrası
2017	22.280.463	359.866	693	4.226	1.636	1.615,02	18,96	7,34	Yasa Sonrası
2018	22.072.840	431.276	1.047	4.067	1.542	1.954,32	18,42	6,99	Yasa Sonrası
2019	22.000.964	422.837	1.091	4.664	1.149	1.921,07	21,20	5,22	Yasa Sonrası
2020	23.344.547	384.605	909	3.347	1.245	1.647,10	14,33	5,33	Yasa Sonrası
2021	24.745.149	511.639	1.209	3.271	1.429	2.068,44	13,21	5,77	Yasa Sonrası
2022	26.344.234	589.271	955	4.246	1.528	2.237,44	16,12	5,80	Yasa Sonrası
2023	25.358.022	681.655	946	3.504	1.972	2.688,38	13,82	7,78	Yasa Sonrası

Şekil.1 Türkiye'de IR, IRp ve IRf Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (2008–2023). Veri Kaynağı: SGK İstatistik Yıllıkları (2008–2023).



2008 yılında Türkiye genelinde iş kazası insidans oranı (IR) 100.000 çalışan başına 485,08 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, yıllar içerisinde istikrarlı bir artış göstererek 2023 yılı itibarıyla 2.688,38 seviyesine ulaşmıştır. Özellikle 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ardından iş kazalarının kayıt altına alınmasında ve bildirim sistemlerinin güçlenmesinde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Yasa öncesi dönemde (2008–2012) IR ortalaması 421,21 iken, yasa sonrası dönemde (2013–2023) bu oran 1.707,11'e yükselmiştir.

Türkiye Genelinde Sürekli İş Göremezlik Oranı (IRp)

Türkiye genelinde sürekli iş göremezlik oranı (IRp) 2008 yılında 11,26 iken, bu oran 2016 yılında 21,96 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 2023 yılı itibarıyla ise IRp 13,82 olarak kaydedilmiştir. IRp oranı, ağır ve kalıcı fiziksel etkilerle sonuçlanan iş kazalarının sıklığını yansıtmaktadır. Yasa sonrası dönemde ortalama IRp değerinin yasa öncesine göre artış göstermesi, özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde daha etkili risk yönetimi uygulamalarının henüz tam anlamıyla yerleşmediğini göstermektedir. Bu oranlar, yalnızca olay sıklığını değil, aynı zamanda rehabilitasyon sürecinin kalitesini ve mesleğe dönüş oranlarını da dolaylı olarak yansıtmaktadır.

Türkiye Genelinde Ölüm Oranı (IRf)

2008 yılında Türkiye genelinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm oranı (IRf) 5,76 iken, 2023 yılında bu oran 7,78 olarak kaydedilmiştir. Ölüm oranı 2010 ve 2011 yıllarında sırasıyla 8,98 ve 9,84 seviyelerine ulaşarak dikkat çekici bir artış sergilemiştir. 2012 yılındaki önemli düşüş (4,06) sonrası nispeten daha dalgalı ve görece düşük bir seyir izlenmiştir. Ancak 2023’te yaşanan yeniden yükseliş, ölümcül kazaların önlenmesi yönünde hâlâ ciddi yapısal sorunların bulunduğu işaret etmektedir. IRf oranındaki bu seyir, iş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülen önlemlerin ağır sonuçları engellemede henüz yeterli düzeyde etkin olmadığını göstermektedir.

Türkiye Genelinde Yasa Öncesi ve Yasa Sonrası Dönem Karşılaştırması

Yasa öncesi (2008–2012) ve yasa sonrası (2013–2023) dönemler arasında yapılan karşılaştırmalı analizde, iş kazası insidans oranı (IR) açısından iki dönem arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p = 0.0005$). Yasa öncesi dönemde ortalama IR değeri 421,21 iken, yasa sonrası dönemde bu oran 1707,11’e yükselmiştir.

Sürekli iş görmezlik oranı (IRp) yasa sonrası dönemde yükselmiş olsa da, bu artış istatistiksel olarak sınırdan anlamlılık göstermiştir ($p = 0.0517$). Ölüm oranı (IRf) ise iki dönem arasında anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p = 0.5833$). Bu bulgular, yasa sonrası dönemde kayıt sistemlerinin gelişmesiyle birlikte olay sayılarının arttığını, ancak özellikle kalıcı hasarlar ve ölüm vakaları açısından mevzuat değişikliklerinin beklenen düzeyde etkili olmadığını göstermektedir. Bu durum, mevzuat uygulamalarının yalnızca yasal düzenleme değil, aynı zamanda etkin saha uygulaması ve sürekli iyileştirme mekanizmalarıyla desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo.2 Yasa Öncesi ve Yasa Sonrası Dönemlere Ait IR, IRp ve IRf Göstergeleri Arasındaki Farklar

Gösterge	Yasa Öncesi Ortalama	Yasa Sonrası Ortalama	p-değeri (Mann-Whitney U Testi)	Sonuç
IR	421.21	1707.11	0.0005	Anlamlı fark bulunmuştur
IRp	12.28	15.63	0.0517	Sınır
Irf	7.28	6.57	0.5833	Anlamlı fark bulunamamıştır

Türkiye’de Eğitim Sektörü

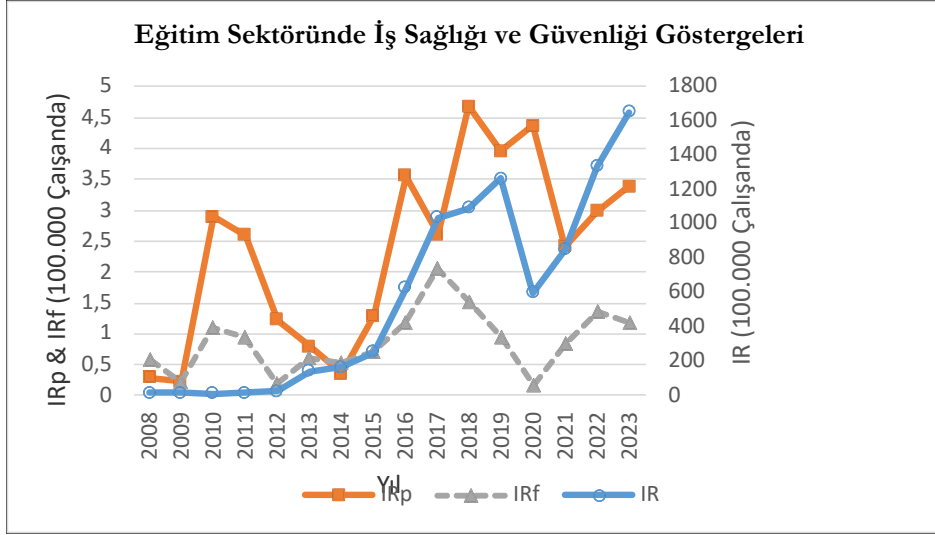
Bu alt başlıkta, yalnızca eğitim sektörüne ait iş kazası, sürekli iş göremezlik ve ölüm oranlarına ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

Bu alanda Türkiye’de eğitim sektöründe 2009- 2023 yılları arasında yıllara bağlı olarak çalışan sayısı, iş kazası geçiren çalışan sayısı, meslek hastalığına tutulan çalışan sayısı, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sürekli iş görmezlik sayısı, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölen insan sayısı, iş kazası insidans (IR) oranı, sürekli iş görmezlik oranı (IRp) ve ölüm oranı (IRf) tablo halinde verilmiştir. Verilerden yararlanılarak grafik oluşturulmuş ve alt başlıklarda yorum yapılmıştır.

Tablo. 3 Türkiye’de Eğitim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Oranları (2008–2023)

Yıl	Çalışan Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Sürekli İş Görmezlik Sayısı	Ölüm Sayısı	IR	IRp	IRf	Dönem
2008	341.712	48	0	1	2	14,05	0,29	0,59	Yasa Öncesi
2009	430.279	64	0	1	1	14,87	0,23	0,23	Yasa Öncesi
2010	449.264	52	0	13	5	11,57	2,89	1,11	Yasa Öncesi
2011	423.678	72	0	11	4	16,99	2,6	0,94	Yasa Öncesi
2012	491.631	122	1	6	1	24,82	1,22	0,2	Yasa Öncesi
2013	502.169	712	2	4	3	141,78	0,8	0,6	Yasa Sonrası
2014	567.716	924	0	2	3	162,76	0,35	0,53	Yasa Sonrası
2015	697.049	1773	3	9	5	254,36	1,29	0,72	Yasa Sonrası
2016	759.780	4744	1	27	9	624,39	3,55	1,18	Yasa Sonrası
2017	536.294	5552	1	14	11	1035,25	2,61	2,05	Yasa Sonrası
2018	597.877	6542	2	28	9	1094,2	4,68	1,51	Yasa Sonrası
2019	632.093	7992	1	25	6	1264,37	3,96	0,95	Yasa Sonrası
2020	617.998	3706	9	27	1	599,68	4,37	0,16	Yasa Sonrası
2021	701.985	5965	4	17	6	849,73	2,42	0,85	Yasa Sonrası
2022	739.176	9885	9	22	10	1337,3	2,98	1,35	Yasa Sonrası
2023	679.358	11213	13	23	8	1650,53	3,39	1,18	Yasa Sonrası

Şekil.2 Türkiye’de Eğitim Sektöründe IR, IRp ve IRf Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (2008–2023). Veri Kaynağı: SGK İstatistik Yıllıkları (2008–2023).



Türkiye’de Eğitim Sektöründe İş Kazası İnsidans Oranı (IR)

2008 yılında eğitim sektörüne ait iş kazası insidans oranı (IR), 100.000 çalışan başına 14,05 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, 2023 yılına gelindiğinde 1.650,43 seviyesine ulaşmıştır. Bu çarpıcı artış yalnızca kazaların sayısındaki yükselişi değil, aynı zamanda bildirim sistemlerinin etkinleşmesini de yansıtmaktadır. Özellikle 2012 sonrası dönemde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çalışan haklarının korunmasına yönelik mevzuat gelişmiş, işveren yükümlülükleri daha görünür hale gelmiştir. Bu gelişmeler, bildirim sıklığında ve sistematikliğinde artışa neden olmuştur. Eğitim sektörü genel olarak düşük tehlike sınıfına sahip olsa da IR oranındaki bu yükseliş, sektör özelinde iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Türkiye’de Eğitim Sektöründe Sürekli İş Göremezlik Oranı (IRp)

2008 yılında eğitim sektörüne ait sürekli iş göremezlik oranı (IRp), 0,29 düzeyindeyken; 2023 yılında bu oran 3,39 olarak hesaplanmıştır. Bu oran genel sektör ortalamasının altında seyretmekle birlikte, zaman içerisinde düzenli bir artış eğilimi göstermektedir. Bu artış, sektörün fiziksel iş yükünün görece düşük olmasına rağmen ergonomik sorunlar, stres kaynaklı rahatsızlıklar ve psikososyal

risklerin artan etkisiyle açıklanabilir. Özellikle masa başı çalışan öğretmenler, akademik personel ve destek hizmetleri personelinde gözlemlenen duruş bozuklukları, bel- boyun rahatsızlıkları ve tükenmişlik sendromu gibi nedenler, IRp oranını etkileyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Kadın çalışanlar arasında bildirilen vakaların artışı da bu eğilimi destekleyici niteliktedir.

Türkiye’de eğitim sektörü istihdam biçimi kadrolu- sözleşmeli- ücretli olarak çeşitlenmektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve hak edişler bakımından orantısız sonuçlara neden olabilmektedir. Bu üç grupta yer alan çalışanlar eğitim sektöründe iş kazası ve meslek hastalığına neden olan tehlike ve risklere maruz kalmaktadırlar. Bu farklı istihdam biçiminde olan çalışanlar için ortaktır. Ancak bu üç çalışma biçimindeki temel fark, iş kazası ve meslek hastalığı sonrası yürütülen hukuki prosedürler, sosyal güvenlik hakları ve genel iş güvencesi anlamında ortaya çıkmaktadır. Kamuya ait eğitim kurumlarında kadrolu ve sözleşmeli eğitimciler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında değerlendirilmektedir. Bir iş kazası durumunda, bildirimler doğrudan kurum amiri aracılığıyla Millî Eğitim Bakanlığı sistemine ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılır. Bu grupta "iş kazası" kavramı genellikle "vazife malullüğü" çerçevesinde ele alınır ve süreç devlet memurlarına özgü hükümlerle yürütülür. Ancak özel eğitim kurumlarında 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre sözleşme yapılır ve iş kazası bildirimi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre işveren/ işveren vekili tarafından yapılır. İş kazası geçiren çalışan işçi olarak değerlendirilir ve kazazededir. Kamuda ve özel sektörde görev alan ücretli öğretmenler 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre 4/a kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durum okul personeli içindeki geçici statüsü, sosyal haklardan yeterince yararlanamamalarına neden olabilmekte ve kazaların "iş kazası" olarak kayda geçmesinde veya takip süreçlerinde aksaklıklara yol açabilmektedir. Meslek hastalıklarında ise kamu sektöründe kadrolu olarak görev alan eğitimcilerde için, uzun süreli tedavi gerektiren meslek hastalıklarında sağlık kurulu raporu ile uzun süreli ücretli izin ve yer değişikliği (sağlık özü) haklarına daha kolay erişim sağlarlar. Bu süreçler, devlet memurları için belirlenen prosedürler dahilinde güvence altına alınmıştır. Özel okullarda kadrolu- ücretli çalışanlar ile kamuda görev alan sözleşmeli- ücretli çalışanlar için belirli bir fark oluşturmaktadır. İstihdam süreleri genellikle bir eğitim yılı ile sınırlı olması, uzun süreli bir hastalık durumunda iş akitlerinin feshedilmesi riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Bu güvencesizlik, bazı öğretmenlerin sağlık sorunlarını gizlemesine veya tedavi süreçlerini ertelemesine neden olabilmektedir. Bu durum sağlık durumlarının kötüleşmesine yol açmakta ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmesinin önüne geçmektedir. Bir diğer neden ise meslek hastalıklarının yükümlülük süresidir. Kısa

sürelili veya geçici sürelili istihdam süresi meslek hastalığı yükümlülük süresinden kısa olabileceği için tespiti- takibi ve bildirimini için engel oluşturmaktadır. Psikososyal risklerde ise kamuda ve özel sektörde çalışan (kadrolular da dahildir) sözleşmeli ve ücretli öğretmenler kadrolu meslektaşlarına göre daha fazla "iş güvencesizliği" hissi yaşamaktadır. Bu durum, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerde yüksek düzeyde anksiyete, stres ve tükenmişlik temelli psikososyal meslek hastalıklarının daha yoğun görülmesine neden olmaktadır. Düşük ücret, özlük haklarındaki eksiklikler ve geleceğe dair belirsizlik, bu öğretmen gruplarının "çalışan iyi oluşu" üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratmaktadır. Güvencesiz çalışma, çalışanları uzun vadeli kararlar almaktan ve yaşamlarını planlamaktan mahrum bırakarak duygusal ve zihinsel sağlık üzerinde ciddi etkiler bırakabilmektedir (Ağıllı, 2024; Colak & Altinkurt, 2022; Kablay, 2021; Kuş Gürbey vd., 2021:167; Kuşaksız, 2011; Öğülmüş vd., 2013; Tokmak vd., 2023; Trabzonluoğlu, 2024:2; Türkoğlu & Balkan, 2020: 217).

Türkiye’de Eğitim Sektöründe Ölüm Oranı (IRf)

Avrupa İş Kazaları İstatistikleri (ESAW) istatistiklerine göre eğitim sektöründe 2023 yılında Almanya’da 10 çalışan, İspanya’da 11 çalışan, Fransa’da 15 çalışan, İtalya’da 17 çalışan, Avusturya’da 1 çalışan, Polonya’da 1 çalışan, Romanya’da 3 çalışan ve Hollanda’da 3 çalışan olmak üzere 61 çalışan yaşamını kaybetmiştir. Türkiye’de ise eğitim sektöründe 2023 yılında hayatını kaybeden kişi sayısı 8’dir.

Eğitim sektöründe ölüm oranı (IRf), 2008 yılında 0,59, 2023 yılında ise 1,18 olarak hesaplanmıştır. Bu oran Türkiye genelindeki ağır tehlikeli sektörlerle kıyasla oldukça düşüktür. Ancak ölüm oranındaki artış küçük görünse de istikrarlı bir eğilim göstermesi bakımından dikkat çekicidir. Eğitim sektörü doğrudan fiziksel tehlikeler barındırmayan bir alan olsa da okul servis kazaları, laboratuvar ve atölye ortamlarında yaşanan teknik aksaklıklar, bina güvenliğine bağlı kazalar ve hatta okullarda yaşanan şiddet olayları gibi nedenlerle ölümle sonuçlanan olaylar gerçekleşebilmektedir. Bu durum, güvenlik kültürünün yalnızca ağır sanayi veya inşaat gibi sektörlerde değil, tüm meslek gruplarında geliştirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Türkiye’de Eğitim Sektöründe Yasa Öncesi ve Yasa Sonrası Dönem Karşılaştırması

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 2012 yılı, iş sağlığı ve güvenliği kayıt sistemlerinin kurumsallaşması açısından bir dönüm noktası olmuştur. Bu bağlamda, eğitim sektörüne ilişkin 2008–2012 (yasa öncesi) ve 2013–2023 (yasa sonrası) dönemleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Yasa öncesi dönemde eğitim sektöründe 100.000 çalışan başına düşen iş kazası insidans oranı (IR) ortalama 16,46 iken, bu oran yasa sonrası dönemde

819,49'a yükselmiştir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = 0.0005$). Bu artış, büyük ölçüde bildirim sistemlerinin gelişmesi, kayıt dışı vakaların sisteme entegre edilmesi ve raporlama farkındalığının artmasıyla ilişkilendirilebilir.

Sürekli iş görmezlik oranı (IRp) yasa sonrası dönemde ortalama 2,76 ile yasa öncesi dönemdeki 1,45 ortalamasına göre daha yüksek bir düzeyde seyretmiştir; ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır ($p = 0.0687$). Ölüm oranı (IRf) açısından da yasa sonrası dönemde hafif bir artış görülmekle birlikte, bu fark anlamlı bulunmamıştır ($p = 0.1804$).

Bu sonuçlar, yasa sonrası dönemde iş kazalarının ve kalıcı etkilerinin eğitim sektöründe daha görünür hale geldiğini göstermektedir. Ancak özellikle IRp ve IRf açısından anlamlı farkların oluşmaması, bu alanda bildirimin hâlâ sınırlı olabileceğine ya da koruyucu önlemlerin etkisinin sınırlı kaldığına işaret etmektedir.

Sonuç olarak, eğitim sektörü Türkiye genelindeki diğer sektörlerle karşılaştırıldığında düşük risk profiline sahip görünse de yasa sonrası dönemde gözlenen artış eğilimleri sektörün iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından daha yakından izlenmesini gerekli kılmaktadır. Özellikle 2015 sonrası dönemde yaşanan yükseliş, bu alanda proaktif önlem alma gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tablo.4 Türkiye’de Eğitim Sektöründe Yasa Öncesi ve Sonrası Dönem Karşılaştırması: IR, IRp ve IRf Oranları ile Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Gösterge	Yasa Öncesi Ortalama	Yasa Sonrası Ortalama	p-değeri (Mann-Whitney U Testi)	Sonuç
IR	16.46	819.49	0.0005	Anlamlı fark bulunmuştur
IRp	1.45	2.76	0.0687	Sınırdan/Anlamlı bulunmamıştır
IRf	0.62	1.01	0.1804	Anlamlı fark bulunmamıştır

Ayrıca, dönemler arası farklılıkların etki büyüklüğü de hesaplanmıştır. IR göstergesi için elde edilen etki büyüklüğü ($r = 0.779$) güçlü düzeyde bir farkın varlığına işaret ederken, IRp ve IRf için etki düzeyi orta seviyededir. Bu sonuçlar, yasa sonrası dönemde yaşanan artışların yalnızca istatistiksel değil, aynı zamanda pratik anlamda da önemli olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 4.5).

Tablo.5 Yasa Öncesi ve Sonrası Karşılaştırmasında Etki Büyüklükleri (r)

Gösterge	Z-Değeri	Etki Büyüklüğü	Yorum
IR	-3.115	0.779	Güçlü etki ($r > 0.5$)
IRp	-1.869	0.467	Orta etki
Irf	-1.416	0.354	Orta etki

Türkiye’de Eğitim Sektöründe Cinsiyete Dayalı İş Kazası Dinamikleri

Eğitim sektöründe iş sağlığı ve güvenliği göstergeleri cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı farklar gözlemlenmektedir. 2008–2023 yılları arasında hesaplanan iş kazası insidans oranları (IR), erkek çalışanlar için her yıl daha yüksek seyretmiştir. 2023 yılı itibarıyla erkek IR değeri 1626, kadın IR değeri ise 1243 olarak hesaplanmıştır. Bu durum, erkek çalışanların fiziksel riski daha yüksek görevlerde istihdam edilmesiyle açıklanabilir.

Sürekli iş göremezlik oranı (IRp) açısından da erkeklerin lehine daha yüksek oranlar göze çarpmaktadır. Özellikle 2010 ve 2016 yıllarında erkek IRp değerleri kadınlara göre 3 katına kadar çıkmıştır. Ancak dikkat çekici olan, 2020 ve sonrası dönemde kadın IRp değerlerinde artış eğiliminin gözlenmesidir. Bu artış, ergonomik riskler ve psikososyal zorlanmaların kadın çalışanlar üzerindeki etkisine işaret edebilir.

Ölüm oranı (Irf) verileri ise sektörde düşük seviyelerde seyretmekle birlikte, erkek çalışanlar için istikrarlı bir şekilde daha yüksektir. 2008–2016 arasında erkek Irf değerleri kadınlardan neredeyse iki kat fazlayken, 2020 sonrası dönemde fark görece azalmıştır. Ancak ölümle sonuçlanan kazaların sektördeki kadın çalışan sayısına oranla bile oldukça kritik olduğu söylenebilir.

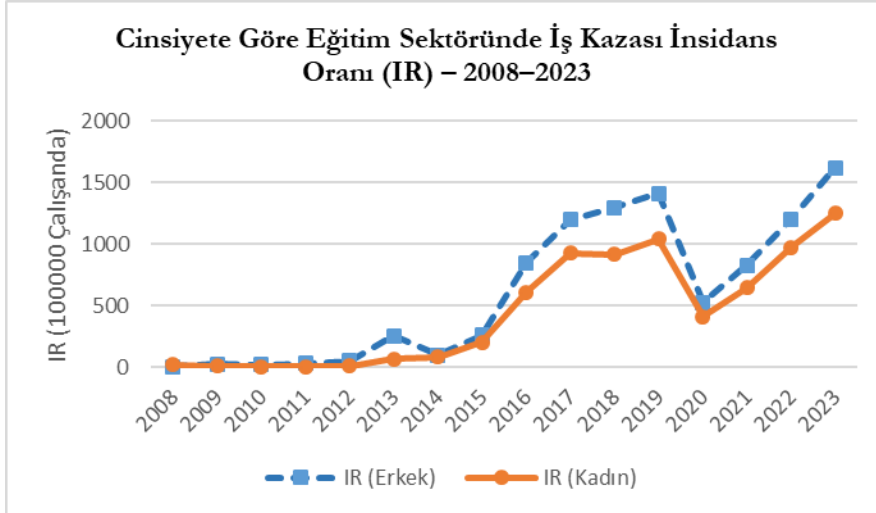
Genel olarak, cinsiyete dayalı analizler erkeklerin daha yüksek fiziksel riske maruz kaldığını ortaya koyarken; kadınlar açısından ise fiziksel olmayan, ancak uzun vadede iş gücü kaybına neden olabilecek risk faktörlerinin etkisi öne çıkmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili görev dağılımının İSG sonuçlarına nasıl yansıdığını da ortaya koymaktadır.

Tablo.6 Türkiye’de Eğitim Sektöründe Cinsiyete Göre IR, IRp ve IRf Oranları (100.000 Çalışanda)

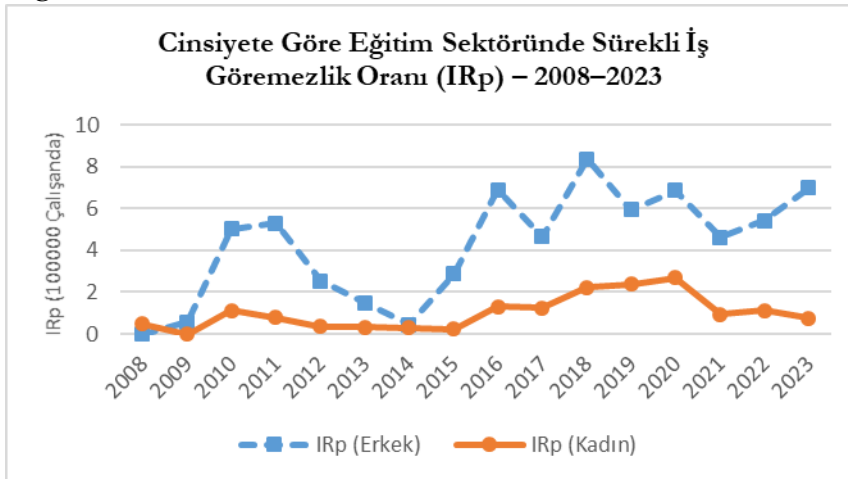
Yıl	IR (Erkek)	IR (Kadın)	IRp (Erkek)	IRp (Kadın)	IRf (Erkek)	IRf (Kadın)
2008	6.58	19.02	0.00	0.49	0.00	0.98
2009	24.40	8.52	0.58	0.00	0.00	0.39
2010	21.15	5.19	5.57	1.11	2.78	0.00
2011	32.45	6.69	5.31	0.79	1.77	0.39
2012	49.83	8.14	2.54	0.34	0.51	0.00
2013	254.90	66.38	1.49	0.33	1.00	0.33
2014	97.32	83.38	0.44	0.29	0.88	0.29
2015	259.67	201.33	2.87	0.24	1.43	0.24
2016	849.92	608.95	6.91	1.32	2.63	0.22
2017	1195.24	928.60	4.66	1.24	4.66	0.31
2018	1297.93	916.86	8.36	2.23	3.35	0.28
2019	1411.19	1040.99	6,33	2.37	1.98	0.26
2020	526.30	408.58	6.88	2.70	0.00	0.27
2021	826.94	646.03	4.63	0.95	1.78	0.24
2022	1205.06	973.61	5.41	1.35	2.37	0.68
2023	1619.91	1251.92	6.99	0.98	2.94	0.00

Oranlar her 100.000 çalışan başına hesaplanmıştır. “0,00” değeri ilgili yıl ve cinsiyet alt grubunda olay gözlenmediğini ($n=0$) ifade eder. IR, ilgili yılda meydana gelen (ölümlü + ölümlü olmayan) iş kazası sayısı üzerinden; IRp, ilgili yıl içinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik bildirimi yapılan çalışan sayısı üzerinden; IRf ise iş kazası ve/veya meslek hastalığı nedeniyle ölen çalışan sayısı üzerinden hesaplanmıştır.

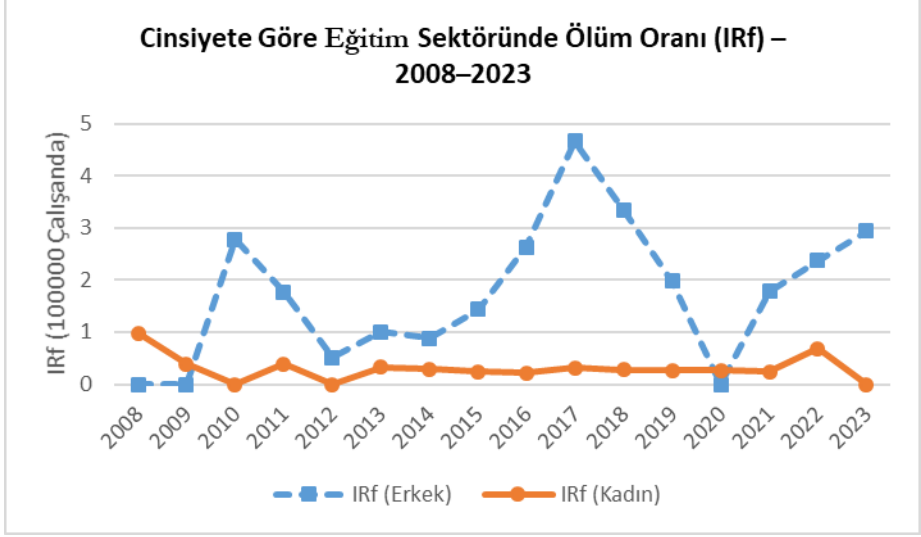
Şekil.3 Türkiye’de eğitim sektöründe 2008–2023 yılları arasında kadın ve erkek çalışanlara ait iş kazası insidans oranlarının (IR) yıllara göre dağılımı.



Şekil.4 Türkiye’de eğitim sektöründe 2008–2023 yılları arasında kadın ve erkek çalışanlara ait sürekli iş göremezlik oranlarının (IRp) yıllara göre dağılımı



Şekil.5 Türkiye’de eğitim sektöründe 2008–2023 yılları arasında kadın ve erkek çalışanlara ait ölüm oranlarının (IRf) yıllara göre dağılımı



Tartışma ve Değerlendirme

Bu çalışma, Türkiye’de eğitim sektörüne yönelik 2008–2023 dönemi iş sağlığı ve güvenliği (İSG) göstergelerini detaylı biçimde incelemekte; ayrıca cinsiyet temelli farklılıklar, yasal dönüm noktalarının etkisi ve uluslararası karşılaştırmalarla birlikte değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular, eğitim sektörünün görünmeyen İSG risklerini ve mevzuatın uygulamadaki etkilerini göz önüne sermektedir.

Türkiye Geneli ve Eğitim Sektörü Karşılaştırması

2008 yılında Türkiye genelinde 100.000 çalışan başına düşen iş kazası insidans oranı (IR) 485,08 iken, bu oran 2023 yılına gelindiğinde 2.688,38’e yükselmiştir. Aynı dönemde sürekli iş göremezlik oranı (IRp) 11,26’dan 13,82’ye; ölüm oranı (IRf) ise 5,76’dan 7,78’e çıkmıştır. Bu artış yalnızca kazaların sayısındaki yükselişi değil, bildirim ve denetim sistemlerinin gelişmesini, kayıt dışı kazaların azalmasını ve 6331 Sayılı Kanun’un uygulamadaki yansımalarını da yansıtmaktadır.

Eğitim sektöründe ise 2008 yılında IR oranı yalnızca 14,05 iken, 2023 itibarıyla bu oran 1.650,43 olarak kaydedilmiştir. Aynı dönemde IRp oranı 0,29’dan 3,39’a, IRf oranı ise 0,59’dan 1,18’e yükselmiştir. Bu veriler, fiziksel risklerin sınırlı

olduğu düşünülen eğitim sektöründe dahi görünmeyen tehlikelerin (ergonomik, psikososyal, organizasyonel) dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Cinsiyet Temelli Risk Dinamikleri

Çalışmada, kadın ve erkek çalışanlar arasında dikkate değer farklar gözlemlenmiştir. Erkek çalışanların 2023 yılı IR değeri 1.619,91 iken, kadınlarda bu oran 1.251,92’dir. IRf açısından da erkek çalışanlar için değerler kadınlara göre anlamlı biçimde yüksektir. Bu durum, erkeklerin fiziksel riski yüksek görevlerde daha fazla yer almasıyla açıklanabilir.

Ancak özellikle 2020 sonrası dönemde kadın çalışanlarda mesleki hastalık oranlarında gözlenen artış, psikososyal yükler, ergonomik stres ve tükenmişlik sendromu gibi görünmeyen risklerin etkisini ortaya koymaktadır (Grasshoff vd., 2024:1, 2025:4; Ledda vd., 2022:1). Bu durum, toplumsal cinsiyet temelli görev dağılımının İSG sonuçlarını doğrudan etkilediğini ve sektörel politikalarda bu farklılıkların dikkate alınması gerektiğini göstermektedir (Campos-Serna vd., 2013:57; Larrieta-Rubín de Celis vd., 2017:61; Quinn & Smith, 2018). Bu artışın temel nedenleri çok boyutludur: Kadın çalışanların eğitim sektöründe daha yoğun biçimde sınıf içi öğretim, rehberlik, özel eğitim, duygusal emek ve bakım odaklı görevlerde istihdam edilmesi; uzun süre ayakta çalışma, tekrarlayıcı hareketler, uygunsuz ergonomik koşullar ve yüksek bilişsel-duygusal yük ile karakterize edilen bir iş organizasyonuna maruz kalmalarına yol açmaktadır (Fadel vd., 2023:1; Grasshoff vd.:4, 2025; Migliore vd., 2021:1). Özellikle pandemi sonrası dönemde uzaktan ve hibrit eğitim uygulamaları, artan dijital ekran kullanımı ve iş- ev sınırlarının belirsizleşmesi, kadın çalışanlarda kas-iskelet sistemi bozuklukları ile psikososyal kaynaklı iş göremezlik riskini belirgin biçimde artırmıştır (Bonin, 2020; Cruz-Ausejo & Rosales Rimache, 2022:4; Lucka vd., 2024:1; MacLean vd., 2022:395; Roquelaure vd., 2024:2). Buna ek olarak, kadın çalışanların iş dışı bakım sorumluluklarının (çocuk, yaşlı ve ev içi bakım) orantısız biçimde üzerlerinde yoğunlaşması, iyileşme sürelerini uzatmakta ve geçici iş göremezlikten sürekli iş göremezliğe geçiş olasılığını yükseltmektedir (Macpherson vd., 2019:561; Maher vd., 2019:877; Nowrouzi-Kia vd., 2024:1; Pacheco Barzallo vd., 2024:1; Wondemu vd., 2024:1). Bu bulgular, kadınlarda sürekli iş göremezlik oranlarındaki artışın biyolojik değil; yapısal, örgütsel ve toplumsal cinsiyet temelli belirleyicilerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Biswas vd., 2021:62; Bolin & Olofsdotter, 2019:70; Campos-Serna vd., 2013:57; Son Hing vd., 2023:1).

Dünya genelinde kadın çalışanların meslek hastalıklarına yakalanma riski erkeklere kıyasla daha yüksek bir eğilim göstermekte olup, bu durum yalnızca işgücünün sektörel dağılımıyla değil, aynı meslek grubu içerisindeki cinsiyete dayalı

maruziyet farklılıklarıyla da açıklanmaktadır. Erkekler gürültü, toz ve ağır fiziksel yük gibi geleneksel fiziksel risklere daha fazla maruz kalırken; kadınların dezenfektanlar ve kimyasallar gibi spesifik ajanlara, tekrarlayan görevlere ve yüksek iş hızına daha sık maruz kaldığı saptanmıştır. Bu farklılaşma, kadınlarda özellikle üst ekstremiteler, boyun ve kas-iskelet sistemi bozuklukları ile zihinsel sağlık sorunlarının gelişme riskini belirgin şekilde artırmaktadır. Ayrıca kadın çalışanlar, erkeklere göre daha düşük iş güvencesi, daha kısıtlı kontrol alanı ve taciz gibi psikososyal tehlikelere daha sık maruz kalmakta, bu da genel sağlık algılarını olumsuz etkilemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü bu risk tablosu nedeniyle kadın çalışanları "hassas çalışanlar" kategorisinde değerlendirerek, biyolojik ve psikolojik farklılıklara dayalı özel iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımlarının gerekliliğini vurgulamaktadır. Ancak, küresel ölçekte cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin yetersizliği, kadınların karşılaştığı bu özgün risklerin ve meslek hastalıklarının tam olarak analiz edilmesini zorlaştırmaktadır (Biswas vd., 2021:62; Campos-Serna vd., 2013:57; Eng vd., 2011; Larrieta-Rubín de Celis vd., 2017; Migliore vd., 2021; Quinn & Smith, 2018).

Uluslararası Karşılaştırma ve Türkiye’nin Konumu

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) verilerine göre, 2022 yılında Avrupa Birliği (AB) ortalamasında ölümcül iş kazası oranı 100.000 çalışan başına 2,10 ölümcül olmayan ancak ciddi nitelik taşıyan iş kazası oranı ise 100.000 çalışan başına 1.551 olarak kaydedilmiştir (Eurostat, 2025a). Türkiye’de ise Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine dayalı hesaplamalara göre, 2023 yılı itibarıyla genel ölümcül iş kazası oranı 7,78, eğitim sektörüne özgü ölümcül iş kazası insidans oranı (IRf) ise 1,18 olarak belirlenmiştir. Bu değer, birçok Avrupa ülkesinin genel sektör ortalamalarının üzerinde seyretmekle birlikte, Eurostat’ın eğitim faaliyetleri için raporladığı ölümcül iş kazalarının toplam iş kazaları içindeki payına (%0,9) kısmen yakınlık göstermektedir.

Ancak eğitim sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) çıktılarının yalnızca denetim kapasitesi ile açıklanması, sektörün özgül yapısını ve son yıllarda yaşanan dönüşümleri yeterince yansıtmamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sürdürülebilir kalkınma göstergeleri arasında yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 8.8.1 (SDG 8.8.1) kapsamında, Türkiye’de 10.000 çalışana düşen iş müfettişi sayısının 0,28 olduğu; bu oranın Avrupa Birliği ortalamasında 0,72, Almanya’da 1,42, Fransa’da 0,80 ve Finlandiya’da 1,26 düzeyinde bulunduğu bildirilmektedir (ILO, 2024). Türkiye’deki görece düşük müfettiş yoğunluğu, denetimlerin etkinliği açısından yapısal bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, eğitim işkolundaki İSG göstergelerinin seyrini belirleyen etmenler denetimle sınırlı değildir. Son yıllarda kamu eğitim yatırımlarının niteliğinde ve mekânsal dağılımında yaşanan değişimler, özel sektör eğitim kurumlarının sayısındaki artış, bu kurumların fiziksel altyapı, bina yaşı ve işyeri tipolojisi açısından heterojenleşmesi, sektördeki risk profilini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca eğitim emekçilerinin istihdam statülerinde gözlenen çeşitlenme; kadrolu, sözleşmeli, ücretli ve geçici statüler arasındaki oranların değişmesi, bu grupların İSG bildirim mekanizmalarına ve koruyucu uygulamalara erişim düzeylerini farklılaştırmaktadır.

Eğitim işkolunu çevreleyen sosyopolitik bağlam da göz ardı edilmemelidir. Kamuda ve özel sektörde sendikal örgütlenme düzeylerindeki gerileme, iş güvencesinin zayıflaması, çalışma sürelerinin fiilen uzaması ve eğitim alanında uygulanan yapısal reformlar, İSG risklerinin görünürlüğünü ve bildirilebilirliğini dolaylı olarak etkilemektedir. Bu bağlamda, eğitim sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarının düzeyini yalnızca denetim eksikliği üzerinden değerlendirmek yerine, emek rejimindeki niteliksel dönüşümler, istihdam biçimlerinin yapısı ve kurumsal kapasite farklılıkları ile birlikte ele almak daha bütüncül bir analiz imkânı sunmaktadır.

Bu çalışma, söz konusu çok boyutlu etmenlerin tümünü ampirik olarak inceleme iddiasında olmamakla birlikte, eğitim işkolundaki İSG çıktılarının değerlendirilmesinde denetim odaklı tek değişkenli açıklamaların sınırlılığını ortaya koymakta ve gelecekte yapılacak çalışmalar için daha kapsamlı analiz çerçevelerine duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

6331 Sayılı Kanun’un Etkisi: Yasa Öncesi ve Sonrası Analizi

Çalışmada 6331 Sayılı Kanun’un 2012 yılında yürürlüğe girmesini esas alan bir dönemsanal analiz yapılmıştır. Eğitim sektöründe yasa öncesi (2008–2012) dönemde ortalama IR 16,46 iken, yasa sonrası (2013–2023) dönemde bu oran 819,49’a yükselmiştir ($p = 0.0005$). Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

IRp açısından yasa öncesi dönem ortalaması 1,45, sonrası dönem ise 2,76 olarak hesaplanmış, ancak fark sınırda anlamlılık düzeyinde kalmıştır ($p = 0.0687$). IRf açısından ise fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0.1804$). Bu durum, kanuni düzenlemelerin bildirim oranlarını artırmış olsa da ölüm ve kalıcı iş göremezlik gibi kritik sonuçları azaltmada yeterince etkili olmadığını göstermektedir.

Özgün Katkı ve Literatüre Katılım

Bu çalışma, Türkiye’de eğitim sektörüne yönelik uzun dönemli (2008–2023), cinsiyet temelli ve uluslararası karşılaştırmalı bir İSG analizi sunarak alan yazında önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Ayrıca hem yasa öncesi-sonrası analizlerin hem de ölüm, sakatlık ve iş kazası oranlarının birlikte incelenmesi, çalışmayı daha bütüncül bir hale getirmektedir. Çalışma bulguları, politika yapıcılarının ve kurumların eğitim sektörüne yönelik proaktif ve farklılaşmış İSG politikaları geliştirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, Türkiye’de 2008–2023 yılları arasında eğitim sektöründe meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıkları, sürekli iş görmezlik ve ölüm vakalarını hem zamansal bir analizle hem de cinsiyet temelli ve uluslararası karşılaştırmalarla değerlendirmiştir. Elde edilen bulgular, uzun süredir iş yeri tehlike sınıflandırmasında “Az Tehlikeli” olarak sınıflandırılan eğitim sektörünün, aslında özellikle ergonomik ve psikososyal riskler açısından ciddi tehditler barındırdığını ortaya koymaktadır.

Sonuçlar ışığında ulaşılan temel bulgular şu şekildedir:

- İş kazası insidans oranı (IR), eğitim sektöründe 2008 yılında 14,05 iken, 2023 yılında 1.650,43’e ulaşmıştır. Bu artış hem bildirimin artması hem de görünmeyen risklerin etkisinin yoğunlaşmasıyla açıklanabilir.
- Sürekli iş görmezlik oranı (IRp) aynı dönemde 0,29’dan 3,39’a yükselmiştir. Özellikle kadın çalışanlarda 2020 sonrası dönemde IRp oranlarında artış dikkat çekicidir.
- Ölüm oranı (IRf) ise 2008 yılında 0,59 iken 2023 yılında 1,18’e çıkmıştır. Bu oran, Avrupa Birliği ve OECD ortalamalarının üzerindedir.
- Yasa öncesi ve sonrası dönem karşılaştırmasında, IR oranında anlamlı bir artış saptanmıştır ($p = 0.0005$). IRp ve IRf içinse sırasıyla sınırda anlamlılık ($p = 0.0687$) ve anlamlı fark bulunamamıştır ($p = 0.1804$).
- Cinsiyet temelli analizlerde, erkeklerin daha yüksek fiziksel riske maruz kaldığı, kadınların ise özellikle sürekli iş görmezlik bakımından yükselen bir risk profili taşıdığı görülmüştür.
- Uluslararası karşılaştırmalarda, Türkiye’nin eğitim sektörüne ait ölüm oranı ($IRf = 2,94$), Avrupa Birliği ortalamasının neredeyse üç katıdır. Ayrıca, Türkiye’de 10.000 çalışana düşen iş müfettişi sayısı 0,28 ile oldukça düşüktür. Bu da İSG denetimlerinin yetersizliğine işaret etmektedir.

Politika ve Uygulama Açısından Öneriler

- **Sektörel Risk Sınıflandırması Güncellenmelidir**

Eğitim sektörü artık “az tehlikeli” bir sektör olarak değerlendirilmemeli, ergonomik, psikososyal ve organizasyonel risklerin ağırlığı dikkate alınmalıdır.

- **Cinsiyete Duyarlı İSG Politikaları Geliştirilmelidir:** Kadın çalışanların daha fazla maruz kaldığı görünmeyen yükler (örneğin duygusal emek, mobbing, tükenmişlik) İSG politikalarının kapsamına alınmalı ve bu gruba özgü koruyucu önlemler hayata geçirilmelidir.

- **Eğitim Kurumlarında İSG Yönetim Sistemleri Kurulmalıdır:** Üniversiteler, okullar ve diğer eğitim kurumları için yerinde risk değerlendirmesi yapılmalı, rehberler yayımlanmalı ve sürdürülebilir İSG yönetimi tesis edilmelidir.

- **İSG Eğitimi Yaygınlaştırılmalı ve Zorunlu Hale Getirilmelidir:** Eğitim sektöründe iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kökleşmesi adına, İSG eğitimleri salt teknik bilgi aktarımının ötesine geçerek yaygınlaştırılmalı ve tüm paydaşlar için zorunlu hale getirilmelidir. Mevcut durumda üç yılda bir sekiz saat olarak uygulanan Temel İSG Eğitimleri, sektörün dinamiklerine uygun, daha kapsamlı ve güncel modüllerle yenilenerek mesleki gelişim programlarına entegre edilmelidir. Bu süreçte, eğitim içerikleri "toplumsal cinsiyet gözlüğü" (gender mainstreaming) ile yeniden yapılandırılmalı; kadın ve erkek çalışanların maruz kaldığı farklı risk profilleri (örneğin kadın öğretmenlerde daha sık görülen ses bozuklukları veya ev- iş dengesizliğinden kaynaklı psikososyal yükler) dikkate alınmalıdır. Okul yöneticileri ve öğretmenler için düzenlenen hizmet içi eğitimler; sadece fiziksel güvenlik ile sınırlı kalmamalı, toplumsal cinsiyete duyarlı psikososyal risk yönetimi, ergonomi ve ilk yardım konularını içerecek şekilde süreklilik arz etmelidir. Böylece İSG bilinci hem yöneticilerin farkındalık düzeyini artıracak hem de her branşın ve her cinsiyetin özgün ihtiyaçlarına yanıt verebilecek kapsayıcı bir yapıya kavuşturulacaktır.

- **İSG Denetim Sayısı ve Etkinliği Artırılmalıdır:** Eğitim sektöründe iş sağlığı ve güvenliği standartlarının yükseltilmesi için teknik denetim mekanizmaları ile iş organizasyonunun yapısal sorunlarını birlikte ele alan bütüncül bir reform süreci hayata geçirilmelidir. Bu kapsamda, Türkiye’deki müfettiş yoğunluğunun OECD ve AB ortalamalarının altında kalmasından kaynaklanan operasyonel zafiyeti gidermek amacıyla denetim kapasitesi artırılmalı; SGK ve Millî Eğitim Bakanlığı iş birliğiyle okul türlerine (meslek lisesi, özel eğitim vb.) özgü eğitim kurumlarına özel tehlike ve risk haritaları oluşturulmalıdır. İSG uygulamalarının başarısı, çalışanın iş güvencesiyle doğrudan ilintili olduğundan, denetimlerin ötesine geçilerek eğitimdeki kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik gibi parçalı istihdam yapılarının yarattığı "güvencesizlik" sorunu ortadan kaldırılmalıdır. Güvencesiz

çalışma rejimleri, anksiyete ve tükenmişlik gibi psikososyal riskleri tetikleyen temel bir organizasyonel kusur olduğundan, esnek modeller yerine tüm eğitim emekçilerini kapsayan güvenceli bir istihdam rejimine geçilmesi elzemdir. Bu yapısal dönüşüm, İSG’yi yukarıdan aşağıya bir denetim faaliyeti olmaktan çıkarıp, çalışanların üretim sürecine demokratik katılımını sağlayacak, sendikal ve idari örgütlenmenin önündeki engelleri kaldıran katılımcı bir modele dönüştürmelidir. Özellikle "esnekleştirme" adı altında dayatılan yoğun iş yükü ve dijital emek sömürüsünün yarattığı kronik stresle mücadele etmek için çalışma saatleri "çalışan iyi oluşu" (well-being) ilkelerine göre yeniden tasarlanmalıdır. İSG koruması sadece evrak kontrolü düzeyinde kalmayıp statü farkı gözetmeksizin her bireyi kapsayan evrensel bir "hak savunuculuğu" ve sosyal koruma kalkanına dönüştürülmelidir.

• **Veri Tabanları Güncellenmeli ve Şeffaflaştırılmalıdır:** SGK ve Çalışma Bakanlığı verileri sektörel ve cinsiyete göre ayrıştırılmalı, bilimsel araştırmalara açık ve erişilebilir hale getirilmelidir. Bu verilerde özellikle eğitim sektörleri kendi içerisinde ayrılmalı ve sektörde yer alan tüm öğretim elemanı, öğretmen, idari personel ve yardımcı hizmet çalışanları dahil edilmelidir. Ayrıca sektöre yönelik karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları ayrıntılı olarak (Tehlike- risk- zarar) verilmelidir.

Bu öneriler, yalnızca eğitim sektöründe değil tüm sektörlerde daha görünür ve önleyici bir iş sağlığı ve güvenliği politikası geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Türkiye’nin uluslararası standartlara ulaşabilmesi için İSG alanında yapısal reformlara ve saha temelli uygulamalara yönelmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada Türkiye genelinde ve eğitim sektöründe 2008–2023 yılları arasında meydana gelen iş kazaları, sürekli iş göremezlik vakaları ve ölümler analiz edilmiştir. İş kazası insidans oranı (IR), sürekli iş göremezlik oranı (IRp) ve ölüm oranı (IRf) üzerinden yapılan değerlendirmeler hem yasa öncesi hem de yasa sonrası dönemlerdeki eğilimleri ortaya koymuştur. Elde edilen bulgulara göre eğitim sektörü, Türkiye genelindeki sektörlerle karşılaştırıldığında daha düşük risk seviyelerine sahip olmakla birlikte, özellikle 2015 yılı sonrası dönemde bu risklerin artış eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir.

Extended Abstract

This study analyzes the statistical trends of occupational accidents and diseases in Türkiye’s education sector between 2008 and 2023. Based on data from the Social Security Institution (SGK), the study examines three main indicators—incident rate (IR), permanent incapacity rate (IRp), and fatality rate (IRf)—over a 16-year period, integrating legal developments, gender-based differences, and international comparisons. Findings reveal that, although the education sector has long been

considered a “low-risk” area, it increasingly exhibits hidden occupational health and safety (OHS) risks, particularly in the past decade. Following the implementation of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 in 2012, significant increases were observed in reported accidents, largely due to improved reporting and data collection systems. The national IR rose from 485.08 in 2008 to 2,688.38 in 2023. Within the education sector, the IR reached 1,650.43, IRp 3.39, and IRf 1.18 in 2023. This increase reflects not only a higher number of recorded incidents but also enhanced documentation practices. The study also highlights that since 2020, female employees have shown higher IRp levels, reflecting the impact of psychosocial and ergonomic burdens. Compared to OECD and EU averages, Türkiye’s education sector displays a higher occupational risk level. The findings underscore the need for sector-specific OHS strategies that address both physical hazards and psychosocial, gender-based risks to foster a sustainable safety culture in educational environments.

Beyanlar

Finansman Beyanı

Bu araştırma için herhangi bir dış finansman alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abhijith, R., Deepika, C. P., Mirfath, P. N., & Menon, S. (2020). Psychosocial and Occupational Hazards in Kerala Construction Industry (ss. 655-664). https://doi.org/10.1007/978-3-030-26365-2_61
- Abreek-Sarhan, N., Sarhan, B., Kalichman, L., Ezra, D., Bachner, Y. G., & Alperovitch-Najenson, D. (2025). Development of ergonomic risk factors (physical and psychosocial) questionnaire among preschool teachers’ work environment. *Applied Ergonomics*, 126, 104508. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2025.104508>
- Abukhashabah, E., Summan, A., & Balkhyour, M. (2020). Occupational accidents and injuries in construction industry in Jeddah city. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 27(8), 1993-1998. <https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2020.06.033>
- Ağilli, S. (2024). Twitter (X) Ortamında Kamuoyunun Sigortaya Dair Düşüncelerinin Bir Analizi. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 146-164.
- Akarsu, H. (2017). Sağlık Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Bulgularının Yarı Nicel Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi Part C: Tasarım ve Teknoloji*, 35-45. <https://doi.org/10.29109/http-gujsc-gazi-edu-tr.369444>
- Akkuzu Güven, N., & Uyulgan, M. A. (2022). Thinking about the Chemical Substances through Real-life Incidents: A Case Study on Pre-service Teachers’ Knowledge on Various Dimensions of Laboratory Safety. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 17(3), 263-291. <https://doi.org/10.29329/epasr.2022.461.13>
- Aksu, A., & Balcı, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme. *Education Sciences*, 4(4), 1367-1380. <https://izlik.org/JA92BL72JB>
- Aksüt, G., & Eren, T. (2025). Determination of Wearable Technological Devices According to their use in Improvement of Health and Safety in the Mining Sector. *Safety Science*, 184, 106746. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106746>
- Al Awaji, N. N., Alghamdi, K. A., Alfaris, A. M., Alzamil, R. Z., Alhijji, L. N., Alyehya, G. S., Al Harbi, S. M., & Mortada, E. M. (2023). Measuring Perceived Voice Disorders and Quality of Life among Female University Teaching Faculty. *Journal of Personalized Medicine*, 13(11), 1568. <https://doi.org/10.3390/jpm13111568>
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225-230. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.01.002>

- Arslan, O., Sarıgöz Budak, D., Babacan, M., Yazar, P., Erdoğan, Ç., Orakçı, A., & Orakçı, M. (2014). Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Yapılan Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 11(3), 1510-1520. <https://doi.org/10.46868/atdd.2024>.
- Atombo, C., Wu, C., Tetteh, E. O., Nyamuame, G. Y., & Agbo, A. A. (2017). Safety and Health Perceptions in Work-related Transport Activities in Ghanaian Industries. *Safety and Health at Work*, 8(2), 175-182. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.10.002>
- Aygur, C., Cetin, T., & Colak, M. (2018). Risk analysis for occupational health and safety in mining sector. *Pressacademia*, 7(1), 285-289. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.899>
- Aygün, H., Yıldırım, B., & Çakır, O. (2022). Acıpayam İlçesinde Milli Eğitime Bağlı Okullarda Çalışan Öğretmenlerde Gürültü Algısı ve Gürültünün Dikkat Dağınıklığı Üzerine Etkisinin Belirlenmesi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 12(2), 165-189. <https://doi.org/10.55024/buyasambid.1120597>
- Aykut, G., Efe, E. M., Bayraktar, S., Şentürk, S., Başegmez, İ., Özkumit, Ö., Kabak, E., Yavaşcaoglu, B., & Bilgin, H. (2016). Mobbing Exposure of Anaesthesiology Residents in Turkey. *Turkish journal of anaesthesiology and reanimation*, 44(4), 177-189. <https://doi.org/10.5152/TJAR.2016.79446>
- Babalola, A., Manu, P., Cheung, C., Yunusa-Kaltungo, A., & Bartolo, P. (2023). Applications of immersive technologies for occupational safety and health training and education: A systematic review. *Safety Science*, 166, 106214. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106214>
- Bagheri Hosseinabadi, M., Khanjani, N., Etemadinezhad, S., Samaei, S. E., Raadabadi, M., & Mostafaei, M. (2019). The associations of workload, individual and organisational factors on nurses’ occupational injuries. *Journal of Clinical Nursing*, 28(5-6), 902-911. <https://doi.org/10.1111/jocn.14699>
- Bağcı, A., Azimli, P., Uluçay, H., & Keskin, A. (2024). Eğitim Öğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İncelenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 11(104), 545-555. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10738106>
- Bayraktar, H., Sahtiyancı, E., & Kuru, A. (2019). Risk Değerlendirme Matris Yöntemi Kullanarak Okullarda Deprem Kaynaklı Yapısal Olmayan Risklerin Olası Etkilerinin Belirlenmesi. *Afet ve Risk Dergisi*, 2(2), 128-152. <https://doi.org/10.35341/afet.624745>
- Bilim, A., & Çelik, O. N. (2018). Türkiye’deki İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Genel Değerlendirmesi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*. <https://doi.org/10.28948/ngumuh.444760>

- Biswas, A., Harbin, S., Irvin, E., Johnston, H., Begum, M., Tiong, M., Apedaile, D., Koehoorn, M., & Smith, P. (2021). P-18 Sex and gender differences in occupational hazard exposures: A scoping review of literature from the last 10 years. Poster Presentations, A62.2-A62. <https://doi.org/10.1136/OEM-2021-EPI.166>
- Boden, L. I., Biddle, E. A., & Spieler, E. A. (2001). Social and economic impacts of workplace illness and injury: Current and future directions for research. *American Journal of Industrial Medicine*, 40(4), 398-402. <https://doi.org/10.1002/ajim.10013>
- Bolin, M., & Olofsdotter, G. (2019). Bringing Organizations Back in: Going from Healthy Work to Healthy Workplaces. *Nordic Journal of Working Life Studies*. <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i4.117779>
- Bolis, I., Sigahi, T. F. A. C., & Morioka, S. N. (2024). Raising psychosocial risks in real-world work environments: A proposal for a detailed and quick questionnaire with direct application by workers. *Safety Science*, 173, 106439. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106439>
- Bonin, B. (2020). Pandemic-Driven Remote Working and Risk Management Strategies. ISACA. https://www.isaca.org/resources/isaca-journal/issues/2020/volume-5/pandemic-driven-remote-working-and-risk-management-strategies?gad_source=1&gad_campaignid=21147308048&gbraid=0AAAAAD_A2K-4giSC9oW1rlqDBrs3Fecky&gclid=Cj0KCQiAx8PKBhD1ARIsAKsmGbfc6kzLEm-3NhhBNL6INVbRS25FuxHNIRiFCyN0mI6pESSptokd8aAnc1EALw_wcB
- Byeon, H. (2019). The Risk Factors Related to Voice Disorder in Teachers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3675. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193675>
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International Journal for Equity in Health*, 12(1), 57. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>
- Canoğlu, H., Kaçar, E., Abdan, Ş., Aba, E., & Dağ, H. (2023). Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Bir İlkokula Yönelik Örnek Risk Analiz Çalışmasının İncelenmesi. *Asya Studies*, 7(25), 307-316. <https://doi.org/10.31455/asya.1358805>

- Ceylan, H. (2014). Türkiye’de İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi. *International Journal of Engineering Research and Development*, 6 (1), 1-6.
- Ceylan, H., Kaplan, A., & Bekar, M. (2022). High-Risky Sectors in Terms of Work Accidents in Turkey. *International Journal of Engineering Research and Development*, 14(1), 45-57. <https://doi.org/10.29137/umagd.937910>
- Chau, N., Gauchard, G. C., Siegfried, C., Benamghar, L., Dangelzer, J.-L., Francais, M., Jacquin, R., Sourdot, A., Perrin, P. P., & Mur, J.-M. (2004). Relationships of job, age, and life conditions with the causes and severity of occupational injuries in construction workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 77(1), 60-66. <https://doi.org/10.1007/s00420-003-0460-7>
- Chau, N., Mur, J., Touron, C., Benamghar, L., & Dehaene, D. (2004). Correlates of Occupational Injuries for Various Jobs in Railway Workers: A Case-Control Study. *Journal of Occupational Health*, 46(4), 272-280. <https://doi.org/10.1539/joh.46.272>
- Chau, N., Wild, P., Dehaene, D., Benamghar, L., Mur, J. M., & Touron, C. (2010). Roles of age, length of service and job in work-related injury: a prospective study of 446 120 person-years in railway workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(3), 147-153. <https://doi.org/10.1136/oem.2008.043281>
- Chaudhari, K., Sonawane, A., Prasad Yadav, B., & Siddiqui, N. A. (2020). Identification of Elements Responsible for Poor Construction Safety Culture and Their Mitigation Measures (ss. 281-290). https://doi.org/10.1007/978-981-15-6852-7_25
- Choi, S. D., Guo, L., Kim, J., & Xiong, S. (2019). Comparison of fatal occupational injuries in construction industry in the United States, South Korea, and China. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 71, 64-74. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2019.02.011>
- Colak, I., & Altinkurt, Y. (2022). The Precarization of Educational Labor: The Examination of Teachers’ Job Insecurity Perceptions. *Educational Process International Journal*, 11(2). <https://doi.org/10.22521/edupij.2022.112.4>
- Cruz-Ausejo, L., & Rosales Rimache, J. (2022). Complications associated with remote work during the COVID-19 pandemic: a rapid review. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(4), 857-864. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i4.4806>
- Cumhur, A., & Ahiskalı, H. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Hitit Üniversitesi Örneği. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 7(2), 310-319.

- Çelebi, N. (2014). Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldıрма). *Journal of Education and Humanities: Theory and Practice*, 5(9), 43-66. <https://izlik.org/JA27NC33ZR>
- Çelik, C., Ata, U., Kamalak, M., & Saka, N. E. (2024). Relationship between forensic medicine education, stress factors, and mobbing perception from the perspective of specialists in Turkey’s universities. *Journal of Forensic and Legal Medicine*, 106, 102729. <https://doi.org/10.1016/j.jflm.2024.102729>
- Çelik, R., & Uysal, Ş. A. (2018). Öğretim Elemanlarının Mobbing Tecrübeleri Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 985-1005. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.510120>
- Çögenli, M. Z., & Asunakutlu, T. (2016). Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği. *Erzincan University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 9(1), 17-32. <https://izlik.org/JA35YN28UH>
- Delgado-Fernández, V. J., Rey-Merchán, M. del C., López-Arquillos, A., & Choi, S. D. (2022). Occupational Traffic Accidents among Teachers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5175. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095175>
- Delibalta, M. S. (2020). Madencilik Sektöründe Lojistik Yönetiminin İş Güvenliği Üzerine Etkileri. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 480- 487. <https://doi.org/10.28948/ngumuh.598634>
- Deliveli, K. (2013). Üniversitelerde Mobbing Mağduru Kadın Yöneticiler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 341-352. <https://izlik.org/JA69JP99MH>
- Denizci, A. S. (2022). Eğitim Kurumlarından Tekstil Meslek Liselerinde Yaşanan Meslek Hastalıklarının İncelenmesi. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 8(16), 484-492. <https://doi.org/10.52096/jsrbs.8.16.31>
- Dilber, Y. (2022). Yetenek Yönetimi ve Eğitim Örgütlerinde Uygulanabilirliği. *Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi*, 3(1), 139-152. <http://dx.doi.org/10.22596/cresjournal.0301.67.83>
- Dündar, S., Bilim, N., & Bilim, A. (2018). Ülkemizdeki maden sektöründe meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının analizi. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 423-432. <https://doi.org/10.17798/bitlisfen.435729>
- Eaves, S., Gyi, D. E., & Gibb, A. G. F. (2016). Building healthy construction workers: Their views on health, wellbeing and better workplace design. *Applied Ergonomics*, 54, 10-18. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.11.004>
- Ekinci, Ö., & Yıldırım, A. (2015). Ortaöğretim Okullarında Yıldıрма (Mobbing) Davranışları ile Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 509-528.

- Eng, A., Mannetje, A., McLean, D., Ellison-Loschmann, L., Cheng, S., & Pearce, N. (2011). Gender differences in occupational exposure patterns. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(12), 888. <https://doi.org/10.1136/oem.2010.064097>
- Ercan, A. (2010). Türkiye’de Yapı Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi. *Journal of Polytechnic*, 13(1), 49-53.
- Erdil, G. (2025). Eğitim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Dair Uygulamalar. *Eğitim Dünyası Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 1(2), 62-86. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17088466>
- Erol, İ. (2020). Ülkemiz Madencilik Sektöründe Görülen Meslek Hastalıklarının İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 35(4), 859-872.
- Ersöz, G., Kenziman, A. K., Aktaş, H., & Kurt, A. Ö. (2018). Mersin İlindeki Sağlık Kurumlarında Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesi. *İçinde Turk J Public Health (C. 16, Sayı 1)*. <https://doi.org/10.20518/tjph.458199>
- European Union’s (EU). (2025). Businesses in Education Sector Statistics Explained Structural Profile. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/124684.pdf>
- Eurostat. (2025a). Accidents at Work: Non-fatal and Fatal Occupational Injuries (ESAW). Eurostat – European Statistical Office. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_01/default/table?lang=en
- Eurostat. (2025b). Accidents at work statistics. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics
- Evcen Temelli, M., & Güven, S. (2021). Öğretim Elemanlarının Mobbing (Psikolojik Yıldıрма) ve Örgütsel Sessizliğe İlişkin Görüşleri. *Kesit Akademi*, 26(26), 428-462. <https://doi.org/10.29228/kesit.48461>
- Fadel, M., Bodin, J., Cros, F., Descatha, A., & Roquelaure, Y. (2023). Teleworking and Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4973. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064973>
- Gauchard, G. C., Mur, J. M., Tournon, C., Benamghar, L., Dehaene, D., Perrin, P., & Chau, N. (2006). Determinants of accident proneness: a case-control study in railway workers. *Occupational Medicine*, 56(3), 187-190. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqj016>

- Grasshoff, J., Safieddine, B., Sperlich, S., & Beller, J. (2024). Gender inequalities of psychosomatic complaints at work vary by occupational groups of white- and blue-collar and level of skill: A cross sectional study. *PLOS ONE*, 19(7), e0303811. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303811>
- Grasshoff, J., Safieddine, B., Sperlich, S., & Beller, J. (2025). Gender differences in psychosomatic complaints across occupations and time from 2006 to 2018 in Germany: a repeated cross-sectional study. *BMC Public Health*, 25(1), 409. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21462-8>
- Günay, G., & Özbilen, F. M. (2023). Okul Müdürlerinin Okullarda Yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *e-International Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1294416>
- Güven, A., Kaplan, Ç., & Acungil, Y. (2018). Türkiye’de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 10(18), 43-58. <https://doi.org/10.20990/kilisibfakademik.428601>
- Hacıcaferoğlu, B., & Hacıcaferoğlu, S. (2022). Mobbing in Terms of Educational Sciences. *Mustafa Kemal University Journal of the Faculty of Education*, 9(9), 79-87.
- Hamzaoglu, N., Yayak, A., & Turk, B. (2022). Evaluation of mobbing perception levels of health employees. *Health Services Management Research*, 35(2), 74-82. <https://doi.org/10.1177/09514848211001689>
- Hanvold, T. N., Kines, P., Nykänen, M., Thomée, S., Holte, K. A., Vuori, J., Wærsted, M., & Veiersted, K. B. (2019). Occupational Safety and Health Among Young Workers in the Nordic Countries: A Systematic Literature Review. *Safety and Health at Work*, 10(1), 3-20. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.12.003>
- Hon, C.-Y., Randhawa, J., Lun, N., Fairclough, C., & Rothman, L. (2023). Comparison of management and workers’ perception, attitudes and beliefs toward health and safety in the Ontario manufacturing sector. *Journal of Safety Research*, 84, 364-370. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.11.011>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). T.C. Resmî Gazete (Sayı: 28339). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- ILO. (2019). Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/WCMS_686645/lang-en/index.htm

- ILO. (2020). The ILO’s Five Flagship Programmes. <https://www.ilo.org/resource/ilos-five-flagship-programmes>
- ILO. (2024). Labour inspection statistics: Inspectors per 10,000 employed persons. <https://ilostat.ilo.org/data/>
- Kablay, S. (2021). Stajyer Öğrencilerin Emek Süreçleri: Meslek Liseleri Üzerine Niteliksel Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 5(1), 132-160. <https://doi.org/10.30586/pek.943297>
- Karahmetoğlu, A. (2024). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Soma ve Zonguldak Madenleri (Mukayeseli Olarak Saha Çalışması). *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15(1), 30-62.
- Karasek, R. A.. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kaya, B. E., & Erbaş, İ. (2022). Türk İnşaat Sektöründeki KOBİ’lerde İş Güvenliği İklimi Algısının Değerlendirilmesi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 1-18. <https://izlik.org/JA28GN43PY>
- Kaya, M., Yıldırım, Z., & Halat, S. (2023). Okul Yöneticilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerine İlişkin Görüşleri. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 70(70), 3380-3390. <https://doi.org/10.29228/smryj.69247>
- Kayabek, I., & Çevik, C. (2022). Sağlık Çalışanlarında İşyeri Risk Faktörleri ve Korumaya İlişkin Bir Derleme. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 258-268. <https://doi.org/10.38108/ouhcd.948609>
- Kayacı, Ü. (2014). Akademik Ortamlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Yılmazlık. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 12(2), 67-78. <https://izlik.org/JA32NS73XD>
- Kayhan, N. (2018). Üniversitelerde Mobbing ile Mücadele ve Kurumsallaşma Sorunları. *Ombudsman Akademik*, (8), 39-58. <https://doi.org/10.32002/ombudsmanakademik.443442>
- Keskin, R., & Çavuş, Ö. H. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Sağlık Sektöründe Güvenlik Kültürü Üzerindeki Etkilerinin Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 627-644. <https://doi.org/10.18657/yonveek.592878>
- Khoo, S. (2010). Academic mobbing: hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician : the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61-67.
- Koyuncu, U., & Öztürk, Ö. F. (2022). Öğretmenlerin İş Güvenliği Bilgi Düzeylerinin Değerlendirilmesi: İSTEK Okulları İstanbul Kampüslerinde Uygulama. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 34(4), 550-559. <https://doi.org/10.7240/jeps.1156448>

- Kumtepe, B., & Akkaş, Ö. (2022). Anaokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İncelenmesi: Iğdır Örneği. *Iğdır University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 8, 53-74. <https://izlik.org/JA49ZP56AK>
- Kuş Gürbey, S., Saraçoğlu, S., Büyük, U., & Şahin, A. (2021). Atanamayan Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Türkiye’de Öğretmen İstihdamına Bakışı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 167-201. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.1004882>
- Kuşaksız, A. (2011). Kadrosuz Usta Öğreticilerin Sosyal Güvenlik Hakları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 23-35. <https://izlik.org/JA42AK35MC>
- Larrieta-Rubín de Celis, I., Fernández de Bobadilla-Güemez, S., Alonso-Almeida, M. del M., & Velasco-Balmaseda, E. (2017). Women’s occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. *Safety Science*, 91, 61-70. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.019>
- Ledda, C., Duclos, M., & Martínez-Jarreta, B. (2022). Editorial: Women in science: Occupational health and safety 2021. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1064075>
- Liao, C.-W., & Perng, Y.-H. (2008). Data mining for occupational injuries in the Taiwan construction industry. *Safety Science*, 46(7), 1091-1102. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.04.007>
- López-García, J. R., García-Herrero, S., Gutiérrez, J. M., & Mariscal, M. A. (2019). Psychosocial and Ergonomic Conditions at Work: Influence on the Probability of a Workplace Accident. *BioMed Research International*, 2019, 1-13. <https://doi.org/10.1155/2019/2519020>
- Lucka, E., Wareńczak-Pawlicka, A., Lucki, M., & Lisiński, P. (2024). The impact of increased computer screen time during the COVID-19 pandemic on the occurrence of upper part of musculoskeletal diseases among health personnel. *Scientific Reports*, 14(1), 20257. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-70942-1>
- MacLean, K. F. E., Neyedli, H. F., Dewis, C., & Frayne, R. J. (2022). The role of at home workstation ergonomics and gender on musculoskeletal pain. *Work*, 71(2), 309-318. <https://doi.org/10.3233/WOR-210692>
- Macpherson, R. A., Koehoorn, M., Fan, J., Quirke, W., Amick, B. C., Kraut, A., Mustard, C. A., & McLeod, C. B. (2019). Do Differences in Work Disability Duration Between Men and Women Vary by Province in Canada? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(3), 560-568. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9819-1>
- Maher, J., Charles, N., & Wolkowitz, C. (2019). Working mothers, injury and embodied care work. *Gender, Work & Organization*, 26(7), 877-894. <https://doi.org/10.1111/gwao.12270>

- Markelj, N., Kovač, M., Leskošek, B., & Jurak, G. (2024). Occupational health disorders among physical education teachers compared to classroom and subject specialist teachers. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1390424>
- Martínez-Aires, M. D., López-Alonso, M., de la Hoz-Torres, M. L., Aguilar-Aguilera, A., & Arezes, P. (2024). Occupational risk prevention in the European Union construction sector: 30 Years since the publication of the Directive. *Safety Science*, 177, 106593. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106593>
- Matuszewska, M., Rypicz, L., Witczak, I., & Kolcz, A. (2025). The Occupational Dimension of Musculoskeletal Disorders: A Comparison of Healthcare Workers and Administrative Staff Using the NMQ-E Tool. *Journal of Clinical Medicine*, 14(17), 6187. <https://doi.org/10.3390/jcm14176187>
- McDonnell, M. D., & McAllister, B. J. (2024). Psychosocial risks in the Canadian construction and extractive industries. *The Extractive Industries and Society*, 19, 101515. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2024.101515>
- Meriç Özakün, Ö., Berrak Girişken, G., Çetin, Ş., & Aksakal, D. (2023). Eğitim Öğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği ve Etkileri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(11), 1979-1993.
- Migliore, M. C., Ricceri, F., Lazzarato, F., & d’Errico, A. (2021). Impact of different work organizational models on gender differences in exposure to psychosocial and ergonomic hazards at work and in mental and physical health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1889-1904. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01720-z>
- Nowrouzi-Kia, B., Haritos, A. M., Long, B.-Z. S., Atikian, C., Fiorini, L. A., Gohar, B., Howe, A., Li, Y., & Bani-Fatemi, A. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review. *PLOS ONE*, 19(7), e0307087. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307087>
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N., & Aslan, G. (2013). Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 314-325. <https://doi.org/10.21733/ibad.618393>
- Pacheco Barzallo, D., Schnyder, A., Zanini, C., & Gemperli, A. (2024). Gender Differences in Family Caregiving. Do female caregivers do more or undertake different tasks? *BMC Health Services Research*, 24(1), 730. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11191-w>

- Quinn, M. M., & Smith, P. M. (2018). Gender, Work, and Health. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 389-392. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy019>
- Ramkalawon Veerapen Chetty, D., Boojhawon, R., Bhagwant, S., & Levy, L. (2024). Factors affecting the occupational safety and health of small and medium enterprises in the Construction Sector of Mauritius. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 100964. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100964>
- Reşitoğlu, B., Tubay Bağdatoğlu, Ö., Bahar, L., Erden, S., Apaydın, S., & Pekoğlu, E. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Sağlık Hizmetlerindeki Öğrencilerin Bilgi ve Tutumlarına Etkisi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 459-473. <https://doi.org/10.21733/ibad.399773>
- Rhee, K. Y., Kim, Y. S., Kim, K. S., Park, J. S., Seo, D. U., & Kim, H. M. (2014). The Gender Sensitive Analysis of Occupational Injuries and Illnesses of Employees. *Journal of the Korean Society of Safety*, 29(6), 158-165. <https://doi.org/10.14346/JKOSOS.2014.29.6.158>
- Roquelaure, Y., Bodin, J., Cros, F., Descatha, A., & Fadel, M. (2024). The Digital Economy and Hybrid Work Call for a Review of Compensation Criteria for Musculoskeletal Disorders. *La Medicina del Lavoro*, 115(3), e2024019. <https://doi.org/10.23749/mdl.v115i3.16072>
- Sadid, S., & Konuk, A. (2023). Türkiye Madencilik Sektörü İş Kazalarının Yoğunlaşma Analizleriyle Değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 23(2), 487-502. <https://izlik.org/JA36AR54LB>
- Said Obeidat, M., Qasim Dweiri, H., & Jamil Smadi, H. (2024). Unveiling workplace safety and health empowerment: Unraveling the key elements influencing occupational injuries. *Journal of Safety Research*, 91, 126-135. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.08.013>
- Samanta, S., & Gochhayat, J. (2023). Critique on occupational safety and health in construction sector: An Indian perspective. *Materials Today: Proceedings*, 80, 3016-3021. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.707>
- Siabi, E. K., Donkor, P., Mensah, S. K., Dzane, R. K., Kurantin, N., Frimpong, K., Siabi, S. E., Vuu, C., & van Etten, E. (2022). Assessing the knowledge and practices of occupational safety and health in the artisanal and small-scale gold mining sector of Ghana: A case of obuasi. *Heliyon*, 8(11), e11464. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11464>
- Singh, A., & Misra, S. C. (2020). A Dominance based Rough Set analysis for investigating employee perception of safety at workplace and safety compliance. *Safety Science*, 127, 104702. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104702>

- Softa Kaçan, H., Bükeçik, E., & Çolak, Ay. (2016). Akademisyenlerin Mobbing Durumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(1), 37-47.
- Son Hing, L. S., Sakr, N., Sorenson, J. B., Stamarski, C. S., Caniera, K., & Colaco, C. (2023). Gender inequities in the workplace: A holistic review of organizational processes and practices. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100968. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100968>
- Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun. (2006). T.C. Resmî Gazete (Sayı: 26173). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf>
- Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2023). SGK istatistik yıllıkları 2023. <https://www.sgk.gov.tr/>
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Resmî Gazete (Sayı: 26200). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Soykan, O. (2023). Occupational Health and Safety in the Turkish Fisheries and Aquaculture; a Statistical Evaluation on a Neglected Industry. *Safety and Health at Work*, 14(3), 295-302. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.07.004>
- Steel, E., Malinen, S. K., & Näswall, K. (2025). Improving work-related psychosocial risk management: A mixed methods evaluation of the factors influencing inspectors’ practice. *Safety Science*, 181, 106659. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106659>
- Şener, S., Fandaklı, S., Yağimli, M., & Aslan, T. (2023). Eğitim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği. *The Journal of International Scientific Researches*, 8(1), 83-94. <https://doi.org/10.23834/isrjournal.1202692>
- Taborda- Osorio, H. Z., & Tamayo- Olmos, M. del P. (2025). Musculoskeletal Disorders, Vocal Health Conditions and Associated Factors in Teachers: An Integrative Review. *Iberoamerican Journal of Medicine*.
- Tiftik, C. (2021). Akademisyenler ve Psikolojik Yıldıрма: Sistematik Bir Derleme Araştırması. *IBAD Journal of Social Sciences*, 11, 249-279. <https://izlik.org/JA79GP38ZL>
- Tokmak, A., Ginesar, Ö., & Kara, İ. (2023). Ücretli Sosyal Bilgiler Öğretmenleri ve Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Ücretli Öğretmenliğe İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 11(1), 148-168.
- Tomorrow’s World. (2023). Violence Against Teachers is Increasing. https://www.tomorrowworld.org/news-and-prophecy/violence-against-teachers-is-increasing?gad_source=1&gad_campaignid=22829321883&gbraid=0AAAAADxIrK

- LctIvPr_H_Hd0jPU_x-
JDH7&gclid=Cj0KCQiAx8PKBhD1ARIsAKsmGbeUunnzVUOEghjr-
VVa4I9_44q_WAG1mLupPMcR0l4vKqrcMYc7YUgaAhS_EALw_wcB
- Trabzonluoğlu, Z. (2024). Kolaylaştırıcı Okul Yapısı ile Öğretmenlerin Mesleki Eşitlik Algısı Arasındaki İlişki. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 9(1), 1-25.
- Türkoglu, Ç., & Balkan, B. (2020). Öğretmenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Bilgi Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Kırklareli Üniversitesi Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, 6(2), 216-237. <https://doi.org/10.34186/klujes.836115>
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç., & Güneş, H. (2012). Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 745-749.
- Ulu, A. S., & Küsmez, B. (2020). Üniversitelerdeki Mobbing Davranışının Önlenmesinde İşyerinde Sosyal Hizmetin Rolü. *MEYAD Akademi*, 1(2), 111-134.
- Usta, H., & Ulutaş, M. (2022). The Investigation of Mobbing and Organizational Conflict Perception Levels of Academicians. *Journal of Education, Theory and Practical Research*, 8(3), 324-342.
- Uzdil, O., & Güllüoğlu, A. (2020). Türkiye İnşaat Sektöründe 2016 ve 2017 Yıllarında Meydana Gelen İş Kazalarının İstatistiksel Olarak Karşılaştırılması. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 32(2), 137-144. <https://doi.org/10.7240/jeps.555736>
- Uzun, H. (2023). Tr Dizin’de Yer Alan Mobbing Üzerine Yazılan Makalelerin İncelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(4), 2215-2236. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1290300>
- Uzun, Z., & Şafak Uzun, A. M. (2018). Akademide Mobbing: Okutmanların Mobbing Hakkındaki Görüşlerine Dair Nitel Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 66, 326-347.
- Van der Staay, L. U., Koestner, C., & Dietz, P. (2023). Differences in Work and Commuting Accidents between Employees and Students at Higher Education Institutions in Rhineland-Palatinate, Germany, from December 2014 to December 2019. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2462. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032462>
- Vatansever Bayraktar, H., & Kuloğlu, E. (2023). Sınıf Öğretmenlerinin Mobbing Algısı. *EKEV Akademi Dergisi*, 0(96), 120-140. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1293466>
- Villanueva, V., & Garcia, A. M. (2011). Individual and occupational factors related to fatal occupational injuries: A case-control study. *Accident Analysis & Prevention*, 43(1), 123-127. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.08.001>

- Vykopalová, H. (2025). Prevalence of psychosocial risk severity, stress and cognitive dissonance in working conditions. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 94, 105552. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2025.105552>
- WHO [World Health Organization]. (1948). Constitution of the World Health Organization. <https://www.who.int/about/governance/constitution>
- WHO [World Health Organization]. (2002). Occupational health: A manual for primary health care workers.
- Wondemu, M. Y., Hermansen, Å., Joranger, P., & Brekke, I. (2024). Sickness absence among mothers caring for a child with disability: Examining the impact of mechanical and psychosocial occupational exposures. *SSM-Population Health*, 25, 101610. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2024.101610>
- Wu, B., Varner, K., Dahm, M. M., Reutman, S., & Davis, K. G. (2019). Work-related injuries within a large urban public school system in the Mid-Western United States. *Work (Reading, Mass.)*, 62(3), 373-382. <https://doi.org/10.3233/WOR-192874>
- Yıldırım, M. (2022). Okullarda İş Sağlığı ve Güvenliği: Açımlayıcı Karma Yönetimi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 109-135. <https://doi.org/10.56677/mkuefder.1177561>
- Yılmaz, G., & Yıldırım, S. (2022). Eğitim Sektöründe Gerçekleşen İş Kazalarına Yönelik Bir Araştırma. *OHS ACADEMY*, 5(3), 175-185. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.1160766>
- Yılmaz, Ş., & Bilici, M. (2020). Üniversitelerin Mühendislik Fakülteleri Bünyesinde Bulunan Laboratuvarlarda İş Sağlığı ve Güvenliği. *OHS Academy*, 3(2), 102-113. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.745723>
- Yönetmelik. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Resmî Gazete (Sayı:28512). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Yusop, Y. Mohd., Dempster, M., & Stevenson, C. (2014). Understanding Inappropriate Behaviour: Harassment, Bullying and Mobbing at Work in Malaysia. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 127, 179-183. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.236>
- 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>

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan Gazetecilere Uygulanabilecek Yasal Düzenlemeler

Özge DOĞAN GÖKADA¹
ORCID: 0000-0003-3687-3842

DOI: 10.54752/ct.1769690

Öz: İş ilişkilerinin esnekleşmesiyle birlikte çalışma yaşamında kısmi süreli iş sözleşmeleri yaygınlaşmaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Aksi yönde görüşler olmakla birlikte doktrinde baskın olarak kabul edilen Türk Borçlar Kanunu'nun, diğer iş kanunları karşısında genel kanun niteliğinde olduğudur. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nda da kısmi süreli iş sözleşmesi kurulabileceğine yönelik bir serbesti tanınmasının yanında bu sözleşme türünün yapılma koşulları ve içeriği ile ilgili kurallar bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışma ile ilgili en ayrıntılı düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılmıştır. Bu durumda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazetecilere hangi hükümlerin uygulanabileceğinin belirlenmesi gerekir. Yapılması gereken, gazetecilerin özel çalışma koşulları gözetilerek Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ve gazetecilerin diğer çalışma ilişkilerine yönelik eksikliklerin yeni bir mevzuatla düzenlenmesidir. Ancak böyle bir değişiklik yapılana kadar kısmi süreli iş sözleşmesi ile

¹ Dr. Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D. ozgedogan@klu.edu.tr.

DOĞAN GÖKADA, Ö., (2026) "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan Gazetecilere Uygulanabilecek Yasal Düzenlemeler", Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.893-920

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: 20.08.2025 - Makale Kabul Tarihi: 09.03.2026

çalışan gazetecilere uygulanabilecek kurallar, İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmelerini düzenleyen hükümlerden yola çıkılarak belirlenebilir.

Anahtar Kelimeler: Basın iş kanunu, gazeteci, basın mesleğinde çalışanlar, kısmi süreli çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesi

Legal Regulations Applicable to Journalists Working under Part-Time Employment Contracts

Abstract: With the increasing flexibilization of employment relations, part-time employment contracts have become more common. The Press Labour Law No. 5953 does not include any provisions on part-time employment. Although there are opposing views, the prevailing opinion is that the Turkish Code of Obligations (Law No. 6098) serves as a general law in relation to special labour laws. While this Code permits part-time contracts, it lacks specific rules on their conditions and content. The most detailed regulation on part-time work is found in the Labour Law No. 4857. Therefore, it is necessary to determine which provisions apply to journalists working under part-time contracts. A new regulation is needed to amend the Press Labour Law, addressing gaps related to part-time employment and other work arrangements of journalists, with due regard to their particular working conditions. Until such a change is made, relevant provisions of the Labour Law may be applied by analogy.

Keywords: Press labour act, journalist, media professionals, part-time employment, part-time employment contract

Giriş

Günümüzde haftanın belirli günlerinde ve tam gün çalışmaya dayanan geleneksel çalışma yerine, işgücünün işyerinin ihtiyaçlarına en uygun olacak şekilde kullanıldığı esnek çalışma modelleri (Gürkaynak vd., 2013) yaygınlaşmaktadır. Esnek çalışma modelleri çeşitli sebeplerle tercih edilmektedir. İşletmelerin rekabet gücünü korumak ve arttırmak, yeni teknolojiler, istihdamın teşviki ve işsizliğin azaltılması çalışma hayatında esnekleşmenin nedenleridir (Eyrenci, 2003). Bu esnekleşme ihtiyacı ile iş hukukuna hakim olan işçinin korunması ilkesini bağdaştırabilmek iş hukukunun önemli meselelerinden biridir.

İş sözleşmelerini vekalet, pazarlama, taşımacılık ve eser gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur, işçinin işverene bağımlılığıdır. İşçi iş ilişkisi içinde işverene hem ekonomik hem de kişisel olarak bağımlıdır. Ekonomik ve bir ölçüye kadar kişisel bağımlılık basın iş sözleşmelerinde de geçerlidir. Doktrinde bir görüşe göre gazetecinin işverene bağımlılığı, Anayasa'da korumaya

alınan düşünce ve ifade özgürlüğü (Any. m. 26) ve basın özgürlüğü (Any. m. 28) ile birlikte düşünüldüğünde diğer iş sözleşmelerinden farklı olarak daha “gevşek bir bağımlılık” olarak algılanmalıdır (Görmüş, 2008: 61). Demokratik bir toplumun yapıtaşlarından biri olan basın özgürlüğü ile basın mensupları, bir yandan haber ve düşünceleri yaymakta diğer yandan kamuoyu oluşturma, siyaset yapma gibi görev ve yetkilerini de yerine getirmektedir (Tuncay, 1989: 7). Gazetecinin yaptığı işin kamusal yönü düşünüldüğünde basın iş ilişkisinde basın özgürlüğünün sağlanabilmesi için gazetecinin işverenine karşı bağımsızlığının korunması özel bir önem arz etmektedir. Çünkü bir toplumun bilgiye ulaşma hakkını en kapsamlı şekilde sağlayabilecek olan basındır (Tuncay, 1989: 2). Bu da ancak gazeteciye işveren karşısında koruyacak, gazeteci ve işveren arasındaki güç dengesizliğini ortadan kaldıracak düzenlemelerle mümkün olabilir. Ayrıca gazetecilerin yaptıkları işin özellikleri, çalışma süreleri ve çalışma saatleri diğer iş kanunlarına bağlı olarak çalışan işçilerden farklılık gösterebilir. Bu nedenlerle gazetecilerin çalışma ilişkilerinin diğer iş yasalarından ayrı ve özel bir kanunda düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur.

Gazetecilerin çalışma ilişkileri 13.06.1952 tarihinde kabul edilen ve 20.06.1952 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’da düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu düzenlemelerinin yetersizliği, oldukça eski bir kanun olması ve çağın gereklerini karşılamaması yönleriyle eleştirilmektedir. Kanun incelendiğinde kısmi süreli çalışma ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin düzenlenmediği görülmektedir. Ancak esnek çalışma türleri yaptıkları işin özellikleri düşünüldüğünde gazeteciler bakımından sıkça uygulanabilir niteliktedir. İş mevzuatımızda kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Her ne kadar esnek çalışma modelleri, ücret düzensizliği ve gelirde azalma yaratabilmesi, iş güvencesi hükümlerinin ve iş sağlığı güvenliği önlemlerinin uygulanabilirliği sorunlarını doğurması, sendikasılaşmaya neden olması gibi sebeplerle eleştirilebilse de internet gazeteciliğinin sıklaştığı günümüzde uygulamada bu çalışma modellerine sıklıkla rastlanmaktadır. Esnek çalışma modellerinin düzenlenmesi, bir yandan işverenin ihtiyaçlarına cevap verirken bir yandan bazı kurallar getirerek işçilerin korunmasını sağlamaktadır. Basın iş hukukunda gazetecinin korunması ise hem gazetecinin işverenine karşı korunması, hem de haber alma özgürlüğünün ancak gazetecinin korunması ile sağlanabilmesi bakımından önemlidir (Şuğle, 2001: 18)

İş Kanunu’nda iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini belirlemek konularında taraflara serbesti tanınmıştır. Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler (İK m. 9/1). Aynı maddenin 2. fıkrasına göre “İş sözleşmeleri belirli

veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.” Benzer bir serbesti 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda (TBK) düzenlenen hizmet sözleşmeleri için de geçerlidir. TBK’nın hizmet sözleşmesini tanımlayan düzenlemesine göre hizmet sözleşmesi, *“işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir”* (m. 393/1). TBK’da kısmi süreli iş sözleşmesinin yapılma koşullarına, sözleşmenin içeriğine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Ancak aynı maddenin 2. fıkrasına göre *“İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir”* (TBK m. 393/2). Ayrıca taraflar, borçlar hukukuna egemen olan sözleşme serbestisi ilkesi gereği (TBK m. 26), emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olmamak kaydıyla (TBK m. 27) ihtiyaçlarına uygun bir hizmet sözleşmesi düzenleyebilmelidirler.

Basın İş Kanunu’nda ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili hüküm bulunmamaktadır. İş hukuku mevzuatında konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nun çeşitli maddelerinde yapılmıştır. Ancak yargı ve doktrindeki baskın görüş tarafından da kabul edildiği üzere İş Kanunu ve Basın İş Kanunu arasında genel kanun özel kanun ilişkisi bulunmamaktadır. İş kanunları karşısında genel kanun TBK’dır (Tuncay, 1989: 26; Şuğle, 2006: 24; Sümer, 2020: 17; Çelik vd., 2023: 18). Yargıtay’ın ise süreç içerisinde verdiği kararlarda değişik yaklaşımları olmuştur. Yargıtay’ın 1967 yılında verdiği bir karara göre diğer iş kanunları İş Kanunu’nun birer bölümü niteliğindedir². Bu nedenle İş Kanunu diğer iş kanunları karşısında genel kanun niteliğindedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2016 yılında verdiği bir karar göre TBK iş kanunları karşısında genel kanundur ve bireysel iş kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde TBK hükümlerinin uygulanması gerekir³. Ancak daha önce ifade edildiği gibi kısmi süreli çalışmanın kuralları TBK’da düzenlenmemiştir. Uygulamada karşımıza çıkan kısmi süreli çalışmanın gazeteciler bakımından düzenlemeden yoksun kalması, iş sözleşmesinin güçsüz tarafı olarak gazetecilere güvencesiz bir alan yaratmaktadır. Bu nedenle çalışmamızda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazetecilere İş Kanunu’nun kısmi çalışmaya ilişkin düzenlemelerinin uygulanabilirliği, doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında tartışılacaktır.

² Yargıtay 9. HD, 04.05.1967, 4311/377. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

³ Yargıtay HGK 16.11.2016, E: 2016/9, K: 2016/1072. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Gazetecilere Uygulanan Özel Hukuki Rejim

Gazeteci Tanımı

Gazeteci kavramının doktrinde tek bir tanımı bulunmamaktadır. Bir yayının çıkarılmasında düzenli olan ya da düzenli olmayan şekillerde birçok kişinin emeği bulunabilir. Ancak yapılan tanımların ortak üç noktası bulunmaktadır (Bohère, 1984: 8 vd.). İlk olarak gazetecilik ilgili kişinin düzenli ve esas mesleği olmalıdır. Bu nedenle ara sıra bir yayının hazırlanmasına katkı sunan ve geçimini başka bir meslekten karşılayan kişiler bu kapsam dışında kalmaktadır. İkincisi gazeteciliğin ücret karşılığında yapılmasıdır. Son olarak yapılan iş, görsel-işitsel basın alanında icra edilmelidir.

Basın İş Kanunu'nda gazeteci tanımı yapılmıştır. Buna göre “*Bu Kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir*” (BİK m. 1/2). Kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işleri ise aynı maddenin ilk fıkrasında “*Türkiye’de yayınlanan gazete internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işleri*” olarak sayılmıştır. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilmek için gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansların ile medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde fikir ve sanat işleri ile ilgili bir çalışmanın olması gerekmektedir (Gökçek Karaca, 2020: 89). Buna göre bir bilgiye ya da habere ulaşılması, doğruluğunun araştırılması, yazılması ve kamuya sunulmasına kadar geçen süreçte bu aşamalara yönelik iş yapan kişileri gazeteci saymak gerekir (Soyer, 2016: 620). Maddede her tür fikir ve sanat işi Kanun kapsamına alınmış, sınırlama yalnızca fikir ve sanat işlerinin görüldüğü yerler bakımından yapılmıştır. Kanun’un 2. maddesinde ise “*Devlet, valilikler, belediyeler, iktisadi devlet teşekkülleri ve müesseseleri ile sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde çalışan memur ve hizmetliler...*” bu Kanun’un kapsamı dışında tutulmuştur. Basın çalışanının işvereni kamu tüzel kişisi olmamalıdır (Soyer, 2016: 616). Bu kişiler memur statüsünde olup (Özek, 1962: 67) 1. madde kapsamında sayılan işlerde çalışmak ve gazeteci kabul edilmekle birlikte 5953 sayılı Kanun bu kişilere uygulanmayacaktır.

Basın İş Kanunu'nda, Kanun’un yapıldığı dönem göz önünde bulundurulduğunda sadece yazılı basında fikir ve sanat işçisi olarak çalışan kişilerin Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edileceği belirlenmişse de günümüzde bu kapsamın gazeteciyi tanımlamakta yetersiz kaldığı söylenebilir (Karaman, 2019: 44). Gazeteci kavramının kapsamı, 15.02.2011 tarihli ve 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun’da getirilen düzenleme ile genişletilmiştir. Medya hizmet sağlayıcılarının *haber birimlerinde* çalıştırılacak basın kartlı personel, Basın İş Kanunu kapsamındadır (6112 s. K. m. 23). İlgili düzenlemelerde medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde

çalıştırılacak personelin Basın İş Kanunu kapsamında çalışan kabul edilebilmesi, basın kartı sahibi olma koşuluna bağlanmıştır. Bu düzenlemeye göre “*Medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalıştırılacak basın kartlı personelin asgari sayısını Üst Kurul belirler. Bu personel 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna tabidir*” (m. 23). Nitekim ILO’nun Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırmasında (1981)⁴ “*yazılı basın araçlarında çalışan gazetecilerin görevlerine benzer şekilde, radyo ve televizyon için haber ve yorumların hazırlanmasında ve yayınlanmasında uzmanlaşan, güncel olaylar üzerine bilgi sahibi olan ve bu olaylarla ilgili kişilerle canlı röportajlar yapan kişi*” radyo ve televizyon gazetecisi olarak tanımlanmıştır. Kanunda yapılan düzenleme ve ILO’nun yaptığı tanım birlikte düşünüldüğünde görsel ve işitsel basında çalışan gazeteciler de yazılı basında çalışan gazetecilerle aynı hukuki çerçeve içinde kabul edilmelidir (Gökçek Karaca, 2020: 26). Yargıtay’ın 2007 yılında verdiği bir karara göre “*Gazetenin yayınlanması 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 yayınlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür*”⁵ (Sümer, 2007). Sümer (2007), kararda Yargıtay’ın ifade ettiği gibi günün koşullarına uyum sağlanması bakımından Basın İş Kanunu’nda gazeteci tanımının kapsamı bakımından bir değişikliğin gerekli olduğunu belirtmekle birlikte Kanun’da gazete kavramının işletme olarak kullanıldığını ve bu nedenle elektronik ortamda haber yapan haber sitelerinin Basın İş Kanunu kapsamında kabul edilemeyeceğini belirtmektedir. Yazar’a göre Basın İş Kanunu’nun yer bakımından uygulama alanı sınırlı olarak düzenlenmiştir (Sümer, 2007). Ancak bugün için dijital medya ve internet gazeteciliğinin gelişimi, gazeteciliğin yeni bir tanımının yapılmasını gerekli kılmaktadır (Şahin ve Avşar, 2016: 120).

Basın Kartı Yönetmeliği’ne göre gazeteci, “*Basın İş Kanunu kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar ile 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun kapsamında kurulan radyo ve televizyonların haber birimlerinde çalışanları ve Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunun haber birimlerinde çalışanları ifade eder*” (m. 4/1-h). Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılabilmek için ise basın kartı sahibi olmak şart değildir. Diğer yandan her basın kartı sahibi olan kişi de gazeteci değildir. Çünkü basın kartı Yönetmelik’te belirlendiği üzere yalnızca gazetecilere değil, örneğin süreli yayın sahiplerine, radyo ve televizyonların yönetim kurulu üyelerine de basın kartı verilmektedir. Bu durumda basın kartı sahibi olan

⁴https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

⁵ Yargıtay 9. HD. E. 2006/33909, K. 2007/11104, T. 17.04.2007. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

bir kişi gazeteci olmayabileceği gibi basın kartı sahibi olmayan bir kişi de gazeteci kabul edilebilir. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilmek için Kanun'da bazı koşullar kabul edilmiştir. Ancak Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilebilmek için herhangi bir yere kayıt yaptırmak gerekmediğinden serbestlik sisteminin benimsendiği söylenebilir (Gökçek Karaca, 2020: 87; Sümer, 2020: 28).

Yukarıdaki düzenlemelere göre gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları, medya hizmet sağlayıcıları olarak radyo ve televizyon kuruluşları ile isteğe bağlı yayın hizmeti yapan kuruluşların haber birimleri gazeteci bakımından işyeridir (Gökçek Karaca, 2020: 87). Buralarda fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar da Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilecektir. Burada önemli olan husus, gazetenin *“yazımına doğrudan ve sürekli olarak düşünsel ve sanatsal katkıda bulunanlar”*ın gazeteci kabul edilmesidir (Süzek, 2023: 230). Gazetecinin yaptığı fikir ve sanat işleri ise gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili olmalıdır (Sümer, 2007; Gökçek Karaca, 2020: 80-81). Ayrıca bir kişinin gazeteci sayılabilmesi için bir basın iş sözleşmesinin kurulması gerektiğinden serbest gazeteciler Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilmeyecektir (Sümer, 2014: 108). Serbest gazetecilerin tabi olduğu sözleşme yayın sözleşmesidir ve bu sözleşmeye TBK hükümleri uygulanacaktır (Sümer, 2007).

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun Basın İş Sözleşmesine İlişkin Temel Düzenlemeleri

İş Sözleşmesinin Yazılı Yapılması Zorunluluğu

TBK'da hizmet sözleşmesi özel bir şekle tabi tutulmamış, bir kimsenin ücret karşılığı görülebilecek bir işi belli bir zaman için görmesi ve görülen işi işverenin kabul etmesi halinde hizmet sözleşmesinin kurulmuş kabul edileceği belirlenmiştir (TBK m. 394). İK da aynı düzenleme benimsenmiştir (İK m. 8/1). Buna karşılık İK'da özel olarak şekil kuralı getirilmiş olan çeşitli sözleşme türleri bulunmaktadır. Örneğin süresi bir yıldan uzun olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunludur (İK m. 8/2). Yine belirli süreli iş sözleşmelerinin (İK m. 11/1), çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin (İK m. 14/1), uzaktan çalışma sözleşmesi (İK m. 14/4) ve takım sözleşmelerinin (İK m. 16/2) de yazılı yapılması gerekir.

Gazeteci ve işveren arasında iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunludur (BİK m. 4/1). İş sözleşmesinde bulunması zorunlu olan unsurlar da maddede belirlenmiştir. Buna göre yazılı sözleşmede işin türü, ücret miktarı ve gazetecinin kıdeminin belirtilmesi zorunludur (BİK m. 4/2). Gazetecinin yaptığı işin türünde ve aldığı ücrette değişiklik olduğunda bunların da sözleşmeye kaydedilmesi gerekir (m. 4/3). Gazeteci ve işveren arasında yapılacak iş sözleşmesinin yazılı yapılmasını

öngören emredici düzenleme karşısında gazeteci ile yapılacak kısmi süreli iş sözleşmesinin de yazılı yapılması ve gazetecinin yaptığı işi, ücretini ve kıdemini göstermesi gerekecektir. Yazılı şekil şartına aykırılık Basın İş Kanunu'nun 26. maddesinde idari para cezası yaptırımına tabi tutulmuştur. Düzenlemeye göre işveren yazılı sözleşme yapmadığı her bir gazeteci için 700 TL idari para cezası ödeyecektir. İdari para cezaları 5326 sayılı Kabahatler Kanunu gereği her yıl yeniden değerlendirilme oranında arttırılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yazılı şekil şartına aykırılık halinde uyguladığı idari para cezası 2025 yılı için 16.808 TL'dir⁶.

Basın İş Kanunu'na göre yapılan iş sözleşmesi, işveren tarafından Çalışma İl Müdürlüğü'ne mülkiye amirliğine ve eğer gazeteci sendikaya üye ise üye olduğu sendikaya, değilse en fazla üyesi bulunan sendikaya 15 gün içinde beyanname verilerek bildirilmelidir (m. 9). Bu hüküm gazeteci ile yapılacak iş sözleşmesinin yazılılık koşulunu sağlamak bakımından önemlidir. Diğer yandan maddenin devamında da ifade edildiği gibi mülkiye amirleri bu beyannamelerin birer örneğini gazetecinin kıdeminin tespit edilebilmesi için derhal Kültür ve Turizm Bakanlığı'na gönderir. Böylece verilen beyanname gazetecinin kıdemine ve ücretine yönelik uyuşmazlıkların çözümünde de etkili olmaktadır. Doktrinde basın iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğunun ispat koşulu olarak aranması gerektiği ifade edilmektedir (Şuğle, 2006: 32; Gökçek Karaca, 2010: 111). Bizim de katıldığımız bu görüşe göre yazılı şekil koşulunun geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi halinde sözlü yapılan basın iş sözleşmeleri geçersiz kabul edilecek ve bu durum gazeteci aleyhine sonuçlar doğuracaktır.

Deneme Süresi ve Gazetecinin Kıdemi

Basın İş Kanunu'nda gazetecilere yönelik İK'da düzenlenen deneme süresine benzeyen tecrübe müddeti olarak isimlendirilen bir çalışma dönemi benimsenmiştir. Tecrübe müddeti, mesleğe yeni başlayan gazeteciler için en çok üç ay olarak kararlaştırılabilir (m. 10). Bu süre zarfında taraflar sözleşmeyi ihbar sürelerine uymadan ve tazminatsız feshedebilirler. Ayrıca aynı maddenin 2. fıkrasına göre bu sürenin sonunda iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmak zorundadır. Maddede "kararlaştırılabilirler" ifadesi yer aldığı için tecrübe müddeti, tüm basın iş sözleşmelerinde yer verilmesi zorunlu bir unsur değildir.

Sürekli bir sözleşme olması

Basın İş Kanunu'nun bir fikir işçisine uygulanabilmesi için işçi tarafından sunulan hizmetin ve işveren tarafından ödenen ücretin süreklilik göstermesi gerekir (Özek, 1962: 64). Belli bir işin tamamlanıp teslim edilmesi ve bunun karşılığında

⁶ <https://www.csgb.gov.tr/poco-pages/%C4%B1dari-para-cezaları/>

ücret alınması halinde ortada bir iş sözleşmesi bulunmayacağından, bu kişiler eser sözleşmesi kapsamında iş yapacak ve Basın İş Kanunu kapsamında kabul edilmeyecektir. İş sözleşmesinden doğan ücret ve iş görme borçları bir kez yerine getirmekle sona ermemekte, kısa ya da uzun bir süre devamlı olarak ifası gerekmektedir (Gökçek Karaca, 2010: 99).

Kısmi Süreli Çalışmanın Özellikleri ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışanın Hakları

Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Özellikleri

Kısmi süreli iş sözleşmesinin esas özelliği çalışma süresinde kendisini göstermektedir. Buna göre tam süreli çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilmektedir. Bununla birlikte kısmi süreli çalışmanın süreklilik göstermesi de gerekir. Ayrıca bu başlık altında ayrı bir başlık altında yer verilmemekle birlikte ILO normlarına göre kısmi süreli çalışma gönüllülük esasına dayanır. Gönüllülük esasına göre işçi ve işverenin kısmi süreli çalışma yapmak konusunda karşılıklı rızaları bulunmakta ve işçi, kısmi süreli sözleşmeyi imzalarken haklarının ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bilmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 153-154). Gönüllülük esası aslında tüm iş sözleşmelerinde bulunmaktadır. Ancak ILO normlarında özellikle belirtilmesinin nedeni kanımızca işçinin geleneksel çalışma modellerinden birini yapmamak konusunda iradesini göstermesi ve ücretinin tam süreli çalışan işçiye oranla daha düşük olacağının bilincinde olması gerektiğinin özellikle vurgulanması ihtiyacıdır. Bu başlık altında kısmi süreli iş sözleşmesinin çalışma süresi ve süreklilik özellikleri açıklanacaktır.

Çalışma süresi

İK'da kısmi süreli iş sözleşmesine karakteristik özelliğini kazandıran düzenlemeler tam süreli çalışma esas alınarak yapılmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, tam süreli emsal işçinin yaptığı çalışmadan önemli ölçüde az çalışma yapan işçidir (İK m. 13/1). Bu düzenleme nedeniyle öncelikle tam süreli çalışan emsal işçinin açıklanması gerekmektedir. Kanunda emsal işçi *“işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi”* olarak tanımlanmıştır (İK m. 13/3). İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. Maddenin gerekçesinde “önemli ölçüde daha az” ölçütü somutlaştırılmıştır. Gerekçeye göre haftalık tam süreli çalışmanın “...üçte ikisinden daha az...” sürelerle çalışan işçi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışma tam süreli çalışanların üçte ikisine kadar belirlendiği sürece, haftanın belirli günlerinde tam

gün çalışma, haftanın her günü belirli süre çalışma olarak kararlaştırılabilir (Demir ve Gerşil, 2008: 75).

Çalışma süreleri başlığını taşıyan İK'nın 63. maddesi 1. fıkrasındaki düzenlemeye göre “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir”. Bu süre haftalık normal çalışma süresi olarak belirlenebilecek azami çalışma süresidir. İş sözleşmelerinde 45 saatten daha az haftalık normal çalışma süreleri belirlenebilir. Bu durumda bir işyerinde haftalık normal çalışma süresi örneğin 40 saat olarak kararlaştırılabilir. Burada üçte ikisinden az çalışılması gereken sürenin, İK'nın belirlediği haftalık normal çalışma süresi mi, yoksa her bir işyerinde tam süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresi mi olduğu belirlenmelidir. İK'nın 13. maddesinin gerekçesinde durum bir örnekle açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Buna göre “*Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.*” Gerekçedeki ifadeden işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin değil, İK'da belirlenen normal haftalık çalışma süresinin üçte ikisinden daha az çalışmaların kısmi süreli çalışma kabul edileceği anlaşılmaktadır. Ancak İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde kısmi süreli çalışma “*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma...*” olarak tanımlanmıştır. Bu ifadeden ise her bir işyerindeki çalışma süresine göre o işyerinde yapılabilecek kısmi süreli çalışma süresinin hesaplanması gerektiği anlaşılmaktadır. Gerçekten İK'nın 13. maddesinde de “*tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre*” denilmiştir. Emsal işçi “*işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi*” olarak tanımlanmıştır (İK m. 13/3). Aynı fıkranın devamına göre “*İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır*”. Maddenin lafzından çıkan sonuç, kısmi süreli çalışmanın her bir işyeri özelinde, o işyerinde yapılan tam süreli çalışmaya göre belirlenmesi gerektiğidir. Bu durumda bir işyerinde tam süreli çalışan işçinin normal haftalık çalışma süresi 42 saat olarak belirlendiyse o işyerinde kısmi süreli çalışmaların 28 saat veya daha az olması gerekir. Yönetmelikte geçen “*emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar*” ifadesinden tam süreli çalışmanın üçte ikisinin de dahil olduğu anlaşılmalıdır (Çil, 2022: 385; Sevimli, 2023: 493).

Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin TBK düzenlemesine (TBK m. 393/2) bakıldığında ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin tam süreli çalışan işçiye oranla önemli ölçüde daha az çalışma koşulu bulunmamaktadır. Fıkra yalnızca kısmi süreli iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlemesi bulunmaktadır. Bu nedenle doktrinde bir görüşe göre Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümler bulunmadığından, genel kanun niteliğindeki TBK hükümleri uygulanacak

ve kısmi süreli basın iş sözleşmelerinde de tam süreli çalışan işçiye nazaran önemli ölçüde az çalışma ölçütü aranmayacaktır (Caniklioğlu, 2016: 185).

Süreklilik

İş sözleşmesinde bulunan devamlılık unsuru gereği iş sözleşmeleri türüne göre uzun ya da kısa bir süre boyunca devam etmekte ve bu süre boyunca gazetecinin iş görme borcunu, işverenin de ücret ödeme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir (Gökçek Karaca, 2020: 104). Konumuz bakımından önemli olan, kısmi süreli iş sözleşmelerinin de süreklilik özelliğidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile tam süreli çalışmaya oranla daha az çalışma süreleri belirlenmekle birlikte bu sözleşme ile çalışan işçi de geçici olarak değil, tam süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi düzenli ve sürekli olarak çalışmaktadır (Koç ve Görücü, 2011: 154; Sevimli, 2023: 494).

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanın Hakları

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bazı hakları İK'nın 13. maddesinde korumaya alınmıştır. Bunlar ücret hakkı ve eşit işlem görme hakkıdır. Ancak kanunda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından özel olarak düzenlenmeyen ve uygulamadan doğan bazı sorunların da açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanın kıdeminin belirlenmesi ile hafta tatili, yıllık ücretli izin sürelerinin hesaplanması önemlidir. Bu başlık altında ücret ve eşit işlem görme hakkı İK'daki düzenlemeler doğrultusunda incelenecektir. Kıdem hakkı ve tatil sürelerinin belirlenmesinde ise Yargıtay kararlarına başvurulacaktır.

Ücret hakkı

“Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” (İK m. 13/2). Bölünebilen menfaatlerden biri olan ücretin tam süreli çalışan emsal işçiye göre orantılanarak ödeneceği belirlendiğinden kısmi süreli çalışan işçinin kendisiyle aynı ya da benzer işlerde çalışan işçilerden daha düşük ücret alması kararlaştırılabilir. Bölünemeyen haklardan faydalanma konusunda ise tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında bir ayırım yapılmamaktadır (Koç ve Görücü, 2011: 155; Caniklioğlu, 2016: 199; Süzek, 2023: 275). Yapılan kısmi süreli iş sözleşmesi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında aleyhe hükümler içermeyecektir (Demir ve Gerşil, 2008: 76). Bu durum aynı zamanda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tam süreli işçi karşısında farklı işleme tabi tutulamayacağını da bir sonucudur. Bölünemez haklar konusunda kısmi süreli

işçinin tamamen kapsam dışında bırakılması ya da tam süreli çalışan işçiye göre orantısız olarak yararlanmasının kararlaştırılması, bunu haklı kılacak esaslı bir nedenin varlığı halinde mümkündür (Balkan, 2021: 178). İK'nın 5. maddesinde geçen “esaslı sebep” ve 13. maddesinde geçen “ayrımı haklı kılan neden” ifadeleri ile “*öğrenim düzeyi, uzmanlık, çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat*” gibi işçi özellikleri yanında çalışma süresi de kastedilmektedir (Sevimli, 2019: 62-69). İşe geliş gidişlerde servis hizmetleri ve öğle yemeği gibi sosyal düşüncelerle işveren tarafından sağlanan yardımlardan kısmi süreli çalışan işçi çalıştığı sürelerle uygun düşüğü ölçüde faydalanabilir. Örneğin sabah işe geliş ve akşam eve dönüş için sağlanan servis hizmetinden kısmi süreli çalışan işçi çalıştığı saatlere göre işe gittiği veya işten döndüğü saatlere rastlıyorsa yararlanacaktır. Sabah saatlerinde çalışan bir işçi, işyerine gelmek için sabah saatlerinde sağlanan servis hizmetinden faydalanabilirken, akşam saatlerinde eve dönüş için sağlanan servis hizmetinden istisna tutulabilir. Yine öğle yemeğinden kısmi süreli çalışan işçi de kendisinin ara dinlenmesi saatlerine denk gelmesi halinde yararlanabilecektir. Diğer yandan misli nitelikte işçilere verilen kömür, giyecek, yiyecek yardımı gibi yardımlardan tam süreli işçi karşısında orantısız olarak faydalanabilir (Balkan, 2021: 178). Sevimli'ye göre kısmi süreli çalışan işçiye de servis hizmeti sağlanmalıdır (Sevimli, 2019: 70). Çünkü işçi çalışmak için işyerine ulaşmak zorundadır. Bu da servis hizmetini öğle yemeği hizmetinden ayırmaktadır.

Tatil hakkı

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazetecinin tatil hakkı, hafta tatili ve yıllık ücretli izin süreleri olarak ayrı ayrı incelenmelidir. Gazeteciye her altı günlük fiili çalışmasını takip eden bir günlük ücretli haftalık izin verilir (BİK m. 19/1). Aynı fıkranın devamına göre gazetecinin görevi devamlı gece çalışmasını gerektiriyorsa hafta tatili iki gün olacaktır. Gazetecinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için gündüz çalışmalarında hafta tatilinden önce haftanın 6 günü, gece çalışmalarında ise haftanın 5 günü çalışması gerekmektedir (Göktaş, 2006: 91). Ücretli hafta tatili konusunda İK kapsamında çalışan işçiler bakımından da benzer düzenlemeler yapılmıştır. İK'nın 63. maddesinde belirlenen iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla İK kapsamında çalışan işçilere yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilir (İK m. 46/1). Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullanıldığından söz edilemez. Hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. Hafta tatili, haftanın herhangi bir günü verilebilir. Bu durumu yine Basın İş Kanunu'nun Ek 1. maddesinden anlamaktayız. İlgili maddeye göre “*Paşar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, paşar günü fazla mesai yapmış sayılmaz*” (ek m. 1/3).

Çalışılmayan hafta tatili için bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İK m. 46/2). Doktrinde bir görüşe göre İK'nın 46. maddesinin atıfta bulunduğu 63. madde kısmi süreli çalışan işçileri kapsamamaktadır (Centel, 2006: 21). İK'nın 63. maddesine göre “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır*” (İK m. 63/1). İK'nın 46. maddesine göre hafta tatiline hak kazanmak için 63. maddedeki koşulların sağlanması gerektiğinden buradaki süreyi dolduramayan işçi de hafta tatiline hak kazanamayacaktır (Zeytinoğlu, 2004: 458). 63. maddedeki esneklik, “*45 saatten daha kısa bir süreyle çalışmayı içeren kısmi çalışma değil, haftalık toplam veya ortalama 45 saatin muhafaza edildiği çalışma biçimleridir*” (Centel, 2006: 21). Yine aynı görüşe göre birden fazla işverene bağlı olarak kısmi süreli çalışan işçinin aksi bir düşünceyle bir hafta içinde birden fazla hafta tatiline hak kazanması gerekir ki bu sonuç isabetli değildir. Diğer yandan farklı işverenler yanında çalışılan sürelerin toplanarak bir hafta tatili süresi belirlenmesi halinde işverenlerin hafta tatili yükümlülüğünün paylaştırılması ile ilgili yasal düzenlemeler olmadan bunun uygulanması mümkün değildir (Balkan, 2021: 306). Bizim de katıldığımız görüşe göre 46. maddedeki düzenlemeden 45 saatten az yapılan çalışmalarda hafta tatiline hak kazanılamayacağı çıkarımı yapılamaz. Ayrıca bir işyerinde normal haftalık çalışma süresinin 30 saat ve altında belirlenmesinde de bir sakınca bulunmamaktadır. Kanundaki bu boşluk hakimın hukuk yaratması ile de çözümlenebilir (Sevimli, 2023: 504).

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise İK'nın 46. maddesinde işçinin “*...çalışmakla yükümlü olduğu halde çalışmadığı ancak hafta tatiline hak kazanması bakımından çalışmış gibi hesaba katılacak süreler sınırlı sayıda (numerus clausus) sıralanmıştır*” (Sevimli, 2023: 498). Diğer yandan yine Sevimli'ye (2023) göre 4857 sayılı İK, kanunda istisna tutulmayan (m. 4) tüm çalışmalara uygulanacağından 63. maddenin de kısmi süreli çalışmalara uygulanması gerekir. Oysaki, kısmi süreli işçinin tam süreli işçiyle karşılaştırıldığında çalışmadığı süreler, zaten çalışmakla yükümlü olmadığı sürelerdir. Kanun koyucunun kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların hafta tatili hakkını engellemediği ve ancak ücretli hafta tatili hakkına hak kazanmayı sağlamayacak kadar kısa süreli çalışmalarda bu hakkı tanımadığı söylenebilir (Caniklioğlu, 2016: 192).

Yargıtay'ın 2020 yılına kadar verdiği kararlarında da kısmi süreli çalışmalarda haftalık çalışma süresi 45 saati bulmayacağından hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı ifade edilmiş, 2020 yılında ise daha farklı bir belirlemeye gitmiştir (Sevimli, 2023: 490-491). Yargıtay'ın kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili hakkı ile ilgili kararlarında farklılıklar bulunmaktadır. 9. Hukuk Dairesinin 2016 yılında verdiği bir kararda, “*...işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması kaydıyla 7 günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı öngörülmüştür.*

63. maddede ise, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok 45 saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresinin 45 saati bulamayacağından, işçinin hafta tatiline hak kazanmak mümkün olmayacaktır” ifadeleri yer almaktadır⁷. Yargıtay 2020 yılında verdiği bir kararında işçiye kısmi süreli çalışma halinde de kesintisiz 24 saat hafta tatili kullanılması gerektiğini belirlemiştir. İlgili karara göre “4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir”⁸. Ancak bu karar işçinin kısmi süreli çalışmasının haftanın 6 gününe yayılması ile ilgilidir. Kısmi süreli çalışmanın haftanın 6 gününe yayılması halinde işçiye kesintisiz 24 saat hafta tatili verilmelidir (Balkan, 2021: 308; Çil, 2022: 386). Doktrindeki diğer bir görüşe göre kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili ücreti, tam süreli işçinin haftalık çalışma süresi ile orantılanarak bulunmalıdır (Sarıbay, 2008: 303). Bu görüşten hareketle işçinin hafta tatilinin de çalıştığı süreye orantılanarak belirlenmesi gerekecektir. Ancak işçinin haftanın 6 günü kısmi süreli çalışma yapması halinde böyle bir belirleme yapılması, işçinin haftanın bir tam günü kesintisiz olarak dinlendirilmesi kuralına (İK m. 46/1) aykırılık oluşturacaktır.

İK kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından kısmi süreli çalışan işçiye tam süreli çalışan işçi karşısında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça farklı işlem yapılamayacağından, kısmi süreli çalışan işçilerin de ulusal bayram ve genel tatil izinleri ve bu günlere ilişkin ücret ödenmesi konusunda İK’nın ilgili maddelerinin uygulanması gerekir (Sevimli, 2019: 186). İK’nın genel tatil ücreti başlıklı maddesine göre “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir” (İK m. 47). Aynı belirleme Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler bakımından da yapılabilir. Gazetecinin “...ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması bu kanuna göre (Fazla saatlerde çalışma) sayılır”. Gazetecinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmış olsa idi alacağı ücretin ödeneceği konusunda İK’nın aksine Basın İş Kanunu’nda düzenleme bulunmamaktadır (Gökçek Karaca, 2020: 211). Ancak ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığı takdirde gazeteci çalıştığı her saat için normal çalışma ücretinin %50 fazlasını alacaktır. Aynı esaslar, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci için de geçerli olmalıdır. Doktrindeki diğer bir görüşe göre ulusal bayram ve genel

⁷ Yargıtay 9. HD. E: 2015/342, K: 2016/8812, T: 11.04.2016.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁸ Yargıtay 9. H.D. E: 2020/3437, K: 2020/19928, T: 23.12.2020.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

tatil günleri, kısmi süreli iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma günlerine denk gelmiyorsa bu günler için işçiye herhangi bir ücret ödenmeyecektir (Balkan, 2021: 317).

Yıllık ücretli iznin süresine ilişkin olarak da Basın İş Kanunu TBK ve İK'dan farklı düzenlemeler getirmiştir. Basın İş Kanunu'nda günlük süreli yayınlarda çalışan gazeteciler ve günlük olmayan süreli yayınlarda çalışan gazetecilerin yıllık izne hak kazanma koşulları ve yıllık izin süreleri bakımından ayrı kurallar benimsenmiştir. Günlük süreli yayında en az bir yıl çalışan gazetecinin, dört hafta yıllık ücretli izin hakkı bulunur (BİK m. 21/1). Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan fazla olan gazeteci altı hafta yıllık izin kullanacaktır. Aynı maddenin devamında gazetecinin yıllık izin süresine esas alınacak kıdemnin, mesleğe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı belirlenmiştir. Bu durumda gazeteci değişen işverenler yanında bir yılı doldurduğunda dört haftalık yıllık izne, yine değişen işverenler yanında on yılı tamamladığında altı haftalık yıllık izne hak kazanacaktır. Günlük olmayan süreli yayınlarda çalışan gazetecilere ise her altı aylık çalışmaları için iki haftalık yıllık izin verilecektir (BİK m. 21/2). Yine burada da yıllık iznin hesabına esas alınacak kıdem, aynı işverenin yanında geçirilen süreye göre değil, mesleğe giriş tarihine göre belirlenecektir. Gazeteciler Kanunda belirlenen yıllık izin sürelerinden feragat edemeyecektir (BİK 21/3).

Kısmi süreli çalışan işçiler de tam süreli çalışan işçiler gibi kıdemine ya da yaşına uygun yıllık izin hakkından faydalanırlar (Koç ve Görücü, 2011: 158). Kanımızca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi hak kazandığı yıllık izin günlerini kısmi süreli çalışma yaptığı günlere denk gelen günlerde kullanır. Basın İş Kanunu'nun yıllık izne hak kazanma koşullarını ve yıllık izin sürelerini düzenleyen hükümlerinde kısmi süreli çalışan gazetecilere yönelik özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Yıllık izne hak kazanma bakımından geçirilmesi gereken süreler mesleğe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci, günlük süreli yayında çalışıyorsa meslekte bir yılını doldurduğunda, günlük olmayan süreli yayınlarda çalışıyor ise meslekte altı ayını doldurduğunda yıllık izne hak kazanmalıdır. Aynı çıkarım İK'ya tabi olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından da yapılmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tam süreli çalışan işçi karşısında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça ayırım yapılamayacağından kısmi süreli çalışan işçi de aynı tam süreli çalışan işçi gibi iş ilişkisinin başladığı tarihten itibaren bir yıl geçmekle yıllık ücretli izne hak kazanacaktır (Karaman, 2010: 285-286; Çelik vd., 2023: 215).

Kıdem Tazminatına Esas Kıdemin Hesaplanması

Kıdemin hesabı ile ilgili olarak Basın İş Kanunu, İş Kanunu'ndan farklı, özel düzenlemeler getirmiştir. Buna göre gazetecinin kıdemi, mesleğe ilk giriş tarihine

göre hesaplanacaktır (m. 6/1). Kıdemin hesabının sonu, iş sözleşmesinin sona erme tarihidir (Narmanlıoğlu, 2017: 1736). Bu süreye stajyerlik süresinin de dahil edilmesi gerekir (Akyigit, 2012). Çalışmadan ya da başka bir meslekte geçen süreler kıdemin hesabında dikkate alınmayacaktır (Şakar, 2008: 20). İş sözleşmesinin feshi halinde gazeteci bu süreye göre hesaplanacak kıdem tazminatına hak kazanacaktır (m. 6/2). Çalıştığı önceki işyerinden kıdem tazminatı alarak ayrılmış olan gazetecinin kıdem tazminatı, sonraki iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten itibaren hesaplanacak ve bu süreye ilişkin kıdem tazminatını alabilecektir (m. 6/7). Bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde gazetecinin kıdem tazminatının mesleğe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağına yönelik düzenleme getirilebilir. Böyle bir sözleşmenin varlığı halinde gazeteci önceki sona eren iş sözleşmesi dolayısıyla kıdem tazminatı almış olsa da sonraki iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle tüm çalışmaları üzerinden kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci bakımından da bu kuralın uygulanması gerekir.

Kıdemin hesabı iş kanunlarında tam süreli çalışmaya göre düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışmada kıdem süresinin nasıl hesaplanacağı ile ilgili olarak iş mevzuatında bir düzenleme bulunmadığından bu konu ile ilgili mahkeme kararları ve öğretideki görüşler yol gösterici olmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bırakılan 14. maddesindeki kıdem tazminatı düzenlemesine göre “*İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır*”. İşçinin kıdemi iş ilişkisinin kurulmasından iş sözleşmesinin sona erdiği tarih aralığı esas alınarak hesaplanacağına göre Kanun'da tam ve kısmi süreli çalışan işçiler bakımından kıdemin hesabında bir ayırım yapılmadığı görülmektedir (Çelik, 2002).

İK'ya tabi olarak çalışan kısmi süreli çalışanlar bakımından kıdemin hesabı ile ilgili olarak Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri kısmi süreli çalışan gazeteciler bakımından da uygulanabilir. Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İK'nın 14. maddesinde kısmi süreli çalışan işçiler bakımından özel bir düzenleme olmadığından kıdemin hesabı, iş ilişkisinin kurulduğu tarihten başlayacak ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte sona erecektir (Karaman, 2010: 275 vd.; Çelik vd., 2023: 214). Kıdemin hesabını işçinin fiilen çalıştığı günlere göre belirlemek, kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatı almasını oldukça zorlaştıracaktır (Özveri, 2023: 935). Yargıtay da verdiği kararlarında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem hesabı yapılırken çalıştığı sürenin tümünün göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir. 22. Hukuk Dairesi'nin 2018 yılında verdiği bir karara göre “...kısmi süreli çalışan işçilerin, feshe bağlı haklarının hesaplanmasına esas kıdem süresinin belirlenmesinde, ... ilişkisinin kurulduğu tarih ile

feshedildiği tarih arasında geçen süre toplamı esas alınmalıdır”⁹. Yargıtay’ın 2019 yılında vermiş olduğu bir karara göre ise “Davacının iş akitlerinde belirtilen çalışma tarih aralığı içinde örnek olarak 1 gün içinde 1 saat de çalışmış olsa o gün tam çalıştığı kabul edilecektir. İş akitlerinde belirtilen çalışma tarih aralığı arasında hizmet döküm cetvelinde eksik bildirilen günler hizmet süresinden düşülmemelidir, iş akitinde belirtilen tarih aralığında hizmet dökümünde bildirilen prim gün sayısı 30 günden az olsa da tam prim bildirilmiş gibi kabul edilmelidir. Tüm iş akitleri bu şekilde değerlendirilmelidir”¹⁰.

Eşit işlem görme hakkı

İK’nın eşit davranma yükümlülüğünü düzenleyen 5. maddesine göre işveren esaslı sebepler olmadıkça iş sözleşmesinin türüne bağlı olarak işçiler arasında bir ayırım yapamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (İK m. 5/2). Eşitlik ilkesi, İK’nın kısmi süreli çalışmayı düzenleyen maddesinde kısmi süreli çalışan işçi bakımından özel olarak düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” (İK m. 13/2).

Tam Süreli Çalışmaya Geçme Hakkı

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere İK’da tam süreli çalışmaya geçiş hakkı da tanınmıştır. Düzenlemeye göre işyerinde çalışan işçiler, kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya tam süreli çalışmadan da kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunabilirler (İK m. 13/4). Bu talebi yapan işçilerin niteliklerine uygun işler, işyerinde açık yer bulunması halinde işverence dikkate alınır. Fıkra “dikkate alınır” denildiği için bir işçinin niteliğine uygun bir pozisyon bulunduğu bu talebin işveren tarafından karşılanması gerektiği şeklinde yorum yapılmalıdır. Ayrıca işyerinde boş yerler bulunduğu işveren tarafından ilgili işçilere bu durum duyurulmalıdır. Doktrinde bir görüşe göre “dikkate alınır” ifadesi, işverenin bu talebe uyma zorunluluğu bulunmamakla birlikte işçinin talebini dikkate alması gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır (Canıklıoğlu, 2016: 198; Süzek, 2023: 274).

⁹ Yargıtay 22. HD. E: 2108/12875, K: 2018/20820. T: 02.10.2018.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰ Yargıtay 9. H.D. E: 2016/280, K: 2019/9178, T: 18.04.2019.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Basın Mesleğinde Kısmi Süreli Çalışmanın Uygulanabilirliği

Basın İş Kanunu'nda gazetecilerin kısmi süreli çalışma yapabileceklerini dolaylı olarak gösteren düzenlemeler bulunmaktadır (Şuğle, 2006: 35). İlk olarak gazeteci işverenle yaptığı iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği sürece basınla alakası olsun ya da olmasın başka bir işte çalışabilir (BİK m. 13). Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir gazetecinin haftalık normal çalışma sürelerini aşmaması gerektiği ve dinlenme hakkı birlikte düşünüldüğünde bu düzenleme yalnız kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteciler bakımından uygulanabilir. Bu nedenle gazeteci kısmi süreli çalışma da yapabilecektir (Gökçek Karaca, 2020: 109). Diğer düzenleme ise Basın İş Kanunu'nda çalışma süreleri ve fazla çalışmanın düzenlendiği Ek madde 1'de yapılmıştır. Bu başlık altında Basın İş Kanunu'nda çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelere ve İş Kanunu'nun bu konuda tamamlayıcı bir rolünün olabileceği üzerine tartışmalara yer verilecektir.

Basın İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri İle İlgili Düzenlemeler

5953 sayılı Kanun'da eksiklikleri olmakla birlikte çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Çalışma müddeti ve fazla mesai başlığını taşıyan maddeye göre *“5953 sayılı Kanunun birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümülü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibarıyla müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir”* (Ek m. 1). Maddenin lafzına bakıldığında bu Kanun kapsamında gazeteci kabul edilen kişilerden Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar, yaptıkları işin niteliği gereği sürekli olarak çalışıyorsa, günlük çalışma süresi kural olarak en fazla 8 saat olacaktır. Müstemir devamlı, sürekli, kesintisiz; müstemirren ara vermeden, aralıksız, sürekli anlamına gelmektedir¹¹. Burada Kanun'un mahiyeti gereği sürekli ve devamlı yapılan işlerle neyi kastettiğinin belirlenmesi gerekir. Sürekli çalışan ifadesi, tam süreli çalışma yapan işçiyi belirtmektedir (Eyrenci, 2006: 75). Bu düzenleme de gazeteciler ile kısmi süreli iş sözleşmesi kurulabileceği konusunda Kanun'un serbestlik tanıdığını göstermektedir.

TBK'da çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuya sadece *“fazla çalışma borcu”* başlıklı maddede değinilmiştir. Buna göre *“Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır”* (TBK m. 398/1). Doktrindeki bir görüşe göre bu düzenleme TBK kapsamında çalışan işçiler bakımından da İK'nın çalışma süreleri ile ilgili temel düzenlemelerinin esas alındığını göstermektedir (Karaman, 2019: 43). TBK

¹¹ <https://www.lugatim.com/s/m%C3%BCstemir>

diğer kanunlar karşısında genel kanun olduğu için Basın İş Kanunu'ndaki çalışma sürelerine ilişkin boşluklar da İK'nın hükümleri ile doldurulmalıdır (Karaman, 2019: 43). Diğer bir görüşe göre ise TBK, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu karşısında genel kanun niteliğinde olduğundan bu kanunlardaki boşlukların TBK hükümleri ile doldurulması gerekir (Caniklioglu, 2016: 185).

Gazeteciye her altı günlük fiili çalışmasını takiben bir günlük ücretli hafta tatili verilmesi zorunludur (BİK m. 19/1). Gazetecinin yaptığı iş, sürekli olarak gece çalışmayı gerektiriyorsa hafta tatili iki gün olacaktır. Bu düzenleme nispi emredici düzenleme olduğundan sözleşmeler ile ücretli hafta tatili süreleri arttırılabilir. Hafta tatili düzenlemesi, günlük 8 saatlik normal çalışma süresi ile birlikte düşünüldüğünde haftanın 6 günü gündüzleri çalışan bir gazeteci, haftada 48 saat çalışma yapabilecektir. Bu aynı zamanda tarafların belirleyebilecekleri normal haftalık çalışma süresinin üst sınırını da oluşturur. Bir gazetede uygulanan normal çalışma süresi, kanuni normal çalışma süresi olabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış normal çalışma süresi de olabilir (Gökçek Karaca, 2003). Ancak çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler nispi emredici olduğu için kanuni normal çalışma süresinden daha az sürelerin iş sözleşmeleri ile kararlaştırılması gerekir. Doktrinde ifade edildiği üzere Basın İş Kanunu'nda belirlenen günlük normal çalışma sürelerinden yola çıkılarak bulunan haftalık normal çalışma sürelerinin üçte ikisine kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olacaktır (Sümer, 2020: 71). Çünkü bir iş sözleşmesinin kısmi süreli mi tam süreli mi olduğu belirlenirken dikkate alınması gereken zaman dilimi haftadır (Sevimli, 2023: 492). Bu nedenle gazetecinin kısmi çalışma yapıp yapmadığı belirlenirken de o işyerinde tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi hesaplanmalıdır.

Basın İş Kanunu'nun Normlar Hiyerarşisindeki Yeri ve İş Kanunu'nun Tamamlayıcılığı

İK'nın Basın İş Kanunu karşısında genel kanun olduğunun kabul edilmesi halinde Basın İş Kanunu'nda bir boşluk olması halinde bu boşluğun İK ile doldurulması gerekecektir. Ancak öğretideki baskın görüşe göre İş Kanunu, Basın İş Kanunu karşısında genel kanun değildir (Caniklioglu, 2016: 185; Sümer, 2020: 15; Çelik vd., 2023: 18; Süzek, 2023: 230). İK ve Basın İş Kanunu'nda İK'nın genel kanun olduğunu gösteren bir düzenleme bulunmamaktadır ve İK'nın diğer iş kanunları için de uygulanacak düzenlemeleri ayrıca ve istisna olarak gösterilmiştir (Sümer, 2020: 15). Örneğin Basın İş Kanunu'nun akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatını düzenleyen 6. maddesinin son fıkrasında, İK'nın feshin geçerli sebebe dayandırılması (m. 18), sözleşmenin feshinde usul (m. 19), fesih bildirimine itiraz ve usulü (m. 20), geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları (m. 21) ve toplu işçi çıkarma

(m. 29) hükümlerinin gazeteciler bakımından da uygulanacağı belirlenmiştir. Benzer şekilde İK'nın asgari ücrete ilişkin düzenlemesi, diğer iş kanunları kapsamında iş sözleşmesi ile çalışanlar için de uygulanacaktır (m. 39).

Aynı tartışma 1475 sayılı İK döneminde de yapılmıştır. O dönemde yapılan tartışmalarda da iki farklı görüşün olduğu görülmektedir. Bir görüşe göre Basın İş Kanunu'nda bir boşluk bulunduğu ana kanun olan 1475 sayılı İK uygulanmalıdır (Tuncay, 1989: 26). Bu dönemde bu düşüncede olan yazarlar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1967 yılında vermiş olduğu bir karara¹² dayanarak görüşlerini sağlamlaştırmaktadır. İlgili karara göre ana kanun niteliğinde olan İş Kanunudur. Diğer iş kanunları olan Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ise İş Kanunu'nun özelliği bulunan birer bölümüdür (Tuncay, 1989: 25). Yine benzer bir görüşe göre İş Kanunu diğer iş kanunları karşısında genel kanundur (İlkiz, 2004).

Doktrinde diğer bir belirleme de Deniz İş Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu arasındaki ilişki konusunda yapılmıştır. Buna göre İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nun “sistematığı, tekniği, kapsamı dikkate alındığında” bunlar özel kanunlardır (Kar, 2014: 169). Deniz İş Kanunu'nun İş Kanunu'na atfı yaptığı hallerde İş Kanunu uygulanabilir. Aynı görüşe göre Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunan ve İş Kanunu'na doğrudan atfı yapılmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır (Kar, 2014: 170). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2001 yılında verdiği içtihadı birleştirme kararına göre “...5953 sayılı kanun 1475 sayılı İş Kanunundan farklı, çalışan bir kesimin haklarını düzenlemiş bulunmaktadır. Her iki yasa arasında özel yasa-genel yasa ilişkisi bulunmamaktadır”¹³. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinde bazı konularda düzenleme bulunmamakta, bazı konularda ise düzenlemeler işçiye gereken korumayı sağlayamamaktadır. TBK'da “İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” (m. 393/2) denilerek kısmi süreli iş sözleşmesinin yapılmasına olanak tanınmakla birlikte İK'da yapıldığı gibi kısmi süreli çalışmanın özellikleri ayrıntılı olarak açıklanmamıştır.

Doktrindeki diğer bir görüşe göre İK ve BİK arasındaki ilişki 1475 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi esas alınarak tarihsel bir bakış açısıyla değerlendirilmelidir (Gökçek Karaca, 2020: 57). Bu görüşe göre 3008 sayılı İK yürürlükte iken böyle bir tartışma yapılamazdı. Çünkü 3008 sayılı İK, yalnızca bedeni çalışması fikri çalışmasına üstün gelenleri kapsama almıştır. 1475 sayılı İK ile birlikte ise beden ve fikir işçisi ayrımı yapılmadan iş sözleşmesi ile çalışanlar İK kapsamına alınmıştır. 1475 sayılı İK ve 4857 sayılı İK'da fikir işçilerinin de durumu

¹² Yargıtay 9. HD. E: 4311, K: 377, T: 04.05.1967. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹³ Yargıtay HGK E: 2001/9-417, K: 2001/419, T: 16.05.2001.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

düzenlendiğinden ve nispi emredici düzenlemeleri ile TBK'ya göre işçiyi koruyucu hükümler içerdiğinden İK'nın Basın İş Kanunu karşısında genel kanun olduğunun kabulü ve Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde İK hükümlerinin uygulanması gerekir (Gökçek Karaca, 2020: 57-58).

Diğer yandan İK'nın 4. maddesinde İK'nın kapsamı dışında tutulan işler ve çalışanlar sayılmıştır. Bu düzenlemede gazeteciler bulunmamaktadır. Gazeteciler ve işverenleri arasındaki ilişkiler ayrı bir kanunda 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu, sözleşmenin yazılı yapılması (m. 4), ihbar süreleri ve kıdemin hesabı (m. 6), tecrübe müddeti (m. 10), askerlik ve gebelikte ücret ödenmesi (m. 16), yıllık ücretli izin süreleri (m. 21) gibi konularda İK'dan farklı düzenlemeler getirmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2015 yılında vermiş olduğu bir kararda Basın İş Kanunu'nda emeklilik nedeniyle fesihte kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm bulunmadığından bu boşluğun İş Kanunu'na göre doldurulması gerektiği belirlenmiştir. Kararda Yargıtay şu ifadelerle yer vermiştir: “İş Kanunu'nun 4. maddesinde istisnalar arasında 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar gösterilmediğine göre, basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar bakımından istisnaen İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün görülmelidir. 5953 sayılı Yasa'da boşluk bulunan hallerde boşluğun, her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir. Başka bir anlatımla, 5953 sayılı Yasada düzenlenmemiş olan her konu için boşluğun, doğrudan 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulması yerine, konunun çalışma yaşamıyla ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap vermesi aranmalıdır”. İş hukukuna hakim olan işçiyi koruma ilkesi, gazetecilerin mesleklerini özgürce yerine getirebilmeleri için basın iş hukukunda gazeteciyi koruma ilkesi olarak kendisini gösterir (Sümer, 2020: 14). Gazeteciyi koruma ilkesi, işverene karşı ekonomik ve kişisel bağımlılığı bulunan gazetecinin mesleğini özgürce yapabilmesinin ve basın özgürlüğünün hayata geçirilmesinin teminatıdır. Diğer yandan iş hukukuna hakim olan işçi yararına yorum ilkesi basın iş hukukunda da uygulanacaktır. Bu nedenle kanımızca genel hükümler gazetecilerin yaşadığı uyuşmazlıklara uygulanırken varılan sonucun iş hukuku ilkelerine uygun olması gerekir (Şuğle, 2006: 24). Eğer genel hükümlerde iş hukuku ilkelerine uygun bir sonuç elde edilemiyorsa hakim boşluğu hukuk yaratma yetkisi (MK m. 1) ile doldurması gerekir. Borçlar Kanunu'nda soruna ilişkin bir düzenleme yoksa ve hakim hukuk yaratması gerekiyorsa hakim İK'dan kıyasen yararlanabilir.

Sonuç

5953 sayılı Basın İş Kanunu, yetmiş yılı aşkın süredir uygulanmaktadır. Ancak getirdiği düzenlemeler yeni çalışma biçimlerinin kurala bağlanmamış olması bakımından yetersiz kalmaktadır. İş hukukunda yaşanan esnekleşme her ne kadar işçinin aleyhine olması ve güvencesiz çalışma koşulları oluşturması nedenleriyle

eleştirilse de uygulamada esnek çalışma modellerine sıkça rastlanmaktadır. Esnek çalışma modelleri Basın İş Kanunu'nda yasaklanmadığından konunun düzenlenmemesi, gazeteciler bakımından korumasız bir alan yaratmaktadır. Konu gazetecilerin yaptığı iş özelinde düşünüldüğünde, çalışma saatleri ve çalışma koşulları bakımından özel düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. İş hukukunda tarafların iradeleri yerine onların üstünde emredici düzenlemelerin getirilmesi iş hukukunun müdahaleci ruhuna uygundur (Özek, 1962: 71).

Gazetecilerin çalışma saatleri diğer çalışma türlerine göre oldukça esnek olabilmekte ve bazı gazeteciler günlük çalışma saatlerini kendileri ayarlayabilmektedir (Eyrenci, 2006: 82). Günümüzde gazetecilerin ihtiyaçlarına cevap vermeyen Basın İş Kanunu'nda çalışma hayatındaki gelişmelere uygun olarak gerekli esnekliğin sağlandığı ve gazetecilerin korunduğu değişikliklerin yapılması gerekmektedir (Eyrenci, 2006: 83). Gazetecilerin yaşadığı önemli sorunlar, Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında bir bütünlük ve ilişki kurulması ile giderilebilir (Şuğle, 2001: 24). Bizim de katıldığımız bir görüşe göre Basın İş Kanunu'nda gereken değişiklikler yapılabilecek kadar kısmi süreli çalışanın haklarını korumaya yönelik düzenlemeler Basın İş Kanunu'na tabi çalışan gazeteciler bakımından da uygulanmalıdır (Gökçek Karaca, 2020: 110). Kanımızca kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemelerin gazetecilik mesleğinin niteliğine uymayan bir yanı yoktur. Aksine kısmi süreli çalışma yapan gazetecilerin çalışma koşullarının kurala bağlanmasının gazeteciler lehine olacağı açıktır. Basın İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler nispi emredici düzenlemeler olduğundan işçi lehine yeni uygulamalar yaratılması ve kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği İK hükümlerinin gazeteciler bakımından da uygulanması mümkündür (Karaman, 2019: 50). Zaten bu konuda gazetecilere uygulanmak üzere örnek alınabilecek tek düzenleme İş Kanunu'nda bulunmaktadır. Hakim genel kanun olan TBK'da da tanım dışında (TBK m. 393/2) bir düzenleme bulunmadığında İK'daki düzenlemeleri esas alabilir (Sümer, 2020: 17). Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri koruyucu düzenlemeler içeren İK hükümlerinin gazeteciler için de uygulanması, Basın İş Kanunu'nda yenilikler yapılabilecek kadar, işçiyi koruma ilkesine de uygun düşecektir.

İnternet gazeteciliğinin yükselmesi ile birlikte basın iş ilişkilerinde esnekleşme daha da belirgin hale gelmiştir. Medya artık gazetecileri kendi işyerlerinde çalıştırmak yerine uzaktan çalışma ile istihdam etmeye başlamıştır. Böylece işverenler hem işçilere güvenli bir işyeri ve üretim araç ve gereçlerini sağlama yükümlülüğünden kurtulmuş hem de geçici ve kısmi süreli iş sözleşmeleri kurarak finansal ve hukuki sorumluluklarından sıyrılmıştır (Uzunoglu, 2018: 204). Çalışmada sıkça söz edildiği gibi Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışma düzenlenmemiştir. Ayrıca bugün için Yargıtay'ın kararları ve doktrinde baskın

olarak kabul edilen görüşe göre genel kanun olan TBK’da da kısmi süreli çalışmaya ilişkin ayrıntılı ve koruyucu düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu şartlar göz önünde bulundurulduğunda kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan basın emekçilerinin durumunun ayrıca ve özel olarak Basın İş Kanunu’nda düzenlenmesi gerekmektedir.

Extended Summary

With the increasing flexibilization of employment relations, part-time contracts have become one of the prevalent forms of work. However, the Press Labour Law No. 5953, which regulates the employment relationship between journalists and their employers, does not contain any provisions regarding part-time work. Although the Turkish Code of Obligations No. 6098 recognizes the possibility of part-time service contracts, it does not define their conditions or content. The most detailed regulation regarding part-time work is found in the Labour Law No. 4857. This situation raises the question of which provisions apply to journalists working under part-time contracts. The special legal regime applicable to journalists stems from their professional functions and the constitutional dimension of these functions. Journalism is not only a means of livelihood but also a public service that ensures access to information and the formation of public opinion. Therefore, to safeguard press freedom and independence, journalists’ dependence on their employers must be interpreted more flexibly compared to other employment relationships. The Press Labour Law defines journalists as individuals engaged in intellectual or artistic work for remuneration in newspapers, magazines, and news agencies. However, this definition has become outdated. The rapid development of digital media and audiovisual journalism has blurred the traditional boundaries of the profession. Although the Press Card Regulation and the Law on the Establishment and Broadcasting Services of Radio and Television extend the scope of who may be considered a journalist, ambiguities persist in practice. The Court of Cassation has recognized electronic publishing as equivalent to press activity, yet the absence of a comprehensive and contemporary definition of “journalist” continues to create uncertainty. The Press Labour Law requires employment contracts to be in writing, specifying the type of work, remuneration, and seniority. This requirement ensures transparency and is sanctioned by administrative fines in cases of non-compliance. The Law also introduces a “trial period,” which may last up to three months, during which either party may terminate the contract without notice or compensation. Seniority is calculated from the date of first entry into the profession, thereby protecting journalists’ accrued rights across different workplaces. Furthermore, the Law emphasizes the continuity of the employment relationship; freelance journalists are excluded,

highlighting the distinction between employment contracts and publishing contracts.

Part-time contracts primarily differ from full-time contracts in terms of working hours. According to the Labour Law, part-time work refers to employment of less than two-thirds of the statutory 45-hour work week. Such contracts must be continuous and voluntary, with the mutual consent of both parties. Wages and divisible benefits are calculated proportionally to working hours, while indivisible rights, such as annual leave, cannot be reduced solely because of part-time status. Although some scholars argue that part-time workers do not meet the weekly working hours required for paid leave, recent decisions of the Court of Cassation have confirmed that part-time employees are also entitled to uninterrupted weekly rest and paid leave. Seniority is calculated based on the total duration of the employment relationship, not only on the days actually worked. This approach prevents the erosion of part-time workers' rights. The application of part-time employment in journalism is indirectly recognized in existing legal provisions. For instance, journalists are permitted to engage in secondary employment unless explicitly restricted by contract. Additionally, the Press Labour Law sets the maximum daily working hours at eight, implying that arrangements with fewer hours could fall within the scope of part-time work. However, due to the absence of explicit provisions, the Labour Law serves as a complementary framework. Although legal doctrine suggests that the Labour Law and the Press Labour Law are not in a strict general-special relationship, judicial practice shows that gaps in the Press Labour Law are often filled through the Labour Law. In contrast, the Turkish Code of Obligations provides only minimal regulations and lacks the protective spirit of labour legislation. In conclusion, the Press Labour Law, which has remained largely unchanged for more than seventy years, is ill-suited to the flexible and irregular working conditions of today's media sector. Journalists often work beyond standard schedules and face unique challenges, making the absence of modern protective rules particularly problematic. Until comprehensive legislative reform is enacted, the provisions of the Labour Law regarding part-time work must be applied by analogy to journalists. This approach aligns with the protective nature of labour law, safeguarding not only the economic security of journalists but also the effective realization of press freedom. The nature of journalism does not preclude part-time work; on the contrary, the formal recognition and regulation of such arrangements would enhance the protection of journalists, reduce legal uncertainties, and secure their independence.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Makale tek yazarlıdır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Makale hazırlanırken herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişinin katkısı olmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2012). Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(3-4-5). <https://tuhis.org.tr/upload/dergi/1363163742.PDF>
- Balkan, H. (2021). Bireysel iş hukuku açısından kısmi süreli iş sözleşmeleri. Ankara: Beta Yayınları.
- Bohère, G. (1984). Profession: Journalist. Geneva: International Labour Office.
- Canıklıoğlu, N., (2016). “İş Kanunu’nun 10 Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ankara
- Centel, T. (2006). Kısmi süreli çalışma ve hafta tatili ücreti. Sicil İş Hukuku Dergisi, (2), 19-22.
- Çelik, N. (2002). Kısmi süreli çalışmada işçinin kıdeminin hesabı. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 6(4). <https://tuhis.org.tr/pdf/645.pdf>
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2023). İş hukuku dersleri (Yenilenmiş 36. Bası.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2022). İş hukuku Yargıtay ilke kararları (2019-2021 yılları) (9. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Demir, F., Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (16), 68-89.
- Eyrenci, Ö. (2003). 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni düzenlemeler genel bir değerlendirme. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (1). <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/4857-sayili-is-kanunu-ile-getirilen-yeni-duzenlemeler-genel-bir-degerlendirme/824445/4857+say%C4%B1%C4%B1+%C4%B0%C5%9F+Kanunu+ile+Getirilen+Yeni+D%C3%BCzenlemeler+Genel+De%C4%9Ferlendirme>
- Eyrenci, Ö. (2006). “Basın İş Hukuku’nda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışmalar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı içinde, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Gökçek Karaca N. (2020). Basın iş hukuku medya çalışma ilişkileri (Güncellenmiş 2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gökçek Karaca, N. (2003). Basın İş Kanunu'na göre iş süresi ve fazla çalışma. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(2). <https://tuhis.org.tr/pdf/7224.pdf>
- Gökçek Karaca, N. (2010). Gazetecinin Basın iş Kanunu’ndan doğan hakları ve sorumlulukları 5953 sayılı basın iş kanunu ve uygulaması. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Göktaş, S. (2006). “Basın İş Kanunu’nda İzin ve Dinlenme Süreleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı içinde, İstanbul: Legal Yayıncılık.

- Görmüş, A. (2008). Basın iş sözleşmesi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21(5-6), 60-69.
- Gürkaynak, G., Karaoğlu Nalçacı, C., Uluay, T. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamındaki esnek çalışma kavramının çalışma süresi özelindeki uygulamaları ve tam/kısmi süreli çalışmalar yönünden uygulanabilirliği. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 10(40). https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/4857-sayili-is-kanunu-kapsamindaki-esnek-calisma-kavraminin-calisma-suresi-ozelindeki-uygulamaları-v/3111143/4857+Sayı%204%20b11%20c4%20b1+%20c4%20b0%20c5%209f+Kanunu+Kapsam%20c4%20b1ndaki+Esnek+%20c3%2087al%20c4%20b1%20c5%209fma+Kavram%20c4%20b1n%20c4%20b1n+%20c3%2087al%20c4%20b1%20c5%209fma+S%20c3%20bcreci+%20c3%2096zelindeki+Uygulamalar%20c4%20b1+ve+Tam_K%20c4%20b1smi+S%20c3%20bcreli+%20c3%2087al%20c4%20b1%20c5%209fmalar+Y%20c3%20b6n%20c3%20bcnden+Uygulanabilirli%20c4%209fi
- İlkiz, F. (2004). Basın İş Yasası tarihi gelişim ve başlıca uygulama sorunları. Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. (1). <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/basin-is-yasasi-tarihi-gelisim-ve-baslica-uygulama-sorunlari/824442/Bası%20c4%20b1n+%20c4%20b0%20c5%209f+Yasası%20c4%20b1+tarihi+geli%20c5%209fim+ve+ba%20c5%209fl%20c4%20b1ca+uygulama+sorunlar%20c4%20b1>
- Kar, B. (2014). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na etkisi. Journal of Istanbul University Law Faculty. 72(2), 167-176.
- Karaman, M. H. (2010). Karar incelemesi: 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. kısmi süreli çalışma, ayrımcılık yasağı, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve hafta tatili. Çalışma ve Toplum, 2(25), 269-300.
- Karaman, M. H. (2019). Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin çalışma süreleri. Sicil İş Hukuku Dergisi, 42, 42-59.
- Koç, M., Görücü, İ. (2011). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi çalışma uygulaması ve sonuçları. Çalışma ve Toplum, 1(28), 149-178.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2017). Gazeteciye kıdem tazminatı talep hakkı sağlayan sona erme durumları üzerinde düşünceler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Şeref Ertuş'a Armağan, (19), 1719-1751.
- Özek, Ç. (1962). Basın hukukumuzda göre fikir işçileri ile işverenler arasındaki hukuki münasebet. Journal Of Istanbul University Law Faculty, 28(1), 60-99.
- Özveri, M. (2023). Bireysel iş ilişkileri açısından Türkiye'de işçi hukuku I. Cilt. İstanbul: Ömür Baskı.
- Sarıbay, G. (2008). "Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan içinde, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığının Kamu Personel Sistemi ve Kamu Personelinin Özlük Haklarına Etkisi: Toplu Sözleşme Hükümleri Üzerinden Bir Analiz¹

Ali GÜNEYİ²

ORCID: 0000-0001-9984-8420

DOI: 10.54752/ct.1840252

Öz: Türkiye’de ilk kez 1961 Anayasası ile kamu görevlilerine verilen sendikal haklar 1971 yılında geri alınmış, sonrasında kamu çalışanları 1995 yılına kadar bu önemli haktan mahrum kalmıştır. 1995 yılından sonraki dönüşüm ise kamu görevlileri sendikacılığının Türk kamu yönetimine etkisinin tedricen artması yönünde olmuştur. Kamu personel yönetimi politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına etkileri gittikçe artan sendikal kuruluşlar özellikle kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının toplu sözleşmelerle belirlenmesi uygulamasına geçilmesi sonrasında kamu personel sisteminin önemli birer aktörü olmuşlardır.

¹ Bu çalışma, 30-31 Ekim 2025 tarihlerinde Ankara’da yapılan II. Uluslararası Kamu Yönetimi Kongresinde sunulan “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığının Kamu Personel Sistemi ve Kamu Personelinin Özlük Haklarına Yansımaları: Toplu Sözleşme Hükümleri Üzerinden Bir Analiz” başlıklı bildirinin gözden geçirilmiş ve yeniden düzenlenmiş versiyonudur.

² Dr. algunevi@gmail.com

GÜNEYİ, A., (2026) “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığının Kamu Personel Sistemi ve Kamu Personelinin Özlük Haklarına Etkisi: Toplu Sözleşme Hükümleri Üzerinden Bir Analiz”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.921-958

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:11.12.2025 - Makale Kabul Tarihi: 07.04.2026

Mali ve sosyal hakların dışına çıkılarak kanunla düzenlenmesi gereken konularda da kararlar alınıyor olması nedeniyle toplu sözleşmeler kamu personel sisteminin şekillenmesine de önemli ölçüde etki etmektedir. Kamu görevlileri sendikacılığında yaşanan bu dönüşümün kamu personel sistemi açısından incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu amaçla, doküman analizine dayanan bu nitel çalışmada 2012 ile 2025 yılları arasında bağtlanan toplu sözleşme hükümleri kamu personel sistemi ve kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına etkisi bağlamında incelenmiştir. Analiz neticesinde öne çıkan bulgular; toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin mali haklarının korunması kapsamında yetersiz kalması, toplu sözleşmelerde alınan kararların kamu personel sisteminde birlik ve denklik sağlama ilkesiyle uyumlu olmaması, toplu sözleşmelerin Türk hukuk sistemindeki yerinin ne olduğunun tartışılması ihtiyacı ve toplu sözleşme hükümlerinin bütüncül olarak gözden geçirilerek mevzuata ithaline yönelik çalışma yapılması gerekliliği olmuştur.

Anahtar Kelimeler: sendika, kamu görevlileri sendikacılığı, toplu sözleşme, kamu personeli, kamu personel sistemi

The Impact of Public Sector Unionism on the Public Personnel System and the Personal Rights of Public Servants in Türkiye: An Analysis of Collective Agreement Provisions

Abstract: Following the revocation of the union rights granted to public servants by the 1961 Constitution in 1971, public employees were deprived of this important right until 1995. Since 1995, there has been a gradual increase in the influence of public sector unionism on the Turkish civil service. Trade unions have become important actors in the public personnel system, particularly following the transition to collective agreements for determining the financial and social rights of public servants. Collective agreements also significantly influence the shaping of the public personnel system as decisions are made on matters that should be regulated by law beyond financial and social rights. Therefore, this transformation in public sector unionism should be examined in terms of the public personnel system. This qualitative study, based on document analysis, examines the provisions of collective agreements concluded between 2012 and 2025 in the context of their impact on the public personnel system and the financial and social rights of public servants. The key findings of the analysis are that collective agreements fall short of protecting the financial rights of public servants, and that the decisions taken in collective agreements are not consistent with the

principle of unity and equality in the public personnel system. The analysis also found that the place of collective agreements within the Turkish legal system needs to be discussed, and that the provisions of collective agreements need to be reviewed comprehensively and incorporated into legislation.

Keywords: trade union, public sector unionism, collective agreement, public personnel, public personnel system

Giriş

Memurların Türk kamu personel sisteminin asli unsuru olarak kabul edilerek bir takım güvencelerle donatılmış olması, bunun yanında sendikal faaliyetlerin kamu hizmetlerinin aksamasına neden olabileceği endişeleri kamu görevlileri sendikacılığını işçi sendikacılığından farklı kılmaktadır. Bu farklılıklara rağmen kamu görevlileri sendikacılığına yönelik tartışmalar sendika hakkının kamu çalışanları açısından da gerekli olduğu şeklinde neticelenmiş, uluslararası ve ulusal mevzuat da bu doğrultuda şekillenmiştir.

Türkiye’de işçiler 1947 yılından itibaren kesintisiz olarak sendikal örgütlenme hakkına sahip olmuş iken kamu görevlileri uzun yıllar boyunca bu haktan mahrum kalmıştır. 1961 Anayasa’sında diğer çalışanlarla birlikte kamu görevlilerine de verilen sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı 1971 yılında 1488 sayılı Kanun’la Anayasa’nın 46. maddesindeki ‘çalışanlar ve işverenler’ ifadesinin ‘işçiler ve işverenler’ olarak değiştirilmesi ve 119. maddeye kamu görevlilerinin sendikalara üye olamayacaklarına yönelik hüküm ilave edilmesi suretiyle geri alınmıştır. 1995 yılında 4121 sayılı Kanun’la Anayasa’nın ‘toplu iş sözleşmesi’ başlıklı 53. maddesine, kanunla kurulmalarına izin verilecek kamu görevlileri sendika ve üst kuruluşlarının üyeleri adına yargı mercilerine başvurabileceklerini ve idareyle toplu görüşme yapabileceklerini belirten fıkra eklenmiştir. 2001 yılında ise 4709 sayılı Kanun ile Anayasa’nın ‘sendika kurma hakkı’ başlıklı 51. maddesinin başlangıç kısmındaki ‘işçiler ve işverenler’ ifadesi 1961 Anayasası’nın ilk hâlinde olduğu gibi ‘çalışanlar ve işverenler’ olarak değiştirilmiş, aynı yıl 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu da yürürlüğe girmiştir.

Kamu görevlileri sendikacılığında diğer bir önemli düzenleme 2010 yılında halkoylaması ile kabul edilen 5982 sayılı Kanun’la Anayasa’nın 53. maddesinde yapılan değişiklikle kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı verilmesidir. Aynı düzenleme kapsamında Anayasa’nın 128. maddesinin 2. fıkrasına, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde toplu sözleşme hükümlerinin geçerli olacağına yönelik cümle eklenmiştir. Diğer taraftan aynı maddede yer alan, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri,

atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceğine ilişkin hüküm hâlen geçerlidir. Anayasa’da yapılan bahse konu değişiklikler sonrası 2012 yılında 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu da yeniden düzenlenerek bağlayıcılığı olmayan ‘toplu görüşme’ uygulamasından, bağlayıcı nitelikteki ‘toplu sözleşme’ sürecine geçilmiş Kanun’un adı da ‘Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’ olarak değiştirilmiştir.

Kamu görevlileri sendikacılığına yönelik bu temel düzenlemeler değerlendirildiğinde kamu görevlilerine sağlanan sendikal hakların 1971 ile 1995 yılları arasındaki dönem dışında tedricen artırılmış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu değişikliklerin gerçekleşmesinde Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün de (UÇÖ) (International Labour Organization-ILO) önemli etkisi olmuştur. Diğer taraftan kamu görevlileri sendikacılığında gelineen seviyenin yeterli olup olmadığı ve sendikal faaliyetlerinin kamu görevlilerinin özlük haklarının iyileştirilmesine ne ölçüde etki edebildiği tartışmalıdır. Bu tartışmalara rağmen mevzuatta yapılan değişikliklerin sendikal kuruluşları kamu personel sisteminin önemli birer aktörü hâline getirdiği yadsınamaz bir gerçektir.

Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı genel olarak; sendika siyaset ilişkisi, sendika hakkı kısıtlanan kamu görevlileri, sendikalara üye kamu görevlilerine toplu sözleşme ikramiyesi ödenmesi, kamu görevlilerinin grev hakkının olmaması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun (KGHK) eşitliksiz yapısı, toplu pazarlık sürecinde sadece en çok temsil gücüne sahip sendikal kuruluşların söz sahibi olması ve toplu sözleşme sürecine yönelik diğer eleştiriler üzerinden tartışılmaktadır. Bu tartışmalar da genel olarak çalışma ekonomisi anabilim dalında faaliyet gösteren akademisyenlerin ilgi alanına girmektedir. Buna karşın ancak sınırlı sayıda çalışmada konunun kamu personel yönetimi özelinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır (Albayrak, 2017; Sayan, 2017; Sayan ve Urhan, 2020).

Bu çalışmanın amacı kamu görevlileri sendikacılığının kamu görevlilerinin özlük haklarına ve kamu personel sistemine etkisinin nesnel veriler üzerinden incelenerek somut çıkarımlarda bulunulmasıdır. Bu doğrultuda devam eden bölümde öncelikle toplu sözleşme sürecine yönelik genel esaslar ve tartışmalı konular değerlendirilmiş, sonrasında 2012 ile 2025 yılları arasında bağtlanan sekiz adet toplu sözleşmenin analizi neticesinde elde edilen bulgular açıklanmıştır.

Toplu Sözleşme Sürecine Yönelik Genel Esaslar ve Tartışmalar

2012 yılında 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kanun’da yapılan değişiklikler öncesi toplu görüşmeler her yıl, bir sonraki yılı kapsayacak şekilde yapılmaktaydı. Bahse konu düzenleme sonrası ise toplu sözleşmeler bağitlandığı yıldan sonraki iki yılı kapsayacak şekilde son rakamı tek olan yıllarda Ağustos ayında icra edilmektedir. 4688 sayılı Kanun’un 31. maddesi gereğince toplu sözleşme sürecinin Ağustos ayının son işgünü öncesi tamamlanması gerekmektedir. Bu noktada toplu sözleşmelerin yaz tatili dönemi olan Ağustos ayında yapıyor olması ve sürecin bir ayla sınırlandırılması sendikal kuruluşlar tarafından eleştirilere maruz kalmakta (TBMM, 2012: 36-37), tahkim sürecini de kapsayan bu sürenin kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının gerektiği gibi müzakere edilmesi için yeterli olmadığı ifade edilmektedir. Kamu idaresi ise bahse konu görüşmelerin Ağustos ayında yapılmasının gerekçesini bütçe süreciyle ilişkilendirerek açıklamaktadır (TBMM, 2012: 16).

Anayasa’nın 128. maddesi ile 4688 sayılı Kanun’un 28. maddesi gereği toplu sözleşmeler kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları ile sınırlandırılmıştır. Bu durum hem sendikal kuruluşlar, siyasetçiler ve akademisyenler tarafından (Atay, 2024: 86; TBMM, 2012: 23, 29, 78) hem de AB ilerleme raporlarında (Güneyi, 2024a: 69) eleştirilerek sözleşmelerin kapsamının genişletilmesi gerektiği ifade edilmektedir. UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de toplu pazarlık kapsamına giren konuların daraltılmasını genel olarak 98 sayılı UÇÖ sözleşmesine aykırı bulmaktadır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 243-244). Ancak kamu görevlileri özelinde değerlendirildiğinde toplu sözleşme kapsamının mali ve sosyal haklar dışındaki konuları da kapsayacak şekilde genişletilmesinin ortaya çıkaracağı sonuçlar ve bunun statü hukukuna dayalı Türk kamu personel sistemi içerisinde nasıl uygulanacağı tartışılmaya muhtaçtır (Atay, 2015: 20). Diğer taraftan sendikal kuruluşların kamu personel sistemine etki edebildikleri tek platform toplu sözleşmeler değildir.

4688 sayılı Kanun’un ‘yönetime katılma’ başlıklı maddelerine istinaden sendikal kuruluşların ve sendika temsilcilerinin kamu personel yönetimi mevzuatı ve uygulamalarına yönelik görüş beyan edebilmeleri ve kamu politikalarının belirlenmesine etki edebilmeleri kapsamında Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPDK) ve Kurum İdari Kurulları (KİK) oluşturulmuştur. 4688 sayılı Kanun’un 21. maddesine göre mali ve sosyal haklar dışında kamu personel sisteminin geneline yönelik hususların kamu idareleri ile sendikal kuruluşlar arasında müzakere edileceği yer KPDK’dır. Ancak KPDK toplantılarının yeterli etkinlikte uygulanamıyor olması ve bahse konu toplantılarda alınan kararların tam olarak uygulamaya geçirilmemesi (Yıldız, 2024: 61-65), bunun yanında sendikal kuruluşların mümkün

olan her konuyu en güçlü müzakere imkânına sahip oldukları toplu sözleşme platformuna taşıma istekleri (Güneyi, 2024a: 20) toplu sözleşmelerin kapsamını genişletmektedir. Bu ise toplu sözleşmelerin Türk hukuk sistemindeki yerinin ne olduğu sorusunu daha da karmaşık hâle getirmektedir.

4688 sayılı Kanun'un 28. maddesi gereğince, toplu sözleşmede alınan kararlar sendika üyesi olup olmadığına veya hangi sendikaya üye olduğuna bakılmaksızın tüm kamu görevlileri için geçerlilik kazanmakta, toplu sözleşme ikramiyesi dışındaki haklardan tüm kamu personeli faydalanmaktadır.³ Bu noktada sendikal kuruluşların toplu sözleşme ikramiyesi uygulamasına ilişkin görüşlerinin ayrıştığını ifade etmek gerekir. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) ve Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen) söz konusu düzenlemeyi bir kazanım olarak nitelerken Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) uygulamayı sendikaların bağımsızlığı ilkesine gölge düşüren bir düzenleme olarak görmektedir (Yorgun, 2011: 161). Diğer taraftan Memur-Sen işçi sendikacılığında geçerli olan 'dayanışma aidatı' düzenlemesinin kamu görevlileri sendikacılığında da uygulanmasını, bu bağlamda kamu görevlileri adına sözleşmeyi bağlayan sendika veya konfederasyona üye olmayan kamu görevlilerinin de yetkili sendika/konfederasyona aidat ödemesini (Kadıoğlu, 2024; TBMM, 2012: 12, 37, 64) talep etmektedir.

Toplu sözleşme görüşmelerinde kamu görevlileri on beş üyeden oluşan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti (KGSH) tarafından temsil edilmektedir. Bu on beş üyenin on biri her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenen temsilcilerden oluşmaktadır. Bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyon biri heyet başkanı biri de konfederasyon temsilcisi olarak iki üyeyle KGSH'de yer almaktadır. Bağlı

³ Kamu görevlileri sendikacılığı kapsamında tartışılan konulardan birisi sendika aidatının (4688 sayılı Kanun'da üyelik ödentisi olarak adlandırılmıştır) veya bundan daha fazla bir ücretin toplu sözleşme desteği/ikramiyesi adıyla devlet tarafından kamu görevlilerine geri ödenmesidir. Sendikalara üye kamu görevlilerine ilave bir ücret ödenmesi, bunun yanında bu ücretin üye olunan sendikaya göre farklılık göstermesi alanyazında eleştirilere maruz kalmıştır (Gülmez, 2011; Uçkan Hekimler, 2023: 52; Yorgun, 2011: 162). Uygulama ilk kez 2005 yılında yapılan dördüncü dönem toplu görüşmede gündeme gelmiş, 2006 yılından itibaren uygulanmaya başlamış, sonraki yıllarda birçok kez değişiklik yapılarak farklı esaslarda uygulanmaya devam edilmiştir. Anayasa Mahkemesi de konuyla ilgili olarak 2009 ve 2024 yıllarında iki kez karar almıştır. Yüksek Mahkemenin 2024 yılında aldığı Karar doğrultusunda mevcut durumda sendikalara üye kamu görevlilerine (sendika ayrımı yapılmaksızın) her ay, toplu sözleşmeyle belirlenen tutarda 'toplu sözleşme ikramiyesi' ödenmektedir.

sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla ikinci ve üçüncü sıradaki konfederasyonlar da KGSH’ye birer temsilci görevlendirmektedir.

Toplu sözleşme biri kamu görevlilerinin tamamını kapsayan genel nitelikte, kalan on biri ise ayrı ayrı hizmet kollarına yönelik olmak üzere toplam on iki bölümden oluşmaktadır. Toplu sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümünü imzalama yetkisi KGSH Başkanına, hizmet kollarına yönelik bölümleri imzalama yetkisi ise yetkili sendika temsilcilerine verilmiştir. Uyuşmazlık durumunda KGHK’ye başvurma yetkisi de sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili temsilcilere aittir. Bu durumda imza ve itiraz hakkı olmaması nedeniyle üye sayısı itibarıyla ikinci ve üçüncü sıradaki konfederasyonların toplu sözleşme masasında bulunmalarının öneminin olmadığı (TBMM, 2012: 14) ifade edilmektedir. Toplu sözleşme süreci kamu görevlilerinin temsili açısından çoğulcu değil, çoğunluğun yer aldığı bir temsil sistemi olarak nitelendirilmekte (Uçkan Hekimler, 2023: 53), bahse konu konfederasyonların bu süreçteki konumları ‘figüran’ (Çelik, 2015: 193), ‘sembolik’ ve ‘seyirci’ (Sayan ve Urhan, 2020: 91) gibi kelimelerle tanımlanmaktadır. Bu eleştirilere ilave olarak en çok üyeye sahip konfederasyon konumunda olan Memur-Sen ile hükümet arasındaki simbiyotik ilişkinin (Beyazbulut Taşkın ve Durmaz, 2026; Çelik, 2015: 195; Uçkan Hekimler, 2023: 53) kamu görevlilerinin haklarının layıkıyla savunulmasını engellediği iddia edilmektedir. Toplu sözleşme ikramiyesi uygulaması da bu karşılıklı bağımlılık ilişkisini destekleyen bir düzenleme olarak nitelendirilebilmektedir (Çelik, 2015: 195-196; Gülmez, 2011: 300-301; Yorgun, 2011: 162).

4688 sayılı Kanun’un ‘uyuşmazlık hali’ başlıklı 33. maddesi gereğince toplu sözleşme sürecinde anlaşma sağlanamaması durumunda üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı imzalanması, bu tutanağın imza altına alınamaması durumunda ise görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı düzenlenmesi gerekmektedir. Kanun’da uzlaşmazlık tutanağının hazırlanması görevi Devlet Personel Başkanlığına verilmiştir. Bu noktada bahse konu başkanlığın 2018 yılında 703 sayılı KHK ile 2019 yılı itibarıyla kapatılmış olmasına rağmen 4688 sayılı Kanun’da söz konusu kuruma verilen görevlerde değişiklik yapılmadığını vurgulamak gerekir. Kamu görevlileri sendikal kuruluşları adına toplu sözleşme sürecini yürüten temsilcilerin ifadelerinden; görüşmelerin tutanak altına alınmaması, toplantılara kamu idaresini temsilen düşük seviyede katılım sağlanması gibi uygulamadan kaynaklanan başka sorunların da yaşandığı anlaşılmaktadır (Eğin, 2024: 78-79).

4688 sayılı Kanun’da (madde 33) taraflara toplantı tutanağı veya uzlaşmazlık tutanağının düzenlenmesini müteakip üç gün içerisinde KGHK’ye başvurma hakkı verilmiştir. Taraflar arasında anlaşma sağlanamamasına rağmen KGHK’ye başvurulmaması durumunda kamu görevlilerinin sonraki iki mali yıl

boyunca geçerli olacak mali ve sosyal hakları genel hükümlere göre belirlenecektir (4688 Sayılı Kanun, madde 31). Bilindiği üzere kamuda çalışanlar da dâhil olmak üzere işçiler için geçerli olan grev hakkı kamu görevlilerine verilmemiştir. Bu durumda mevcut yasal düzenlemeler kapsamında yapılabilecek toplantı, gösteri, yürüyüş gibi eylemler dışında, sendikal kuruluşların uzlaşmazlık durumunda KGHK’ye başvurma veya görüşmelerden çekilme dışında bir seçenekleri kalmamaktadır. Görüşmelerden çekilme durumunda en çok temsil gücüne sahip ikinci sendikal kuruluşun sürece dâhil edilecek olması (4688 Sayılı Kanun, madde 29) da pazarlık sürecinde idarenin elini kuvvetlendirmektedir. Bu bağlamda mevcut tahkim süreci uluslararası sözleşmelere uygun olmadığı yönünde eleştirilere maruz kalmaktadır (Atay, 2024: 86; Çelik, 2015: 193; TBMM, 2012: 15). Diğer taraftan KGHK kararlarının bağlayıcı olmasından dolayı kamu görevlilerinin iş mahkemelerine başvuramadığı, bu durumun uluslararası iş mevzuatına aykırı olduğu ifade edilmektedir (TBMM, 2012: 15). UÇÖ Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararlarına göre de zorunlu tahkim usulü 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesinde belirtilen ‘gönüllü müzakere’ ilkesiyle uyuşmamakta olup sadece zorunlu hizmetler kapsamında bu usulün uygulanması uygun görülmektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 265-266).

Toplu sözleşme sürecine yönelik bu eleştiriler önem arz etmekle birlikte kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının belirlenmesi kapsamında ön plana çıkan eleştiri KGHK’nin yapısına yöneliktir. Toplu sözleşme sürecini toplu görüşme sürecinden ayıran en önemli farklılık toplu sözleşme hükümlerinin bağlayıcı olmasıdır. Toplu görüşme sürecinde taraflar arasında anlaşma sağlansa da, anlaşma sağlanamayıp Uzlaştırma Kuruluna başvurulsa da kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde nihai karar mercii Bakanlar Kurulu idi. Toplu sözleşme sürecinde ise taraflar arasında anlaşma sağlanması durumunda imzalanan toplu sözleşme hükümleri geçerlilik kazanmakta, anlaşma sağlanamayıp Uzlaştırma Kurulunun yerini alan KHGK’ye başvurulması durumunda ise Kurul kararları geçerli olmaktadır. 4688 sayılı Kanun’un 34. maddesi gereğince KHGK kararları kesindir ve herhangi bir onaya tabi değildir. Bu durumda toplu sözleşme sürecine geçilmesinin bir kazanım olduğu söylenebilir. Ancak KGHK’nin taraflar arasında eşitlik gözetmeyen yapısı (Arıcı, 2015: 212-216; Çelik, 2015: 193; Sayan ve Urhan, 2020: 90; Uçkan Hekimler, 2023: 54; Yardımcıoğlu, 2022: 66-74) bu kazanıma gölge düşürmektedir.

4688 sayılı Kanun’un 34. maddesine göre on bir kişiden oluşan KHGK’nin sadece dört üyesi doğrudan sendikal kuruluşlar tarafından belirlenmektedir. Konfederasyonlar tarafından önerilip cumhurbaşkanı tarafından seçilen öğretim üyesinin de sendikal kuruluşlar tarafından belirlendiği kabul edilse dahi kurul üyelerinin çoğunluğu idare tarafından belirlenmekte, bu durumda kurul tarafından

alınan kararların bağımsız ve tarafsızlığı sorgulanır hâle gelmektedir. Nitekim 2023 yılında yapılan yedinci dönem toplu sözleşmeye ait KGHK Kararı’na yönelik karşı oy gerekçelerinde de oy çokluğuyla alınan kararların büyük çoğunluğunun beşe karşı altı oyla alınmasına dikkat çekilmiştir. KGHK’nin eşitliksiz yapısı 2012 yılında 6289 sayılı Kanun Tasarısı’nın ilgili komisyonda görüşülmesi esnasında da yoğun eleştirilere maruz kalmış, görüşmeler esnasında sıklıkla ifade edilen önerilerden birisi ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanının kurul başkanı olarak belirlenmesi olmuştur (TBMM, 2012).

Görüldüğü üzere her ne kadar tarihsel süreçte kamu görevlilerinin sendikal haklarının geliştirilmesine yönelik bir takım olumlu düzenlemeler yapılmış olsa da mevcut durum itibarıyla Sayan ve Urhan’ın (2020: 61) ifadesiyle ‘devletin çizdiği sınırlar içinde’, Uçkan Hekimler’e (2023: 55) göre ise ‘devlet güdümlü’ bir kamu görevlileri sendikacılığı uygulanmaktadır. Ancak her halükarda bahse konu düzenlemeler sonrası kamu görevlileri sendikacılığının kamu personelinin özlük haklarının belirlenmesine ve kamu personel sistemine yönelik politikalarının oluşturulmasına daha çok etki eder hâle geldiği açıktır. Bu etki çalışmanın devamında toplu sözleşme hükümleri üzerinden analiz edilecektir.

Yöntem

Nitel araştırma yönteminin tercih edildiği bu çalışma esas itibarıyla doküman analizine dayanmaktadır. Araştırma konusuyla ilgili öne çıkan birincil veri kaynakları toplu sözleşmeler ve KGHK kararlarıdır. Resmi Gazete’nin ‘tebliğler’ bölümünde toplu sözleşmeler, ‘kurul kararları’ bölümünde de KGHK kararları yayımlanmaktadır. Çalışma kapsamında bugüne kadar bağitlanan tüm toplu sözleşmeler ve KGHK kararları incelenmiştir. Bunlara ilave olarak Memur-Sen tarafından dördüncü dönem ve sonraki toplu sözleşmelere ilişkin yayımlanan ‘kamu görevlileri toplu sözleşme süreci ve sonuçları’ isimli dokümanlar da birincil veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümünü bağitlama yetkisine sahip olan Memur-Sen’in dördüncü dönem ve sonrasında bağitlanan toplu sözleşmelere ilişkin teklifleri bu dokümanlardan, ilk üç toplu sözleşmeye ilişkin teklifleri ise açık kaynak verilerinden derlenmiştir.

Çalışma kapsamında incelenen dokümanlar araştırmanın amacı doğrultusunda içerik analizine tabi tutulmuş, elde edilen bulgular toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin özlük haklarının belirlenmesine ve kamu personel sistemine etkisi bağlamında beş tema altında tasnif edilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde öncelikle bugüne kadar yürürlüğe giren sekiz adet toplu sözleşme ile ilgili genel bilgiler sunulmuş sonrasında çalışma kapsamında elde edilen bulgular açıklanmış ve tartışılmıştır.

2012-2025 yılları arasında bağtlanan toplu sözleşmelerde kamu görevlilerinin temsili, uzlaşma durumu, kamu görevlilerinin geneline ilişkin zam teklif ve gerçekleştirmeleri ile ilgili yıllardaki resmi enflasyon oranları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Bugüne Kadar Bağıtlanan Toplu Sözleşmelere İlişkin Genel Bilgiler (Yazar Tarafından Derlenmiştir).

Toplu sözleşme dönemi	Kamu görevlilerini temsil (sözleşme yetkisi) durumu	Uzlaşma durumu	Kamu görevlilerinin geneline ilişkin zam teklif ve gerçekleştirmeleri			Resmi enflasyon oranı (TÜİK) *
			En çok temsil gücüne sahip konfederasyon (Memur-Sen) Zam teklifi	Kamu İşveren Heyeti son zam teklifi	Karar	
1. Dönem (2012-2013)	Memur-Sen. Yedi hizmet kolunda Memur-Sen'e, üç hizmet kolunda Türkiye Kamu-Sen'e, bir hizmet kolunda KESK'e bağlı sendikalar	Kamu görevlilerinin geneline ve on hizmet koluna ilişkin uzlaşma sağlanamamıştır. Yerel yönetimler hizmet koluna ilişkin uzlaşma sağlanmıştır.	2012 yılı için % 16; 2013 yılı için % 14 oransal zam. Ayrıca, taban aylığa 2012 yılında 120 TL, 2013 yılında 80 TL zam.	Altışar aylık dönemlerde 2012 yılı için % 3,5 + % 4; 2013 yılı için % 3 + % 3 oransal zam.	Altışar aylık dönemlerde 2012 yılı için % 4 + % 4; 2013 yılı için % 3 + % 3 oransal zam (KGHK).	2012: 6,16 2013: 7,40
2. Dönem (2014-2015)	Memur-Sen. On hizmet kolunda Memur-Sen'e, bir hizmet kolunda (kültür ve sanat) KESK'e bağlı sendikalar	Kamu görevlilerinin geneline ve on hizmet koluna ilişkin uzlaşma sağlanmıştır. Kültür ve sanat hizmet koluna ilişkin uzlaşma sağlanamamıştır.	2014 yılı için altışar aylık dönemlerde % 6 + % 6 oransal zam ve taban aylıkta 100 TL artış (Teklif sonradan taban aylıkta 250 TL artış olarak değişti). 2015 yılı için altışar aylık dönemlerde % 6 + % 6 oransal zam.	2014 yılında altışar aylık dönemlerde % 3 + % 3 oransal zam veya taban aylıkta 100 TL artış (Teklif sonradan taban aylıkta 175 TL artış olarak değişti). 2015 yılında altışar aylık dönemlerde % 3 + % 3 oransal zam.	2014 yılında taban aylıkta brüt 175 TL (Net 123 TL) artış. 2015 yılında altışar aylık dönemlerde % 3 + % 3 oransal zam (Uzlaş).	2014: 8,17 2015: 8,81

3. Dönem (2016-2017)	Memur-Sen ve bağlı sendikalar (tüm hizmet kollanında)	Kamu görevlilerinin geneline ve tüm hizmet kollanına ilişkin uzlaşma sağlanmıştır.	2016 yılı için: % 8 + % 8 oransal zam, taban aylığına 150 TL zam, 2015 yılı ekonomik büyüme oranının % 50'si ve üç aylık dönemlerdeki büyüme oranları kadar refah payı artışı ve enflasyon farkı 2017 yılı için: % 7 + % 7 oransal zam, taban aylığına 100 TL zam, üç aylık dönemlerdeki ekonomik büyüme oranı kadar refah payı artışı ve enflasyon farkı.	Altışar aylık dönemlerde 2016 yılı için % 6 + % 5; 2017 yılı için % 3 + % 4 oransal zam.	Altışar aylık dönemlerde 2016 yılı için % 6 + % 5; 2017 yılı için % 3 + % 4 oransal zam (Uzlaş).)	2016: 8,53 2017: 11,92
4. Dönem (2018-2019)	Memur-Sen ve bağlı sendikalar (tüm hizmet kollanında)	Kamu görevlilerinin geneline ve tüm hizmet kollanına ilişkin uzlaşma sağlanmıştır.	1. alternatif: altışar aylık dönemlerde 2018 yılı için % 10 + % 6; 2019 yılı için % 10 + % 8 oransal zam. 2. alternatif: taban aylıklara 2018 ve 2019 yıllarında 75 TL net artış yapmak kaydıyla altışar aylık dönemlerde % 7 oransal zam. 3. alternatif: 2018 yılında ek ödeme puanlarına 15 puan ilave edilmek kaydıyla 2018 yılında % 6 + % 6; 2019 yılında % 10 + % 8 oransal zam. Ayrıca 2018 ve 2019 yıllarında, bir önceki yıl gerçekleşen gayri safi yurtiçi hasıla artış oranının yarısı kadar refah payı zammı.	Altışar aylık dönemlerde 2018 yılı için % 4 + % 3,5; 2019 yılı için % 4 + % 5 oransal zam.	Altışar aylık dönemlerde 2018 yılı için % 4 + % 3,5; 2019 yılı için % 4 + % 5 oransal zam (Uzlaş).	2018: 20,30 2019: 11,84
5. Dönem (2020-2021)	Memur-Sen ve bağlı sendikalar (tüm hizmet kollanında)	Kamu görevlilerinin geneline ve tüm hizmet kollanına ilişkin uzlaşma sağlanamamıştır.	Altışar aylık dönemlerde 2020 yılı için % 8 + % 7; 2021 yılı için % 6 + % 6 oransal zam. 2020 yılında taban aylığa 200 TL zam. 2020 yılı için % 3; 2021 yılı için % 2 refah payı artışı.	Altışar aylık dönemlerde 2020 yılı için % 4 + % 4; 2021 yılı için % 3 + % 3 oransal zam.	Altışar aylık dönemlerde 2020 yılı için % 4 + % 4; 2021 yılı için % 3 + % 3 oransal zam (KGHK).	2020: 14,60 2021: 36,08

6. Dönem (2022-2023)	Memur-Sen ve bağlı sendikalar (tüm hizmet kollannda)	Kamu görevlilerinin geneline ve tüm hizmet kollanına ilişkin uzlaşma sağlanmıştır.	2022 yılı için % 21, 2023 yılı için % 17 oransal zam. 2022 ve 2023 yıllarında % 3 refah payı artışı. 2022 yılında 600 TL seyyanen zam.	Altışar aylık dönemlerde 2022 yılı için % 5 + % 7; 2023 yılı için % 8 + % 6 oransal zam.	Altışar aylık dönemlerde 2022 yılı için % 5 + % 7; 2023 yılı için % 8 + % 6 oransal zam (Uzlaş).)	2022: 64,27 2023: 64,77
7. Dönem (2024-2025)	Memur-Sen ve bağlı sendikalar (tüm hizmet kollannda)	Kamu görevlilerinin geneline ilişkin uzlaşma sağlanamamış, tüm hizmet kollanına ilişkin uzlaşma sağlanmıştır.	2024 yılı Ocak ayından itibaren üçer aylık dönemlerde sırasıyla % 25, % 10, % 15, % 10 oransal zam. 2025 yılında altışar aylık dönemlerde % 15, % 15 oransal zam. 2024 ve 2025 yıllarında % 10 refah payı artışı.	Altışar aylık dönemlerde 2024 yılı için % 15 + % 10; 2027 yılı için % 6 + % 5 oransal zam.	Altışar aylık dönemlerde 2024 yılı için % 15 + % 10; 2027 yılı için % 6 + % 5 oransal zam (KGHK).	2024: 44,38 2025: 30,89
8. Dönem (2026-2027)	Memur-Sen. On hizmet kolunda Memur-Sen'e, bir hizmet kolunda (kültür ve sanat) Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalar	Kamu görevlilerinin geneline ilişkin uzlaşma sağlanamamış, tüm hizmet kollanına ilişkin uzlaşma sağlanmıştır.	Altışar aylık dönemlerde 2026 yılı için % 25 + % 20; 2027 yılı için % 20 + % 15 oransal zam. Taban aylığı 2026 yılında 10.000 TL, 2027 yılında 7.500 TL zam. 2026 yılı için % 10 refah payı artışı.	Altışar aylık dönemlerde 2026 yılı için % 11 + % 7; 2027 yılı için % 4 + % 4 oransal zam. Ayrıca taban aylığa 1.000 TL zam.	Altışar aylık dönemlerde 2026 yılı için % 11 + % 7; 2027 yılı için % 5 + % 4 oransal zam. Ayrıca taban aylığa 1.000 TL zam (KGHK).	2026: ? 2027: ?

* İlgili yılın Aralık ayı enflasyon verisidir. Veriler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) resmi internet sitesinden alınmıştır.

Tablo 1’de sunulan verilerden yola çıkarak bugüne kadar bağtlanan toplu sözleşmelere ilişkin genel bilgiler şu şekilde özetlenebilir:

- Memur-Sen Başkanı, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon temsilcisi olarak toplu sözleşmelerin tamamında KGSŞ’ye başkanlık etmiş, toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümünü bağtlama veya KGHK’ye başvurma yetkisi de Memur-Sen’de olmuştur. Türkiye Kamu-Sen, en çok temsil gücüne sahip ilk üç konfederasyondan biri olarak tüm toplu sözleşmelerde KGSŞ’de temsilci bulundurmuştur. İlk yedi toplu sözleşmede KGSŞ’de temsil edilen KESK, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla dördüncü sıraya düştüğü için sekizinci dönem toplu sözleşmede temsil edilmemiştir. KESK’in yerini 2024 yılı itibarıyla en çok temsil gücüne sahip üçüncü konfederasyon konumuna yükselen Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik Kamu-İş) almıştır.

- Memur-Sen’e bağlı sendikalar üçüncü, dördüncü, beşinci, altıncı ve yedinci dönem toplu sözleşmelerde on bir hizmet kolunun tamamında kamu görevlilerini temsil etme, sözleşmeyi bağtlama veya KGHK’ye başvurma yetkisine sahip olmuşlardır. Memur-Sen’in birinci dönem toplu sözleşmede yedi, ikinci ve sekizinci dönem toplu sözleşmelerde ise on sendikası bu hakka sahip olmuşlardır. Türkiye Kamu-Sen’in birinci dönem toplu sözleşmede üç, sekizinci dönem toplu sözleşmede bir; KESK’in ise birinci ve ikinci dönem toplu sözleşmelerde bir sendikası ilgili hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika sıfatıyla toplu sözleşme sürecinde kamu görevlilerini temsil edebilmişlerdir.

- İlk toplu sözleşme yerel yönetimler hizmet kolu dışında uzlaşmazlıkla, ikinci dönem toplu sözleşme ise kültür ve sanat hizmet kolu dışında uzlaşma ile sonuçlanmıştır. Üçüncü, dördüncü ve altıncı dönem toplu sözleşmelerde kamu görevlilerinin geneli ve tüm hizmet kollarına ilişkin uzlaşma sağlanmış, beşinci dönem toplu sözleşme ise kamu görevlilerin geneli ve tüm hizmet kollarında uzlaşmazlıkla neticelenmiştir. Yedinci ve sekizinci dönem toplu sözleşmelerde kamu görevlilerinin geneline ilişkin uzlaşma sağlanamamış, tüm hizmet kollarına ilişkin uzlaşma sağlanmıştır.

- Tüm toplu sözleşmelerde kamu görevlileri sendikal kuruluşları ile Kamu İşveren Heyetinin kamu görevlilerinin geneline yapılacak zam teklifleri arasında ciddi fark olmuş, toplu sözleşmeler Kamu İşveren Heyetinin teklifine yakın oranlarda neticelenmiştir.

- Kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklar dört kez (birinci, beşinci, yedinci ve sekizinci dönem toplu sözleşmeler) KGHK tarafından belirlenmiş, Kurul genel olarak Kamu İşveren Heyetinin teklifini (oy çokluğuyla) kabul etmiştir. Kamu İşveren Heyetinin oransal zam teklifi KGHK tarafından

birinci dönem toplu sözleşmede yarım puan, sekizinci dönem toplu sözleşmede ise bir puan (toplu sözleşme süresinde uygulanacak altı aylık dört dönemden sadece biri için) artırılmıştır.

- Toplu sözleşmelerde kamu görevlilerinin geneline yönelik belirlenen maaş artış oranları 2012 ve 2016 yılları dışında enflasyonun altında kalmıştır. Enflasyonun yüksek olduğu yıllarda, gerçekleşen enflasyon ile maaş artış oranı arasında çok büyük fark ortaya çıkmıştır. 2014 yılında taban aylığa ilişkin bir karar alındığı için kamu görevlilerinin oransal olarak maaş artışı farklılık göstermiştir. Sekizinci dönem toplu sözleşmede hem oransal hem de taban aylığa ilişkin düzenleme yapılması nedeniyle benzer durum kısmen geçerlidir.

- 2025 yılı öncesi yapılan toplu sözleşmelerde uzlaşmazlık durumunda KGHK’ye başvuran taraf sendikal kuruluşlar olmuştur. Sekizinci dönem toplu sözleşme görüşmelerinde kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde uzlaşma sağlanamamasına rağmen Hakem Kurulu’na inanmadıklarını ve güvenmediklerini ifade eden Memur-Sen KGHK’ye başvurmamış, KGHK’ye başvuran taraf ilk kez Kamu İşveren Heyeti olmuştur. KGHK’nin en az sekiz üyeyle toplanabileceğine dikkat çeken Birleşik Kamu-İş KGHK’ye temsilci göndermemiş, diğer konfederasyonların da Kurul toplantılarına katılmamasını, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal hakların belirlenme sürecinin Türkiye Büyük Millet Meclisine taşınmasını önermiştir. Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen’in KGHK’ye temsilci göndermesi neticesinde Kurul karar alabilmektedir.

Tema 1: Toplu Sözleşmelerde Belirlenen Maaş Artış Oranları Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Korunması Kapsamında Yetersiz Kalmıştır.

Tablo 1’de sunulan veriler toplu sözleşmelerde kamu görevlilerinin geneline yönelik belirlenen maaş artış oranlarının istisnalar dışında (2012 ve 2016 yılları), gerçekleşen resmi enflasyon oranının altında kaldığını göstermektedir. Enflasyonun yüksek olduğu yıllarda aradaki fark daha da artmaktadır. Örneğin 2021 yılı için toplu sözleşmede maaş artış oranları % 3 + % 3 olarak belirlenmiş, gerçekleşen enflasyon ise TÜİK verilerine göre % 36,08 olmuştur. Aradaki farkın temel nedeninin Kamu İşveren Heyetinin hedeflenen enflasyona göre teklif sunması ancak bu hedeflerin gerçekleşmemesi olduğu söylenebilir.

Kamu görevlilerinin maaşlarının enflasyon karşısında erimesini engellemek için ayrıca bir mekanizma tesis edilmiş olup toplu sözleşmelerin ‘enflasyon farkı ödemesi’ başlıklı maddelerine istinaden maaş artış oranlarının enflasyonun altında kaldığı dönemlerde aradaki fark maaşlara eklenmektedir. Bu durumda enflasyonun her zaman maaş artış oranlarının üzerinde olduğu bir ortamda kamu görevlilerinin maaş artışlarının oransal olarak belirlenmesi anlamsız hâle gelmektedir. Örneğin toplu sözleşmede 2023 yılı maaş artış oranı % 8 + % 6 olarak belirlenmişken TÜİK verilerine göre gerçekleşen

enflasyon % 64,77 olmuştur. Uygulama açısından değerlendirildiğinde toplu sözleşmede 2023 yılı için yıllık maaş artış oranının % 1 ile % 64,77 olarak belirlenmesi arasında bir fark olmamaktadır. Toplu sözleşme sürecinde hükümetin zam teklifinin gerek pazarlık sürecinde gerekse KGHK tarafından bir veya birkaç puan artırılmasının da bir anlamı kalmamaktadır. Bu durumda toplu sözleşmelerde maaş artışına ilişkin pazarlıkların *gerçekleşecek enflasyonun üzerine uygulanacak refah payı artışı* üzerinden yapılması daha anlamlı olacaktır. Bazı toplu sözleşme dönemlerinde sendikal kuruluşlar tarafından önerildiği üzere refah payı ekonomik büyüme veya gayri safi yurtiçi hasıladaki artış oranına da endekslenabilir.

Mevcut uygulamanın bir sonucu olarak kamu görevlilerinin büyümeden pay alamıyor olmaları kamu görevlilerinin mali haklarının korunması ve geliştirilmesi açısından önemli bir problemidir. Diğer taraftan daha önemli bir problem TÜİK tarafından açıklanan verilerin gerçek enflasyonu yansıtmadığı eleştirileridir (Aslan, 2023: 1326). Enflasyon verilerine yönelik yaşanan güvensizlik kamu görevlilerinin maaş artışlarının yeterliliğinin başka verilerle de değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Aslan'ın (2023), 2003 ile 2022 yılları arasında memur maaşlarındaki değişimi enflasyon, ABD doları, 24 ayar altın, kişi başına gayrisafi yurtiçi hasıla, asgari ücret ile karşılaştıran ve memur maaşlarının birbiri karşısındaki durumunu da değerlendiren çalışması bu kapsamda önemli çıkarımlar yapmaya imkân vermektedir.⁴ Bahse konu çalışmada, seçilmiş on yedi unvana ait memur maaşlarının nicel analizi sonucunda ulaşılan sonuçlardan birisi dönemselsel olarak farklılıklar olmakla birlikte memur maaşlarının 2022 yılı itibarıyla reel olarak gerilediği tespitidir. Memur maaşlarının asgari ücrete ve kişi başına gayrisafi yurtiçi hasılaya oranı da düşmüştür. Çalışma kapsamında incelenen on yedi maaşın aritmetik ortalaması 2003 yılında asgari ücretin 4,3 katı iken, 2022 yılında 2,6 katına; kişi başına gayrisafi yurtiçi hasılaya oranı ise aynı dönemde 1,7'den 0,7'ye gerilemiştir. Bu durumda memurlar ekonomik büyümeden pay alamadıkları gibi maaşların mevcut alım gücü dahi korunamamıştır.

⁴ Aslan (2023: 1296-1297) tarafından da ifade edildiği üzere kamu görevlilerinin maaşlarına ilişkin nitelikli istatistikî verilere ulaşma imkanı bulunmamaktadır. Dolayısıyla bahse konu çalışmanın oldukça kıymetli olduğunu ifade etmek gerekir. Bununla birlikte söz konusu çalışmada derlenen maaş bilgilerinin (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığınca maaş artış dönemlerinde Anadolu Ajansına gönderilen resmi veriler) gerçek durumu ne ölçüde yansıttığının ayrıca tartışılması gerekir. Şöyle ki ek gösterge, tazminat, performans ödemesi gibi farklı bileşenlere göre belirlenen bir maaş rejiminin uygulanıyor olması nedeniyle, herhangi bir unvana sahip kamu personelinin maaşının ne olduğunun net olarak ifade edilmesi tartışmalıdır (Güneyi, 2024b: 66). Bu çalışmada elde edilen bulgular da (Tema 3) bu tespiti doğrulamaktadır.

Aslan (2023) tarafından derlenen veriler incelendiğinde memur maaşlarının reel olarak artış gösterdiği dönemlerin de olduğu görülmektedir. Bu bulgu Tablo 1’deki verilerle birlikte değerlendirildiğinde, toplu sözleşmelerin kamu personelinin maaşlarının belirlenmesinde tek etken olmadığı anlaşılmaktadır. Aksi takdirde toplu sözleşmelerde belirlenen maaş artış oranlarının gerçekleşen resmi enflasyon oranının altında kalmış olması nedeniyle, enflasyon farkının yansıtılmasına rağmen maaşların reel olarak artışından söz edilemezdi. Aritmetik ortalama memur maaşında dönemsel reel artışların nedeni toplu sözleşmeler dışında memurlarının geneline veya belli meslek gruplarına yönelik ayrıca yapılan iyileştirmelerdir. Aslan (2011: 119; 2023: 1305) tarafından nicel olarak da ortaya konulduğu üzere bu tür düzenlemeler genel olarak seçim dönemlerinde yapılmaktadır.

Kamu görevlilerinin geneline yönelik düzenlemelerden birisi Aslan’ın (2023) çalışmasından sonraki dönemde 2023 yılı Temmuz ayında yapılmış, 7456 sayılı Kanun’la 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede (KHK) yapılan düzenlemeyle kamu personelinin maaşlarında seyyanen 8.077 TL’lik artış sağlanmıştır. Her ne kadar bu düzenleme de bir seçim yılında yapılmış olsa da Polat’a (2025: 122-123) göre söz konusu düzenlemenin amacı taşerondan sürekli işçi statüsüne geçirilen kamu işçilerinin ücretlerinin dâhi memurların, hatta emrinde görev yaptıkları idarecilerin maaşlarının üzerine çıkmış olmasıdır. Bu durum kamuda işçi ile memur statüsünde çalışanların özlük hakları arasında denge kurulması probleminin (Güneyi, 2024b: 65) 2023 yılı itibariyle hâlâ çözülemediğini göstermenin yanında, *işçi sendikacılığı kamu görevlileri sendikacılığından daha mı başarılı?* sorusunu da akla getirmektedir. Diğer taraftan 375 sayılı KHK’nin ek 40. maddesinde belirlenen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucuna göre artış gösteren bahse konu ilave ödemenin memur emeklilerine verilmemiş olması ayrı bir eşitsizlik yaratmıştır (Güneyi, 2024b: 68).

Aslan’ın (2023) çalışmasında vurgulanan diğer bir husus 2003 ile 2022 yılları arasında yapılan düzenlemeler neticesinde memurların kendi içerisindeki maaş dengesinin de değişmiş olmasıdır. Bu kapsamda öne çıkarılan bulgu ise üst ile alt unvanlar arasındaki maaş farkının azalmasıdır. Örneğin, 2003 yılında genel müdür maaşı hizmetli maaşının 5,3 katı iken bu oran 2022 yılında 3,1’e düşmüştür. Profesör ile araştırma görevlisi arasındaki maaş farkı ise 2,9 kattan 1,7 kata gerilemiştir. Aslan (2023) tarafından ayrıntılı olarak değerlendirilmemiş olmakla birlikte hizmet sınıfları arasında da maaşlarda bir denge sağlanması kamuda adil bir ücret sisteminin tesis edilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu durumda kamu personelinin mali ve sosyal haklarının bütüncül olarak değerlendirilmesi, belli bir meslek grubu veya unvana yönelik iyileştirmelerin kamudaki ücret dengesine etkisinin göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir. Benzer şekilde toplu sözleşmelerde oransal zam yerine seyyanen zam yapılmasının maaşların iç dengesine yapacağı etki de dikkate alınmalıdır.

Tema 2: Toplu Sözleşmelerde Aynı veya Benzer Konular Tekrarlanmakta, Yeni İlavelerle Birlikte Toplu Sözleşme Maddelerinin Sayısı Artmaktadır.

2012 ile 2025 yılları arasında bağtlanan toplu sözleşmelerdeki madde sayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Toplu Sözleşmelerde Bağtlanan Madde Sayıları

Toplu sözleşme dönemi	Kamu görevlilerinin geneli *	Hizmet kolları											Toplam
		Büro, bankacılık ve sigortacılık	Eğitim, öğretim ve bilim	Sağlık ve sosyal hizmetler	Yerel yönetim	Basın, yayın ve iletişim	Kültür ve sanat	Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	Ulaştırma	Tarım ve ormancılık	Enerji, sanayi ve madencilik	Diyanet ve vakıf	
1. Dönem (2012-2013)	17	2	11	11	4 *	5	3	2	3	4	4	2	68
2. Dönem (2014-2015)	22	6	17	16	4	10	6	3	5	5	9	4	107
3. Dönem (2016-2017)	39	16	23	33	8	14	15	9	12	19	15	8	211
4. Dönem (2018-2019)	46	18	27	37	14	17	16	10	15	24	23	12	259
5. Dönem (2020-2021)	48	19	26	33	13	17	14	11	15	22	22	12	252
6. Dönem (2022-2023)	49	26	34	45	18	20	20	18	17	27	30	15	319
7. Dönem (2024-2025)	59	28	36	43	21	22	21	21	21	27	33	18	350
8. Dönem (2026-2027)	65	31	40	44	23	23	24	22	22	27	33	23	377

* Toplu sözleşme ve KGHK kararlarının 'kapsam', 'dayanak', 'yürürlük süresi ve tereddütlerin giderilmesi', ' taraflar' başlıklı maddeleri çıkarılarak bu sayılar tespit edilmiştir.

Kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına ilişkin bağtlanan toplam madde sayısı beşinci dönem toplu sözleşme dışında sürekli artış göstererek 2012 yılı ile 2025 yılı arasındaki dönemde 68’den 377’ye çıkmıştır. Diğer taraftan sendikal kuruluşlar daha da fazla konuyu toplu sözleşme platformuna taşımak istemekte ve bu yönde çaba sarf etmektedirler. Örneğin yedinci dönem toplu sözleşme sürecinde büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet koluna ilişkin 135 teklif sunulmuş (Memur-Sen, 2023; 149-180) toplu sözleşmede yirmi sekiz madde bağtlanmıştır.

Yetkili sendikalar tarafından önerilen teklifler öncelikle ilgili komisyonlarda; bir önceki toplu sözleşmede yer alan ve aynen korunması önerilen teklifler, revize edilmesi önerilen teklifler, yeni görüşülecek teklifler ve toplu sözleşme kapsamında görüşülmesi konusunda uzlaşamayan teklifler başlıkları altında görüşülmekte ve raporlanmaktadır. Sendikaların teklifleri incelendiğinde toplu sözleşme kapsamını oldukça zorlayan birçok konunun da önerildiği, bu nedenle böyle bir tasnife gitmenin gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin dördüncü dönem toplu sözleşme sürecinde hizmet kollarına ilişkin yapılan bazı teklifler şu şekildedir (Memur-Sen, 2017):

- Türkiye Kalkınma Bankası, Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığında görev yapan memurların kurum içi sınavla uzman kadrolarına atanması (Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolu),

- TÜİK’te geçici personel statüsünde çalışanların memur kadrolarına geçirilmesi (Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolu),

- ‘Adalet hizmetleri’ ve ‘maliye hizmetleri’ sınıfları oluşturulması (Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolu),

- Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, T.C. Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu maaş rejiminin 666 sayılı KHK kapsamından çıkarılması (Basın, yayın ve iletişim hizmet kolu),

- Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Yazma Eserler Kurumu Başkanlığında görev yapan uzman ve uzman yardımcılarının mali ve sosyal haklarına yönelik merkez-taşra ayrımının kaldırılması (Kültür ve sanat hizmet kolu),

- İşçilerin ve sözleşmeli personelin memur kadrolarına geçirilmesi (Kültür ve sanat hizmet kolu),

- Kültür Memur-Sen üyesi olmayan kamu görevlilerin bu sendikaya ‘dayanışma aidatı’ ödemesi (Kültür ve sanat hizmet kolu),

- Vakıf kira gelirlerinin Vakıflar Meclisince belirlenen oranda kısmının (% 5’i geçmemek ve brüt maaşın üçte birini aşmamak şartıyla) Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline ödenmesi (Diyanet ve vakıf hizmet kolu).

Görüldüğü üzere sendikal kuruluşlar toplu sözleşme kapsamına girip girmeyeceği tartışmaya açık birçok konuyu toplu pazarlık sürecine taşıyabilmektedirler. Bahse konu tekliflerle ilgili diğer bir problem ise söz konusu önerilerin sadece belli kamu görevlilerini kapsamasıdır. Bu durumda, yapılacak düzenlemenin kamu personel sisteminin bütününe yapacağı etki göz ardı edilmektedir. Devam eden bölümde daha ayrıntılı açıklanacağı üzere toplu sözleşme maddelerinin sayısının artmasının yanında mali ve sosyal haklar dışındaki konulara yönelik de toplu sözleşmelerde kararlar alınmış ve bunların bir kısmı yürürlüğe girmiştir. Bu durumda sendikal kuruluşların toplu sözleşmenin kapsamını genişletme çabalarının belli ölçüde başarılı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Toplu sözleşme maddelerinin sayıca artmasının bir başka nedeni alınan kararların sözleşme bağlandıktan sonraki iki yılı kapsaması, bu nedenle aynı maddelerin (bazıları değiştirilerek/kapsamı genişletilerek) her toplu sözleşmede tekrar ediliyor olmasıdır. Bu durumda yeni ilavelerle birlikte toplu sözleşme maddelerinin sayısı her yeni dönemde artmaktadır. Toplu sözleşmelerde tekrarlanan maddelerden bazı örnekler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Toplu Sözleşmelerde Tekrarlanan Madde Örnekleri

KONU	Toplu Sözleşme Dönemi							
	1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem	4. Dönem	5. Dönem	6. Dönem	7. Dönem	8. Dönem
Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinden sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışan kamu personelinin de yararlanması	X	X	X	X	X	X	X	X
Emekli kamu personeline 375 sayılı KHK'nin 1/D fıkrası kapsamında ödenen tazminatın gösterge rakamı artırılarak uygulanması	X	X	X	X	X	X	X	X
Burs alan veya devlet tarafından okutulan çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmesi	X	X	X	X	X	X	X	X
Yükseköğretim kurumları disiplin kurullarında sendika temsilcisi bulunması	X	X	X	X	X	X	X	X
Kamu görevlilerine Cuma namazı saatlerinde izin verilmesi	-	-	X	X	X	X	X	X
Hacca gidecek olup yıllık izni kalmayan kamu görevlilerinin hac süresince ücretsiz izinli sayılması	-	-	-	X	X	X	X	X
İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) üyeliğinin isteğe bağlı olması (Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu)	X	X	X	X	X	X	X	X
Sözleşmeli öğretmenlere de başarı ve üstün başarı ödülü verilmesi (Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu)	-	-	-	-	-	X	X	X
Mahalli idarelerde görev yapan kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenmesi (Yerel yönetim hizmet kolu)	X	X	X	X	X	X	X	X
Ek ödemelerin aylıklarla birlikte ödenmesi (Sağlık ve sosyal hizmet kolu)	X	X	X	X	X	X	X	X
Sağlık ve sosyal hizmet kolu kapsamına giren kamu personelinin milli parklar ve tabiat parklarından ücretsiz yararlanması (Sağlık ve sosyal hizmet kolu)	-	-	-	-	-	X	X	X

KONU	Toplu Sözleşme Dönemi							
	1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem	4. Dönem	5. Dönem	6. Dönem	7. Dönem	8. Dönem
Tapu müdürlüklerinde normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenmesi (Bayındırlık, inşaat ve köy hizmet kolu)	-	-	X	X	X	X	X	X
Görev yaptığı yerde ilköğretim ve ortaöğretim okulu bulunmaması nedeniyle başka yerlerde eğitim-öğretim gören din hizmetleri sınıfındaki personelin çocuklarına devlet yurtlarında öncelik sağlanması (Diyanet ve vakıf hizmet kolu)	-	-	-	X	X	X	X	X

Görüldüğü üzere toplu sözleşmelerde tekrarlanan maddeler konuyla ilgili mevzuatta yapılacak düzenleme sonrası toplu sözleşme konusu olmaktan çıkacak niteliktedir. Diğer taraftan bazı konular mevzuatla düzenlenmesine rağmen toplu sözleşmelerde yer almıştır. Örneğin üçüncü dönem toplu sözleşmede alınan karar sonrası, kamu görevlilerine cuma namazı saatinde izin verilmesine yönelik 2016/1 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmış buna rağmen cuma namazı izni maddesi toplu sözleşmelerde tekrarlanmıştır. Mahalli idarelerde görev yapan kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenmesi konusu 4688 sayılı Kanun'un 32. maddesinde düzenlenmiş olmasına rağmen tüm toplu sözleşmelerde yer almıştır.

Tema 3: Toplu Sözleşmelerde Alınan Kararların Büyük Kısmı Mevzuatın Farklı Uygulanması Suretiyle Kamu Görevlilerinin Tazminat, Zam, Ek Ödeme, Fazla Çalışma Ücreti vb. Mali Haklarının İyileştirilmesine Yöneliktir.

Toplu sözleşme maddeleri incelendiğinde alınan kararların çoğunluğunun kamu görevlilerinin genelinin yanında farklı unvanlardaki, farklı kamu kurum ve kuruluşlarındaki veya belli görevleri yerine getiren kamu görevlilerinin tazminat, ek ödeme, zam, ilave ödeme, fazla çalışma ücreti gibi mali haklarının mevzuatta belirlenenenden daha fazla uygulanmasına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 4'te toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümlerinde bağtlanan maddelerden örnekler derlenmiştir. Toplu sözleşmelerin hizmet kollarına ilişkin bölümlerinde bağtlanan maddelerin çoğunluğu da aynı şekilde mevzuatın farklı uygulanması suretiyle belli unvanlardaki kamu görevlilerinin mali haklarının iyileştirilmesi yönündedir.

Tablo 4: Mevzuatın Farklı Uygulanmasına İlişkin Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Toplu Sözleşme Karar Örnekleri

KONU	Toplu Sözleşme Dönemi							
	1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem	4. Dönem	5. Dönem	6. Dönem	7. Dönem	8. Dönem
Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) kıdem ücretini düzenleyen 399 sayılı KHK'nin 28. maddesinin farklı uygulanması	X	X	X	X	X	X	X	X
659 sayılı KHK'de "10.000" olarak belirlenen vekâlet ücretinin belirlenmesine esas göstergenin avukatlar için farklı uygulanması	-	X	X	X	X	X	X	X
Toplu sözleşme ikramiyesinin 375 sayılı KHK'de belirlenen farklı ödenmesi	-	X	X	X	X	X	X	-
KİT'lerde görev yapan müdürlerin Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar'da belirlenen tazminat oranlarına ilave puan eklenmesi	-	-	X	X	X	X	X	X
KİT'lerde sözleşmeli statüde görev yapan bazı personelin 375 sayılı KHK'de belirlenen ek ödeme puanlarına ilave puan eklenmesi	-	-	X	X	X	X	X	X
Sivil savunma uzmanlarının Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar'da belirlenen tazminat oranlarına 5 puan ilave edilmesi	-	-	X	X	X	X	X	X
Şeflerin Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar'da belirlenen tazminat oranlarına ilave puan eklenmesi	-	-	X	X	X	X	X	X
Koruma ve güvenlik görevlilerinin 375 sayılı KHK'de belirlenen ek ödeme puanlarına ilave puan eklenmesi	-	-	X	X	X	X	X	X
Tabip ve diş tabiplerinin 375 sayılı KHK'de belirlenen ek ödeme puanlarına ilave puan eklenmesi	-	-	-	X	X	X	X	X
Gassal unvanlı kadrolarda bulunanlara ilave 500 puan iş gücü zammı ödenmesi	-	-	-	-	-	X	X	X
İdari büro görevlisi ve idari destek personeli unvanlı sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerin ek ödeme oranına 10 puan ilave edilmesi	-	-	-	-	-	X	X	X

KONU	Toplu Sözleşme Dönemi							
	1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem	4. Dönem	5. Dönem	6. Dönem	7. Dönem	8. Dönem
Teknik personel ek ödemelerinin 375 sayılı KHK’de belirlenen oranlara ilave puan eklenerek uygulanması	-	-	-	-	-	-	X	X
Müdürler ve bazı idarecilerin Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar’da belirlenen tazminat oranlarına ilave puan eklenmesi	-	-	-	-	-	-	X	X
Veteriner hekimlerin 375 sayılı KHK’ye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 10 puan ilave edilmesi	-	-	-	-	-	-	X	X
Bazı uzmanlar ve denetim elemanlarının Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar’da belirlenen tazminat oranlarına ilave puan eklenmesi	-	-	-	-	-	-	-	X
Veznedar ve tahsildar unvanlı kadrolarda bulunanlara ilave 700 puan mali sorumluluk zammı uygulanması, mutemetlerin mali sorumluluk zamlarının 700 puan olarak uygulanması	-	-	-	-	-	-	-	X
Genel idare hizmetleri ve yardımcı hizmetler sınıflarında bulunan bazı devlet memurlarının 375 sayılı KHK’de belirtilen tazminat oranlarına 10 puan ilave edilmesi	-	-	-	-	-	-	-	X
Yabancı dil tazminatı ödemelerinin 375 sayılı KHK’de belirtilen gösterge rakamlarına “100” rakamı eklenerek uygulanması	-	-	-	-	-	-	-	X

Sendikal kuruluşlar açısından değerlendirildiğinde sadece belli kamu çalışanlarına yönelik olsa da bu kararlar kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının iyileştirilmesi kapsamında bir kazanımdır. Kamu personel sisteminin bütünü açısından değerlendirildiğinde ise uygulama iki açıdan problemlidir. Bunlardan birincisi toplu sözleşmelerde kanun hükümlerinin farklı uygulanmasına yönelik kararlar alınıyor olmasıdır. Uygulamayla toplu sözleşmelerin kanunların üstüne çıkarılması suretiyle normlar hiyerarşisinin ihlal edildiğini, bununla birlikte aynı konuda farklı hükümler içeren iki farklı mevzuatın ortaya çıktığını söylemek

yanlış olmayacaktır. Toplu sözleşmeler bağtlandıkları yıldan sonraki iki yılı kapsamakta olup kanun hükümlerini değiştirmemektedir. Ancak sınırlı bir süre için de olsa kanunla belirlenmiş esasların toplu sözleşmelerde alınan kararlarla değiştirilmesi bir *normlar çatışmasına* neden olmaktadır. Diğer taraftan toplu sözleşmeler incelendiğinde değiştirilen kanun hükümlerinin sadece iki yıl geçerli olmadığı, alınan bu kararların her yeni toplu sözleşme döneminde tekrarlanarak (bazıları artırılarak ve genişletilerek) kalıcı bir düzenleme hâline dönüştüğü görülmektedir.

Konuyla ilgili ikinci bir problem uygulamanın kamu personel sisteminde ‘birlik ve denklik’ (Güler, 2013: 315) ve ‘eşitlik’ sağlanması açısından yarattığı zafiyettir. Bazı kamu görevlilerine ilave haklar ve ayrıcalıklar verilmesi aynı işi yapan ancak bu düzenlemelerden faydalanamayan kamu görevlileri açısından bir eşitsizlik olarak nitelendirilebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde mahalli idareler seviyesinde ayrıca imzalanan sözleşmelerle bazı yerel yönetimlerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele sosyal denge tazminatı ödenmesi de tartışmaya açık bir uygulamadır.

Toplu sözleşme hükümlerinden kaynaklanan eşitsizliğe yönelik eleştiriler geçmiş dönemlerde bürokratlar tarafından da dile getirilmiştir. Örneğin ikinci dönem toplu sözleşme kültür ve sanat hizmet koluna ilişkin KGHK kararı karşı oy gerekçelerinde Kalkınma Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı temsilcileri tarafından, hizmet kollarına yönelik yeni haklar sağlanmasının kamu personeli arasında mali ve sosyal haklar açısından dengesizlikler yaratacağı ifade edilmiştir. Diğer taraftan 4688 sayılı Kanun’un 31. maddesinde, aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında dengesizliğe yol açacak hükümlerin toplu sözleşmelere konulamayacağı hükmü yer almaktadır. Bu durumda toplu sözleşmelerde alınan bu tür kararların 4688 sayılı Kanun’a uygunluğunun da tartışmaya açık olduğu değerlendirilmektedir.

Bu eleştirilere ilave olarak bahse konu düzenlemelerin kamu görevlilerinin mali haklarının iyileştirilmesine sınırlı ölçüde katkı yaptığını da ifade etmek gerekir.⁵ Sekizinci dönem toplu sözleşme görüşmeleri sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, kamu görevlilerinin ek ödeme, tazminat vb. mali haklarında iyileştirmeler yapılarak 80 milyar liranın üzerinde bir kazanımın hizmet kollarına aktarıldığını ifade etmiştir (Hürriyet, 2025). Bakan’ın bu açıklamalarından toplu sözleşme kararlarının belirlenmesinde kamu bütçesinin önemli bir etken olduğu, hükümetin genel zam oranı dışında 80 milyar TL civarında bir kaynağın ek ödeme, tazminat vb. olarak kamu görevlilerine harcanmasını uygun bulduğu, bu ödemelerin

⁵ Örnek olarak bkz. (Memur-Sen, 2023: 717-748).

kimleri kapsayacağını da sendikal kuruluşlarla birlikte belirlendiği sonucunu çıkarmak mümkündür.⁶

Tema 4: Toplu Sözleşmelerde Kanunla Düzenlenmesi Gereken Konulara Yönelik Kararlar Alınmaktadır.

Türk kamu personel sistemine yönelik tartışmalardan birisi Anayasa’nın 128. maddesine istinaden kanunla düzenlenmesi gereken konuların Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce KHK’lerle, yeni sistemde ise Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle düzenlenmiş/düzenleniyor olmasıdır (Güneyi, 2024b: 70). Bu çalışmadan elde edilen bulgular kanunla düzenlenmesi gereken konulara ilişkin toplu sözleşmelerde karar alınıyor olmasının da ayrı bir problem olduğunu ortaya koymaktadır. Toplu sözleşme maddeleri incelendiğinde, kanun hükümlerinin farklı uygulanmasının yanında münhasıran kanunla düzenlenmesi gereken konulara ilişkin de toplu sözleşmelerde kararlar alındığı görülmektedir. Tablo 5’de bu tür kararlardan örnekler derlenmiştir. Söz konusu kararlar genellikle ilgili konuda ‘çalışma yapılacaktır’ şeklinde bağitlanmakla beraber bazı konularda hükmedici ifadeler de yer almıştır.

⁶ Kamu görevlilerine tahsis edilen bu kaynak 2025 Yılı Merkezî Yönetim Bütçe Kanunu’nda (I, II, ve III sayılı cetveller toplamı) personel giderlerine ayrılan payın (3.475.520.917.000 TL) yaklaşık % 2,3’üne tekabül etmektedir.

Tablo 5: Toplu Sözleşmelerde Kanunla Düzenlenmesi Gereken Konulara Yönelik Alınan Karar Örnekleri

KONU	Toplu Sözleşme Dönemi							
	1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem	4. Dönem	5. Dönem	6. Dönem	7. Dönem	8. Dönem
Bakanlar kurulu kararlarında, geçici personelin çalışma sürelerinin 11 ay 28 güne çıkarılmasına ilişkin değişiklik yapılması	X	-	-	-	-	-	-	-
Memur ve sözleşmeli personel tarafından yerine getirilmesi gereken görevlerde sürekli işçi statüsünde çalışanların; KİT'lerde sözleşmeli personel pozisyonlarına, diğer kamu idarelerinde memur kadrolarına geçirilmesine yönelik çalışma yapılması	-	-	X	-	-	-	-	-
657 sayılı Kanun'un 4/C fıkrası kapsamında tam zamanlı çalışan geçici personelin sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilmesine yönelik çalışma yapılması	-	-	X	-	-	-	-	-
Sözleşmeli personelin statülerinin yeniden belirlenmesine ilişkin çalışmanın yetkili konfederasyonun katkı ve katılımıyla 2022 yılı içerisinde tamamlanması	-	-	-	-	-	X	-	-
4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun güncellenmesine yönelik çalışma yapılması	-	-	-	-	-	-	X	X
'Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri' sınıfının 'Sağlık hizmetleri sınıfı' olarak değiştirilmesi konusunda çalışma yapılması (Sağlık ve sosyal hizmet kolu)	-	-	-	-	-	X	X	X
Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı taşra teşkilatında sosyal güvenlik uzman yardımcısı ve sosyal güvenlik uzman kadrosu ihdası için çalışma yapılması (Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolu)	-	-	-	-	-	-	-	X
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün personel ihtiyacının döner sermaye bütçesinden karşılanmasına yönelik çalışma yapılması (Bayındırlık, inşaat ve köy hizmet kolu)	-	-	X	-	-	X	X	X

KONU	Toplu Sözleşme Dönemi							
	1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem	4. Dönem	5. Dönem	6. Dönem	7. Dönem	8. Dönem
İdari personelin yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği yapabilmesine yönelik çalışma yapılması (Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu)	-	-	-	-	-	X	X	X
Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumunda sözleşmeli statüde çalışan personelin kadroya geçirilmesi konusunda çalışma yapılması (Tarım ve ormancılık hizmet kolu)	-	-	X	-	-	-	-	-
Orman Genel Müdürlüğü personelinin rotasyona tabi tutulup tutulmayacağı konusunda çalışma yapılması (Tarım ve ormancılık hizmet kolu)	-	-	X	-	-	-	-	-
TAR-GEL projesinin yeniden değerlendirilmesine ilişkin çalışmaların 2016 yılının sonuna kadar tamamlanması (Tarım ve ormancılık hizmet kolu)	-	-	X	-	-	-	-	-
Usta öğretici kadrolarında istihdam edilen lisans mezunu personelin eğitim uzmanı kadrolarına atanmasına yönelik çalışma yapılması (Kültür ve sanat hizmet kolu)	-	-	X	-	-	-	-	-
Nöbetçi memurluğa ilişkin 711 sayılı Kanun’un yürürlükten kaldırılması hususunda yasal düzenleme yapılması (Enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolu)	-	X	-	-	-	-	-	-

4688 sayılı Kanun’un ‘yönetime katılma’ hükümleri kapsamında mali ve sosyal haklar dışındaki konuların görüşüleceği yer esas itibariyle KPDK ve KİK’lerdir. Ancak daha önceden de ifade edildiği üzere bahse konu sosyal diyalog mekanizmaları yeterince etkin işletilememektedir. Bu durumda kamu personel sistemine yönelik problemlerin toplu sözleşmelerde gündeme gelmesinin ve bu konularda çözüm üretilmesinin faydalı olduğu söylenebilir. Ancak sendikal kuruluşların temel amaçlarının üyelerinin çıkar ve menfaatlerini savunmak olduğu göz önüne alındığında, bahse konu kuruluşların çözüm önerilerinin kamu personel sisteminin temel ilkeleriyle uyuşmaması söz konusu olabilmektedir. Kamu

personelinin daha güvenceli statüye geçirilmesine yönelik yapılan düzenlemeler bu duruma örnek gösterilebilir. Bu tür düzenlemeler üyelerinin çıkar ve menfaatlerini savunmak açısından değerlendirildiğinde sendikal kuruluşlar için bir başarıdır. Ancak birçok vatandaş kamuda işe girebilmek için sınavlarda ter dökerken bir şekilde sınavsız olarak kamu hizmeti görmeye başlayan çalışanların sonradan daha güvenceli statüye geçirilmesi kamu personel sisteminin bütünü düşünüldüğünde problemlidir (Güneyi, 2023).

Tema 5: Toplu Sözleşme Maddelerinin Bütüncül Olarak Gözden Geçirilmesi Gerekmektedir.

Toplu sözleşme maddeleri incelendiğinde; kamu görevlilerinin geneliyle ilgili bazı konuların hizmet kolları bölümünde, hizmet kollarıyla ilgili bazı konuların kamu görevlilerinin geneli bölümünde, bazı konuların ise farklı kamu görevlilerini veya farklı kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde birden fazla bölümde bağtlandığı görülmektedir. Bu konuda bazı örnekler şu şekilde sıralanabilir:

- Kamu görevlileri sendikacılığında hizmet kolunu esas alan bir sınıflandırma sisteminin uygulanıyor olmasının bir sonucu olarak sağlık personeli, öğretmen gibi bazı meslek gruplarına ilişkin kararlar toplu sözleşmelerin birden fazla bölümünde bağtlanmıştır.

- KPDK toplantılarında da sıkça gündeme getirilen, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının düzenli aralıklarla yapılması konusu toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümünde değil sağlık ve sosyal hizmet sınıfı bölümünde (altıncı, yedinci ve sekizinci dönem toplu sözleşmeler) bağtlanmıştır.

- Kamu görevlilerine servis hizmeti verilmesi konusu toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneli; büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolu; basın, yayın ve iletişim hizmet kolu; enerji, sanayi ve madencilik hizmet koluna ilişkin bölümlerinde (farklı kamu kurum ve kuruluşları için) bağtlanmıştır.

- Kamu görevlilerinin toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz yararlanması veya toplu taşıma kartı verilmesi konusu farklı kurumlarda çalışan personeli kapsayacak şekilde toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline ve farklı hizmet kollarına (yerel yönetim; basın, yayın ve iletişim; bayındırlık, inşaat ve köy; ulaştırma; tarım ve ormancılık; enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolları) ilişkin bölümlerinde bağtlanmıştır.

- Farklı unvanlardaki veya farklı kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerine değişik şekillerde giyecek veya gıda yardımı yapılmasına ilişkin maddeler toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline ve farklı hizmet kollarına ilişkin bölümlerinde bağtlanmıştır. Yedinci dönem toplu sözleşmede Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği'nin güncellenmesine yönelik

çalışma yapılması kararı alınmış, sekizinci dönem toplu sözleşmede aynı madde tekrarlanmıştır.

- Görevlerini araç kullanarak yerine getiren bazı kamu görevlilerine ilave ücret ödenmesine yönelik hükümler toplu sözleşmelerin farklı hizmet kollarına ilişkin bölümlerinde bağtlanmıştır.

- Tüm toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümlerinde hizmet tahsisli konutların kapsamının genişletilerek, ulaşım ve iskân imkânları kısıtlı yerlerde bulunan kamu konutlarının bu statüye alınması ve bu konutlarda oturanlardan kira alınmaması yönünde karar alınmıştır. Aynı konu altıncı, yedinci ve sekizinci dönem toplu sözleşmelerin enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolu bölümlerinde bazı kamu işletmelerini kapsayacak şekilde bağtlanmıştır. Bunun yanında KİT’lerde (tüm toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümlerinde) ve TRT’de (ikinci dönem ve sonraki toplu sözleşmelerin Basın, yayın ve iletişim hizmet kolu bölümlerinde) görevli personelden konut kira bedelinin % 85’inin alınması yönünde karar alınmıştır.

Gerek bu örnekler gerekse önceki temalarda tartışılan hususlar, toplu sözleşmelerde hangi konuların gündeme geldiğinin bütüncül olarak gözden geçirilerek kamu personel sisteminin genelini ilgilendiren konularda mevzuat çalışması yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Kamu görevlileri sendikacılığının kamu personel sistemine ve kamu görevlilerinin özlük haklarına etkisinin nesnel veriler üzerinden analiz edildiği bu çalışmadan çıkarılacak sonuçlardan birisi alanyazında da ifade edildiği üzere Türkiye’de devletin kontrolünde bir kamu görevlileri sendikacılığı uygulanıyor olmasıdır. Her ne kadar toplu görüşmeden toplu sözleşme sürecine geçilmesi suretiyle toplu sözleşmelerin bağlayıcılığı artırılmış olsa da kamu görevlilerinin özlük haklarının belirlenmesinde hâlâ kamu idaresinin kararları belirleyicidir. Bu noktada eşit iki tarafın pazarlığına dayalı bir sendikacılığın kamu görevlileri açısından uygulanabilirliğinin de ayrıca tartışılması gerekir.

Çalışmada ulaşılan diğer bir sonuç toplu sözleşmelerin kamu görevlilerinin mali haklarının korunması kapsamında yetersiz kaldığı tespiti olmuştur. Uzlaşmayla sonuçlanan toplu sözleşmelerde sendikal kuruluşlar kamu görevlilerinin geneline ilişkin yüksek oranda zam istekleriyle masaya oturmuşlar ancak bu oranların çok altında maaş artışlarına razı olmuşlardır. Anlaşmazlıkla sonuçlanan dönemlerde ise KGHK ya Kamu İşveren Heyetinin teklifini kabul etmiş ya da çok az bir artış yapmıştır. TÜİK tarafından açıklanan enflasyon verilerinin gerçek enflasyonu yansıtıp yansıtmadığının tartışıldığı bir ortamda toplu sözleşmelerde bağtlanan

maaş artış oranları 2012 ve 2016 yılları dışında resmi enflasyon oranının da altında kalmış, enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde aradaki fark daha da açılmıştır. Toplu sözleşmelerde maaş artış oranlarının hedeflenen enflasyon oranına göre bağtlandığı ancak bu hedeflerinin gerçekleşmediği dikkate alındığında, toplu pazarlık sürecinde zam oranının birkaç puan yükseltilmesinin de bir anlamı olmamaktadır. Bu durumda toplu sözleşmelerde oransal zam yerine enflasyon verisine ilave edilecek refah payı üzerinden bir pazarlık yapılması daha anlamlı olacaktır. Diğer taraftan seyyanen yapılan artışların maaşların iç dengesine yapacağı etki de dikkate alınmalıdır.

Toplu sözleşmelerde alınan kararların büyük bir bölümü genel maaş zammı dışında bazı kamu görevlilerinin tazminat, zam, ek ödeme, fazla çalışma ücreti vb. mali haklarının iyileştirilmesine yöneliktir. Görünen o ki kapsamı sınırlı da olsa bu tür kararlar alınması kamu görevlilerinin mali haklarının iyileştirilmesinin farklı bir yöntemi olarak görülmektedir. Sendikal kuruluşlara göre, toplu sözleşmelerde alınan bu kararların her biri ayrı birer kazanımdır. Sendikal kuruluşlar bu kazanımlardan bazılarının miktarının artırılması ve kapsamının genişletilmesi açısından da başarılı olmuşlardır. Ancak uygulama aynı veya benzer işleri yerine getiren kamu personeli arasında birlik, denklik ve eşitlik sağlanması açısından problemlidir. Adaletli bir ücret sistemi tesis edilmesi Türk kamu personel sisteminin önemli problemlerinden biri olup mevcut toplu sözleşme uygulaması bu problemi daha da derinleştirmektedir. Konuyla ilgili diğer bir problem ise alınan bu kararlarda başta 657 sayılı DMK (madde 152), 375 sayılı KHK ve Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar olmak üzere mevzuatla belirlenen esasların dışına çıkılması, başka bir ifadeyle mevzuatın uygulanmamasıdır. Bu durum *toplular sözleşmelerin Türk hukuk sistemindeki yeri nedir?* sorusunun bu açıdan da değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Daha geniş bir açıdan değerlendirildiğinde kamu görevlileri sendikacılığına ilişkin temel hukuki problem, statü hukukunu esas alan bir sistem içerisinde sözleşme hukuku hükümlerinin nasıl uygulanacağına ilişkin belirsizlik, diğer bir ifadeyle bu iki sistem arasındaki çelişki ve uyumsuzluktur.

Toplu sözleşmelerde bazı kamu kurum, kuruluş ve işletmelerinde görev yapan kamu çalışanlarına değişik şekillerde giyecek veya yiyecek yardımı yapılması, konut kira bedeli alınmaması veya eksik alınması, milli parklar ve tabiat parklarından ücretsiz yararlanılması gibi farklı alanlara ilişkin kararlar da alınmaktadır. Konunun kamu personel sisteminin bütünü açısından değerlendirilmemesi nedeniyle bu kararlar da eşitlik ilkesi kapsamında problemlidir. Diğer taraftan mevcut uygulama 4688 sayılı Kanun’un “aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz.” hükmüne uygunluğu açısından da tartışmalıdır.

Mevcut sorunun nedenlerinden birinin kamu görevlilerinin genelinin yanında her bir hizmet koluna yönelik ayrıca sözleşme bağlanması olduğu söylenebilir. Tüm hizmet kollarını kapsayacak tek bir toplu sözleşme imzalanması kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasındaki eşitsizliklerin giderilmesine katkı sağlayabilir.

Çalışmanın bulgularından bir diğeri toplu sözleşmelerde bağtlanan madde sayısının her yeni dönemde artıyor olmasıdır. Bu artışın temel nedeni toplu sözleşmelerin bağtılandıktan sonraki iki yılı kapsaması nedeniyle geçmiş dönemlerde alınan kararların da tekrar edilmesi olmakla birlikte toplu sözleşme maddelerinin çoğunluğu ilgili konuda yapılacak yasal düzenleme sonrası müzakere konusu olmaktan çıkacak niteliktedir. Bu durum toplu sözleşme maddelerinin bütüncül olarak değeriendirilerek mevzuata ithaline yönelik bir çalışma yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu tür bir mevzuat çalışması neticesinde hem aynı konuların her toplu sözleşmede tekrar edilmesi önlenecek hem de ilgili konu tüm kamu görevlilerini kapsayacak şekilde bütüncül olarak değeriendirilmiş olacaktır. Böyle bir çalışma toplu pazarlık sürecinde müzakere edilecek madde sayısını da azaltacak, dolayısıyla yetersiz olduğu ifade edilen bir aylık toplu sözleşme süresi daha etkin kullanılabilecektir.

Anayasa’nın 128. maddesinde ve diğeri mevzuatta toplu sözleşmelerin kapsamı kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarıyla sınırlandırılmış olsa da toplu sözleşmelerde kanunla düzenlenmesi gereken konulara yönelik de kararlar alınmaktadır. Sendikal kuruluşların mümkün oldukça fazla konuyu toplu sözleşme sürecine taşımak istemeleri ve bu konuda belli oranda başarılı olmaları, bunun yanında KPDK ve KİK toplantılarının kamu personel sisteminin problemlerinin çözümüne yeterli etkinlikte katkı yapmıyor olması toplu sözleşmelerin kapsamını mali ve sosyal hakların dışına çıkarmıştır. Bu durum kamu personel sisteminin problemlerinin bir şekilde gündeme getirilmesi açısından faydalı olarak nitelendirilebilir. Diğeri taraftan müzakere edilebilir konuların kapsamının kısıtlanması 98 sayılı UÇÖ sözleşmesine uygunluk açısından problemlidir. Bu durumda toplu sözleşmelerin kapsamının genişletilmesi hem uluslararası sözleşmelere uyum sağlanması hem de problemlili konulara çözüm üretilmesi açısından fayda sağlayacaktır. Ancak Kamu İşveren Heyeti ile KGSH’nin iki senede bir yaptığı toplu sözleşmelerde bağtılanan maddelerle Türk kamu personel sistemine yönelik esasların değeriştirilmesi beklenemez. Bu nedenle toplu sözleşmelerde ilgili konuda çalışma yapılmasına yönelik karar almayı müteakip bu konularda yasal düzenleme yapılması en uygun hâl tarzı olacaktır. Mevcut eğilim de genel itibariyle bu şekilde olmakla birlikte uygulama ile mevzuat arasında uyumsuzluk mevcuttur. Söz konusu uyumsuzluğun giderilmesi için başta 4688 sayılı Kanun olmak üzere olmak üzere mevzuatın bu doğrultuda değeriştirilmesi uygun olacaktır.

Kanunla düzenlenmesi gereken konularla ilgili diğer bir önemli husus sendikal kuruluşlarla kamu idaresinin konulara bakış açısının farklı olmasıdır. Sendikal kuruluşların temel amacı üyelerinin hak ve menfaatlerini savunmak ve geliştirmek iken kamu idaresinin kamu personel yönetiminde birlik, denklik, eşitlik sağlamak; kamuda etkinlik ve verimliliği tesis etmek, kamu yararını korumak gibi sorumlulukları vardır. Bazı durumlarda bu iki amaç birbiriyle uyumlu olmayabilir. Örneğin kamu çalışanlarının daha güvenceli statüye geçirilmesine yönelik düzenlemeler sendikal kuruluşlar açısından bir başarı iken kamu istihdamındaki mevcut karmaşayı daha da artırması ve eşitlik ilkesiyle uyuşmaması nedeniyle kamu personel sisteminin bütünü açısından problemlidir (Güneyi, 2023). Toplu sözleşme sürecinde sendikal kuruluşlar Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nün personel ihtiyacının döner sermaye bütçesinden karşılanması gibi kamu personel sisteminin temel esaslarını değiştirecek teklifler de sunabilmektedir. Türk kamu personel sisteminin mevcut problemlerine yenilerinin eklenmemesi için kamu personel yönetimiyle ilgili değişikliklerin kamu idaresinin öncülüğünde ve sistem bütünlüğü içerisinde yapılması, alınacak kararların da sistemin temel ilkelerini bozmayacak nitelikte olması gerektiği değerlendirilmektedir.

Extended Summary

In Türkiye, public sector unionism is generally discussed in terms of the following issues: the relationship between trade unions and politics; restrictions on public sector employees’ trade union rights; the absence of strike rights for public servants; payment of collective bargaining bonuses to public servants; the unequal structure of the Public Employee Arbitration Board; the fact that only the most representative trade unions and the confederation have a say in the collective agreement process; and other criticisms regarding the collective agreement process. It is also worth noting that these discussions tend to be of primary interest to scholars studying labour economics. Although public sector unionism is certainly related to the public personnel system, only a few studies have specifically examined the subject in relation to public personnel management.

The 2010 constitutional amendment led to a transition from a non-binding collective bargaining process to a binding collective agreement process. It would not be wrong to say that, since then, trade unions have increased their influence over the public personnel system. This study argues that the growing influence of trade unions in the Turkish public personnel system needs to be analyzed to understand its consequences. To achieve this, the study examined collective agreements concluded between 2012 and 2025. The findings of the study support the view that state-controlled public sector unionism is effective in Türkiye.

Although the transition to collective agreement procedure has strengthened the binding nature of collective bargaining, the public authority continues to play a decisive role in determining the personal rights of public servants.

One of the study's key findings is that collective agreements have failed to protect the financial rights of public servants. The study clearly shows that, except for in 2012 and 2016, the rates of salary increases agreed in collective agreements have consistently lagged behind the official inflation rate, with the disparity widening further during periods of high inflation. Furthermore, there is an ongoing debate about whether the inflation data announced by the Turkish Statistical Institute (TÜİK) accurately reflects the true level of inflation. One of the most significant reasons for this deficiency arising against public servants is said to be the unequal structure of the Public Servants Arbitration Board. Examination of collective agreements reveals that, in the event of a disagreement, the Board either accepted the Public Employer Committee's offer or decided on a very small increase.

Another finding of the study is that the number of clauses in collective agreements has increased continuously, except for the fifth-term agreement. This is primarily because collective agreements cover the two years following their conclusion, meaning the clauses are repeated in each new period. Trade unions' efforts to include as many issues as possible in the collective bargaining process, coupled with the failure to effectively implement social dialogue mechanisms (the Public Personnel Advisory Board and the Institutional Administrative Boards), also contribute to the expansion of the scope of collective agreements.

A notable feature of the clauses in collective agreements is that many of them would no longer be subject to bargaining following necessary amendments to the relevant legislation. Meanwhile, some matters have been addressed in collective agreements despite being regulated by legislation. On the other hand, it has been observed that collective agreements have also made decisions on matters that should be regulated exclusively by law. This calls for a fresh look at the role of collective agreements in the Turkish legal system.

Another legal issue is that the majority of provisions in collective agreements seek to improve the financial rights of public servants (e.g. compensation, additional payments and overtime pay) by implementing legislation differently. While this practice is regarded as an alternative way for trade unions to enhance their members' financial rights, it is controversial from a legal standpoint. A further issue is that these provisions only apply to a specific category of public servants, thereby undermining the principle of unity, equivalence and equality in the public personnel system.

All these findings suggest that collective agreement provisions should be analyzed holistically, and that a study should be conducted on the relevant issues to be incorporated into legislation. This would prevent the same issues from being repeated in collective agreements and ensure that the matter is comprehensively addressed in a manner that encompasses all public employees. Such an approach would also reduce the number of items to be negotiated during the collective bargaining, enabling the one-month period to be used more effectively.

Last but not least, it is also important to note that any changes to the public personnel system should be made within the framework of system integrity, and that the decisions taken must not undermine the system's fundamental principles.

Beyan

Çıkar Çatışması Beyanı

“Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığının Kamu Personel Sistemi ve Kamu Personelinin Özlük Haklarına Etkisi: Toplu Sözleşme Hükümleri Üzerinden Bir Analiz” başlıklı makalede hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

- Arıcı, K. (2015). Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkının Gerçekliği Meselesinde Önemli Bir Faktör: Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ve Niteliği. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (3), 209-217.
- Albayrak, S.O. (2017). Kamu Personel Rejimini Sendikalarla Birlikte Yönetmek: TARGEL Projesi Üzerinden Bir Değerlendirme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(4), 582-590.
- Aslan O.E. (2011). Maaş İlişkisi ve Türkiye’de Memur Maaşları (1970-2008). *Amme İdaresi Dergisi*, 44(3), 109-140.
- Aslan O.E. (2023). Türkiye’de Memur Maaşları Üzerine Tespitler: Orta Sınıftan Proleterliğe. *Mülkiye Dergisi*, 47(4), 1292-1330. <https://doi.org/10.25064/mulkiye.1266738>
- Atay, E.E. (2024). *Toplu Sözleşmenin Hukuki Statüsü (Niteliği)*. Araştırma Raporu. Ankara: Memur-Sen.
- Atay, Y.Ş. (2015). Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesinin Hukuki Niteliği. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(3), 1-39.
- Beyazbulut Taşkın, D. ve Durmaz, O.S. (2026). Memur Sen: A Loyal Partner in the Emergence of State Corporatism in Contemporary Turkey. *Turkish Studies*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/14683849.2026.2625491>
- Çelik, A. (2015). AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz! M. Koray, A. Çelik (Eds.). *Himmet, Fıtrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* içinde (ss. 161-197). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Eğin, R. (2024). (Röportaj). Hacı Bayram Tonbul: Toplu Sözleşme Görüşmeleri Haziran’dan Ağustos’a 3 Ay Devam Etmeli. *Kamu’da Sosyal Politika*, (49), 71-81.
- Güler, B.A. (2013). *Kamu Personeli, Sistem ve Yönetim*. 2’nci Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gülmez, M. (2011). Devlet Bütçesinden Ödentili Memur Sendikacılığı Özgürlük ve Bağımsızlık İlkeleriyle Bağdaşmaz. Anayasa Mahkemesi Karar İncelemesi. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 293-310.
- Güneyi, A. (2023). Türk Kamu Personel Sisteminin Liyakatle İlgili Problem Sahaları Üzerine Değerlendirme (2): Kamuda İstihdam Şekilleri ve Liyakat. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 1191-1226. <https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1314445>
- Güneyi, A. (2024a). *Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Güvenceler*. Araştırma Raporu. Ankara: Memur-Sen.
- Güneyi, A. (2024b). Türk Kamu Personel Sistemine Bütünsel Bir Bakış. *Publicus*, (2), 32-82. <https://doi.org/10.65911/4crq6a71>

- Hürriyet Gazetesi. (2025, 20 Ağustos). *Bakan Vedat Işıkbay: Memur zammı kararı hakem kurulunda.* https://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/ekonomi-haberleri/bakan-vedat-iskihandan-onemli-aciklamalar_ID1616750/
- Kadioğlu, A.S. (2024). Toplu Sözleşmeden Yararlanma Hakkı ve Dayanışma Aidatı. *Kamu'da Sosyal Politika*, (49), 82-97.
- Memur-Sen (2017). 4. Dönem (2018-2019) Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Süreci ve Sonuçları. Ankara: Memur-Sen.
- Memur-Sen (2019). 5. Dönem (2020-2021) Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Süreci ve Sonuçları. Ankara: Memur-Sen.
- Memur-Sen (2021). 6. Dönem (2022-2023) Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Süreci ve Sonuçları. Ankara: Memur-Sen.
- Memur-Sen (2023). 7. Dönem (2024-2025) Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Süreci ve Sonuçları. Ankara: Memur-Sen.
- Memur-Sen (2025). 8. Dönem Toplu Sözleşme Mücadelemiz. Ankara: Memur-Sen.
- Polat, E. (2025). Kamu Personel Sistemine Genel Bakış. *Kamu'da Sosyal Politika*, (50), 119-128.
- TBMM (2012). *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu ile Plan ve Bütçe Komisyonu Raporları* (1/556). <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d24/c018/tbm24018088ss0200.pdf>
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). *Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi*. 6'ncı Baskı.
- Sayan, İ.Ö. (2017). Türkiye'de Toplu Sözleşmenin Kamu Personel Rejimine Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 30-39. <http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.3626>
- Sayan, İ.Ö. ve Urhan, V.F. (2020). Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı: Temel Metinler, Aktörler ve Uygulama. *Memleket Siyaset Yönetim*, (33), 61-100. <https://izlik.org/JA29CN24DP>
- Uçkan Hekimler, B. (2023). Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı? *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (84), 43-57. <https://doi.org/10.26650/jspc.2023.84.1288455>
- Yardımcıoğlu, F. (2022). Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Yapısı; Eksikler, Eşitsizlikler, Eleştiriler ve Öneriler. *Kamu'da Sosyal Politika*, (41), 66-74.
- Yıldız, N. (2024). Kamuda Sosyal Diyalog Mekanizmaları. *Kamu'da Sosyal Politika*, (49), 57-70.
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (60), 145-168. <https://izlik.org/JA54MU62EH>

Sosyal Çalışmacıların Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi ile Algılanan Stres Düzeylerinin İncelenmesi

Özlem ŞAKAR¹

ORCID: 0009-0009-0431-035X

Harun CEYLAN²

ORCID: 0000-0001-9047-2316

DOI: 10.54752/ct.1787708

Öz: Sosyal çalışmacıların hem sosyodemografik özellikleri ile yaşam doyumları, yaşam kaliteleri ve algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi hem de yaşam doyumları, yaşam kaliteleri ve algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışma nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Veriler sosyodemografik bilgi formu, Yaşam Doyumu Ölçeği, Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Algılanan Stres Ölçeği aracılığıyla 172 sosyal çalışmacıdan toplanmış ve SPSS programıyla analiz edilmiştir. Elde edilen veriler sonucunda sosyal çalışmacıların yaşam doyumları ve yaşam kaliteleri ile cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi ve çalışma alanı arasında ilişki olmadığı, ekonomik durumu, destek durumu ve çalışma ortamı arasında ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Sosyal

¹ Doktora Öğrencisi, Sosyal Hizmet, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; Yalova Üniversitesi, sakarozelem431@gmail.com

² Prof.Dr. Sosyal Hizmet, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi; Yalova Üniversitesi, harun.ceylan@yalova.edu.tr

ŞAKAR, Ö., CEYLAN, H., (2026) “Sosyal Çalışmacıların Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi ile Algılanan Stres Düzeylerinin İncelenmesi ”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.959-996

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: 20.09.2025- Makale Kabul Tarihi:15.04.2026

çalışmacıların algıladıkları stres düzeyleri ile yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, ekonomik durumu ve çalışma alanı arasında ilişki olmadığı, cinsiyeti, destek durumu ve çalışma ortamı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ayrıca yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile algılanan stres arasında anlamlı ve negatif yönlü; yaşam doyumu ile yaşam kalitesi arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır ($p<0.05$).

Anahtar Kelimeler: Sosyal hizmet, sosyal çalışmacı, yaşam doyumu, yaşam kalitesi, algılanan stres düzeyi

Investigation of Satisfaction with Life, Quality of Life and Perceived Stress Levels of Social Workers

Abstract: This study, which aimed to identify the relationship between social workers' sociodemographic characteristics and their life satisfaction, quality of life, and perceived stress levels, as well as to examine the relationships among life satisfaction, quality of life, and perceived stress levels, was conducted using the correlational survey model, one of the quantitative research models. Data were collected from 172 social workers using a sociodemographic information form, the Life Satisfaction Scale, the World Health Organization Quality of Life Scale, and the Perceived Stress Scale, and analyzed using SPSS. The results revealed that there was no relationship between social workers' life satisfaction and quality of life and their gender, age, marital status, education level, or field of work; however, a relationship was found with their economic status, support status, and work environment ($p<0.05$). It was determined that there was no relationship between social workers' perceived stress levels and their age, marital status, educational level, economic status, or field of work; however, a relationship was found with gender, support status, and work environment ($p<0.05$). Additionally, there is a significant and negative correlation between perceived stress and life satisfaction and quality of life; there is also a significant and positive correlation between life satisfaction and quality of life ($p<0.05$).

Keywords: Social work, social worker, life satisfaction, quality of life, perceived stress level

Giriş

Sosyal çalışmacılar, bireylerin problem çözme kapasitelerini artırmayı hedefleyen, gerekli olan kaynaklara ulaşmalarını sağlayan, çevreleri ile ilişkilerini kolaylaştırmaya yardım eden, sosyal politikalar geliştirmeye ve mevcut politikaları iyileştirmeye çaba harcayan meslek elemanlarıdır (Zastrow, 2016: 6). Sosyal çalışmacılar, sosyal

hizmetin bilgi, beceri ve değerleri doğrultusunda mesleklerini icra ederken etkin bir sosyal çalışmacı olmanın yanı sıra hayattan alacakları doyumun ve yaşam kalitesinin artmasını, algılanan stresin de düşük düzeyde olmasını istemektedirler. Sosyal çalışmacılar hassas müracaatçı gruplarıyla çalıştığında, kurum içinde idareciler ve çalışma arkadaşları ile etkili iletişim kuramadığında, olumsuz çalışma koşullarıyla karşı karşıya kaldığında “stres, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu, mobbing, cam tavan sendromu” gibi sorunlar yaşayabilmektedirler (Kurt, 2021: 10-11). Bu sorunlar sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarını ve yaşam kalitelerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Hombrados-Mendieta ve Cosano-Rivas (2011) tükenmişliğin yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Habletmitoğlu ve Özmete (2012: 199) de sosyal çalışmacıların genel olarak fazla iş yükü nedeniyle stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Özmete ve Tahtacı’ya (2020: 11) göre sosyal çalışmacılar yaşadıkları stresi yönetebilmek için hem bireysel hem de kuramsal desteğe gereksinim duymaktadırlar. Dolayısıyla sosyal çalışmacıların yaşadıkları sorunlarla baş edebilmeleri için güçlü yönlerini ve sınırlılıklarını belirleyerek öz farkındalık geliştirebilmeleri, şefkat yorgunluğundan kaçınabilmeleri ve stres yönetimine yönelik stratejiler oluşturabilmeleri (Sheafor ve Horejsi, 2016: 630, 634) hem bireysel hem de mesleki hayatlarını olumlu yönde etkileyeceğinden bu durum insan hayatının bir bütününe ifade eden yaşam kalitelerine de olumlu yönde yansiyacaktır (Ceylan, 2023: 133; Kurt, 2021: 25).

Bu araştırmanın amacı sosyal çalışmacıların hem yaşam doyumları, yaşam kaliteleri ve algılanan stres düzeyleri ile sosyodemografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek hem de yaşam doyumları, yaşam kaliteleri ve algıladıkları stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Araştırmanın sosyal hizmet meslek ve disiplininin daha etkili bir şekilde temsil edilmesi ve sosyal çalışmacıların çalıştıkları kurumlar tarafından daha fazla desteklenmesi için politika yapıcılara, araştırmacılara, akademisyenlere ve işverenlere yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunun geçmiş ile bugünün karşılaştırması sonucunda ortaya çıkan bir duygu olduğunu belirten Ceylan’a (2023: 134-135) göre bireyin beklentileri ile içinde bulunduğu durum arasındaki mesafe arttığında yaşam doyumunu azalmakta, beklentiler ve gerçekler birbirine yaklaştıkça yaşam doyumunu artmaktadır. Haybron (2007: 101) yaşam doyumunun bireyin bir bütün olarak kendi hayatına yönelik olumlu bir tutum içinde olması şeklinde tanımlanabileceğini ifade etmiştir. Neugarten vd. (1961: 134) da yaşam doyumunu bireyin şimdiki ya da geçmiş

yaşamına, memnuniyetine veya mutluluğuna yönelik öz değerlendirme yapması olarak tanımlamışlardır. Aslında yaşam doyumunu denildiğinde bireyin tüm yaşantısına yönelik bilişsel değerlendirmesi anlaşılmaktadır (Kaba vd., 2017: 2).

Yaşam Doyumunu Etkileyen Değişkenler

Çeşitli araştırmalarda yaşam doyumuna etki eden birçok faktör olduğu tespit edilmiştir. Örneğin; Ceylan (2023: 135) sosyodemografik özellikler, ekonomik durum, sağlık durumu, iş ve aile hayatı, sosyal çevreyle olan iletişim gibi değişkenlerin bireyin yaşam doyumunu üzerinde etkili olabileceğini vurgulamıştır. Hem sosyodemografik hem de psikososyal faktörlerin yaşam doyumunu etkilediğini ifade eden Fernandez-Ballesteros vd. (2001: 40) da psikososyal faktörlerden özellikle fiziksel ve sosyal aktivitenin, sosyodemografik faktörlerden ise gelir ve eğitim durumunun doğrudan yaşam doyumunu etkilediğini vurgulamışlardır.

Literatürde yaşam doyumunu etkileyen değişkenler dört başlık altında toplanmıştır. Bu değişkenler şu şekildedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 8):

İşe Yönelik Değişkenler

Kişinin çalıştığı iş yerindeki yaptığı işin niteliği ve diğer bireyler tarafından nasıl algılandığı, yaptığı işe karşılık aldığı ücret, iş yerindeki rolü, iş yükü, terfi alma imkânı, işiyle ilgili tecrübeleri, işe ilişkin kazandığı tecrübe ve çalıştığı iş yerinde verilen eğitimler.

Bireye Yönelik Değişkenler

Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kişilik özellikleri, negatif ya da pozitif duygusallıkları, beklentileri.

Çevreye Yönelik Değişkenler

Kişinin çalıştığı iş yerinden farklı bir yerde iş bulma fırsatının olması.

Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesini insan hayatının tüm yönlerinin bir birleşimi olarak ifade eden Ceylan (2023: 133) bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi oluş hali ile hayatını anlamlı ve değerli olarak görmesinin de yaşam kalitesini yansıttığını vurgulamıştır. Berlim ve Fleck (2003: 250) ise yaşam kalitesinin fiziksel işlevselliği, (günlük yaşam aktivitelerini gerçekleştirme yeteneği), psikolojik işlevselliği (duygusal ve zihinsel açıdan iyilik hali) ve sosyal işlevselliği (kişiler arası ilişkiler ve sosyal faaliyetlere katılım) kapsayan çok boyutlu bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) “bireylerin içinde yaşadıkları kültür ve değer sistemleri bağlamında; hedefleri, beklentileri, standartları ve endişeleri ile ilgili olarak yaşamdaki

pozisyonlarına yönelik algılarını” yaşam kalitesi olarak tanımlamıştır (World Health Organization, 2012: 8). Badowska ve Szkultecka-Debek (2023: 12) yaşam kalitesini bireylerin iyilik hali düzeyinin ve refah seviyesinin toplamı olarak ifade etmişlerdir.

Yaşam Kalitesini Etkileyen Göstergeler

Bireyin beklentileri ile yaşadıkları arasındaki uyumun bireyde sağladığı memnuniyet düzeyini yaşam kalitesi olarak tanımlayan Görgün-Baran (2008: 87, 91) yaşam kalitesinin öznel ve nesnel değerlendirmeleri kapsadığını ifade etmiştir. Bireyin olaylara ve olgulara yönelik öznel kanaatlerini subjektif açıdan, sosyoekonomik değişkenleri ise objektif açıdan ele almıştır.

Literatürde yaşam kalitesinin iç ve dış göstergelerden etkilendiği belirtilmiştir. İç göstergeler, bireyin kendi özellikleri ve durumsal faktörler, dış göstergeler ise sosyoekonomik faktörler olarak şu şekilde ele alınmıştır (Badowska ve Szkultecka-Debek, 2023: 13):

İç Göstergeler

Bireyin Kendi Özellikleri: Fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hali, sağlık durumu, arzular, mizaç, kişilik, eğitim düzeyi, zekâ, savunma mekanizmaları, motivasyon yöntemleri, toplumsal konum, hayat deneyimleri, alışkanlıklar, davranış kalıpları, bilişsel yapılar, kimlik yapıları, hayat felsefesi, sosyal ve mesleki yeterlilikler, içinde yaşanılan kültür ve dil yeterliliğini içselleştirme düzeyi.

Durumsal Faktörler: Hayat koşulları, ekonomik durum, toplumsal çevre ve sosyal destek, sosyal ağların genişliği ve niteliği, mesleki sorunlar, beklenmedik durumların yaşam sürecinde meydana getirdiği değişikliklerin genişliği ve derinliği.

Dış Göstergeler

Sosyoekonomik Faktörler: Sosyal, kültürel, dini, politik ve ekonomik değişkenleri içermektedir.

Stres

Stres, fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı olumlu veya olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Yüksek düzeydeki stres, bireyin kapasitesini ortaya koymasını engelleyebilirken hafif düzeydeki stres ise bireyi harekete geçirme ve motive etme işlevi görebilmektedir (Kaba, 2019: 64).

Luthans (1992: 278-279) da stresin olumlu (eustress) ve olumsuz (distress) olarak iki yönlü bir kavram olduğunu vurgulamıştır. Kötü performans nedeniyle yöneticiden alınan uyarının, rol belirsizliğinin, kişisel gelişimi ve kariyer gelişimini engelleyen taleplerin motivasyon ve performans üzerinde olumsuz etkisi bulunabileceğini belirtmiştir. Bir çalışana farklı bir kurumdan terfi teklifi

gelmesinin, saygı duyulan bir tanıdığı randevu istemesinin, öğrenmek ve başarmak için aşılması gereken engeller olarak görülen taleplerin ise motivasyonu ve performansı artırabileceğini ifade etmiştir.

Strese Neden Olan Faktörler

Loo vd. (2015: 170) bireylerin yaşadıkları stresin hem bireye hem de çalışma hayatına bağlı nedenlerden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Stresin kaynaklarını şu şekilde sınıflandırmışlardır:

Bireye Bağlı Stres Kaynakları

Bireysel Özellikler: Kişilik özellikleri, demografik özellikler (eğitim düzeyi vb.), başa çıkma becerileri.

Bireysel Hayat Şartları: Kişisel, ailesel, sosyal ve ekonomik sorunlar.

İşe Bağlı Stres Kaynakları

Yapılan iş ile beceriler ve yetenekler arasındaki uyumsuzluk, aşırı iş yükü, yoğun iş temposu, uzun çalışma saatleri, çatışan iş talepleri, belirsiz iş beklentileri, sorumluluk baskıları, bilgi eksikliği, yetersiz iş güvenliği.

Stresle Baş Etme Yöntemleri

Michie (2002: 70-71) hem bireysel açıdan oluşan hem de iş yerinde oluşan stresle başa çıkmanın yollarını şu şekilde ifade etmiştir:

Bireysel Açıdan Oluşan Stresle Baş Etme Yöntemleri

Bireylerin stres belirtilerinin farkına varmalarının, stresin etkilerini en aza indirmeye yönelik durum analizi yapmalarının, iletişim, problem çözme, zamanı ve kendini yönetebilme becerileri geliştirmelerinin stresle baş edebilmeleri açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

İş Yerinde Oluşan Stresle Baş Etme Yöntemleri

Hem bireysel ve mesleki gelişimi hem de kendi kaderini tayin hakkı (öz belirlenim hakkı) ve mesleki sorumluluk için fırsat sunan çalışma koşulları oluşturmak, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğini dikkate almak, çalışanı karar alma süreçlerine dahil etmek, iş birliğini geliştirmek, sosyal destek sağlamak, ücretin, çalışma saatinin ve iş yükünün dağılımında adil düzenlemeler yapmak.

Literatür İncelemesi

Alanyazında sosyal çalışmacıların yaşam doyumları ve stres düzeyleri üzerine çeşitli çalışmaların hazırlandığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda sosyal çalışmacıların

yaşam doyumları ve stres düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim düzeyi, ekonomik durum, çalışma koşulları, sosyal destek, mesleki yeterlilik ve çalışma süresi gibi faktörlere göre değerlendirilmiştir (Baran, 2022; Dhooper ve Byars, 1989; Jia vd., 2020; Kiremitci, 2019; Kurt, 2021; Ravalier, 2018; Safadi vd., 2019; Ulucan vd., 2019). Çalışmaların bulgularından aktif olarak görev yapan sosyal çalışmacıların yaşam doyumları ve stres düzeyleri üzerinde çalışma ortamı ve sosyal destek gibi işe yönelik faktörlerin, demografik faktörlerden (cinsiyet, yaş vb.) daha etkili olduğu anlaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen çalışmalarda sosyodemografik faktörlerin yaşam doyum ve algılanan stres ile arasında ilişki olduğu vurgulanmasına rağmen, bulgular birbiriyle tutarlı değildir. Örneğin, çeşitli çalışmalarda cinsiyet ile yaşam doyum arasında ilişki olduğu, bazılarında ise ilişki olmadığı saptanmıştır. Tüm bu durumlar sosyal çalışmacılar örnekleme dayalı sosyodemografik özelliklerin yaşam doyum ve algılanan stres düzeyi ile ilişkisini test etme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, Türkiye bağlamında sosyal çalışmacıların yaşam kalitelerine yönelik yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla sosyal çalışmacıların sosyodemografik özellikleri ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi test etmek gerekmektedir. Bu doğrultuda şu hipotezler belirlenmiştir:

- H0(1): Cinsiyet ile yaşam doyum arasında ilişki yoktur.
- H0(2): Cinsiyet ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.
- H0(3): Cinsiyet ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(4): Cinsiyet ile yaşam doyum arasında ilişki vardır.
- H1(5): Cinsiyet ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(6): Cinsiyet ile algılanan stres arasında ilişki vardır.
- H0(7): Yaş ile yaşam doyum arasında ilişki yoktur.
- H0(8): Yaş ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.
- H0(9): Yaş ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(10): Yaş ile yaşam doyum arasında ilişki vardır.
- H1(11): Yaş ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(12): Yaş ile algılanan stres arasında ilişki vardır.
- H0(13): Medeni durum ile yaşam doyum arasında ilişki yoktur.
- H0(14): Medeni durum ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.
- H0(15): Medeni durum ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(16): Medeni durum ile yaşam doyum arasında ilişki vardır.
- H1(17): Medeni durum ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(18): Medeni durum ile algılanan stres arasında ilişki vardır.
- H0(19): Eğitim düzeyi ile yaşam doyum arasında ilişki yoktur.
- H0(20): Eğitim düzeyi ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.

- H0(21): Eğitim düzeyi ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(22): Eğitim düzeyi ile yaşam doyumu arasında ilişki vardır.
- H1(23): Eğitim düzeyi ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(24): Eğitim düzeyi ile algılanan stres arasında ilişki vardır.
- H0(25): Ekonomik durum ile yaşam doyumu arasında ilişki yoktur.
- H0(26): Ekonomik durum ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.
- H0(27): Ekonomik durum ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(28): Ekonomik durum ile yaşam doyumu arasında ilişki vardır.
- H1(29): Ekonomik durum ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(30): Ekonomik durum ile algılanan stres arasında ilişki vardır.
- H0(31): Çalışma alanı ile yaşam doyumu arasında ilişki yoktur.
- H0(32): Çalışma alanı ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.
- H0(33): Çalışma alanı ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(34): Çalışma alanı ile yaşam doyumu arasında ilişki vardır.
- H1(35): Çalışma alanı ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(36): Çalışma alanı ile algılanan stres arasında ilişki vardır.
- H0(37): Destek durumu ile yaşam doyumu arasında ilişki yoktur.
- H0(38): Destek durumu ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.
- H0(39): Destek durumu ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(40): Destek durumu ile yaşam doyumu arasında ilişki vardır.
- H1(41): Destek durumu ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(42): Destek durumu ile algılanan stres arasında ilişki vardır.
- H0(43): Çalışma ortamı ile yaşam doyumu arasında ilişki yoktur.
- H0(44): Çalışma ortamı ile yaşam kalitesi arasında ilişki yoktur.
- H0(45): Çalışma ortamı ile algılanan stres arasında ilişki yoktur.
- H1(46): Çalışma ortamı ile yaşam doyumu arasında ilişki vardır.
- H1(47): Çalışma ortamı ile yaşam kalitesi arasında ilişki vardır.
- H1(48): Çalışma ortamı ile algılanan stres arasında ilişki vardır.

Kurt'un (2021) araştırmasında sosyal çalışmacıların yaşam doyumları ve algılanan stres düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Farklı örneklem grupları üzerine yapılan çeşitli çalışmalarda yaşam doyumu ve yaşam kalitesi arasında pozitif ilişki olduğu (Demir vd., 2021; Gümüşsoy, 2018); algılanan stres ve yaşam kalitesi arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu (Çoban, 2021; İskender, 2017; Özyıldırım, 2015) tespit edilmiştir. Ulusal literatürde bu üç değişkeni sosyal çalışmacılar açısından inceleyen çalışma olmadığı için bunlar arasındaki ilişkiyi test etmenin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Literatüre göre şu hipotezler öne sürülmüştür:

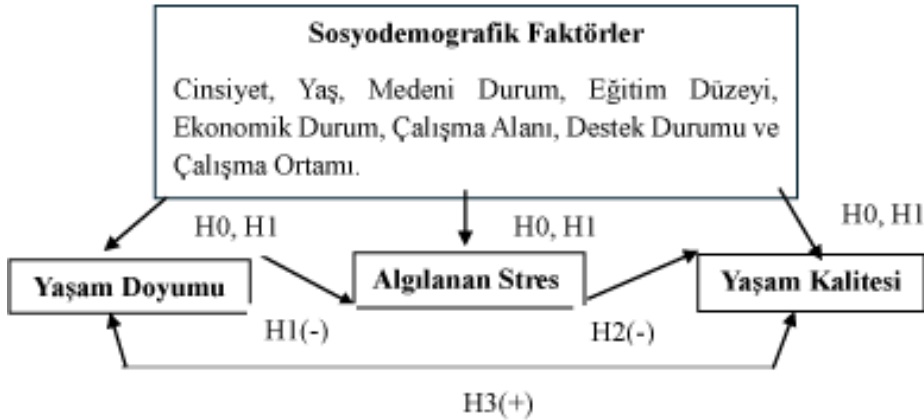
- H1: Yaşam doyumu ve algılanan stres düzeyi arasında negatif bir ilişki vardır.
- H2: Yaşam kalitesi ve algılanan stres düzeyi arasında negatif bir ilişki vardır.
- H3: Yaşam doyumu ve yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

Sosyal çalışmacılara yönelik yapılan çalışmaların çoğunlukla iş doyumu, iş yaşam kalitesi, iş stresi ve tükenmişlik üzerine odaklandığı görülmüştür. Mevcut çalışma yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve algılanan stresi sosyal çalışmacılar özelinde inceleyen kısıtlı çalışmalardan biri olduğu için sosyal hizmet alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır:

Araştırmanın Modeli



Araştırma nicel araştırma modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeliyle yürütülmüştür. İlişkisel tarama modelinde, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenmektedir (Şimşek, 2018: 92). Araştırma kapsadığı süre bakımından anlık (cross-sectional) bir araştırmadır (Coşkun vd., 2019: 84).

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de çeşitli kurumlarda aktif olarak çalışan 550 sosyal çalışmacı oluşturmaktadır. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örneklem

yöntemlerinden kolay örnekleme tekniği kullanılarak katılımcılar belirlenmiştir (Coşkun vd., 2019, s. 168). Evren içinde bulunan sosyal çalışmacılarla iletişime geçilmiş ve ankete katılım sağlamaları istenmiştir. Elektronik ortamda 172’den fazla sosyal çalışmacıya ulaşılmasına rağmen, araştırmanın örneklemini çalışmaya gönüllü olarak katılan 172 sosyal çalışmacı oluşturmuştur.

A priori analizi sonucunda mevcut örneklemin bağımsız iki grup arasında orta düzey etki büyüklüğünü ($d=0.5$) 0.80 güçle saptayabilecek düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Literatürdeki benzer çalışmalardan da örneklem sayısının istatistiki analizler için yeterli olduğu görülmüştür.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için şu araçlar kullanılmıştır:

Sosyodemografik Bilgi Formu

Bu veri toplama aracı ile sosyal çalışmacıların “cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik durum, çalışma alanı, işveren ve çalışma arkadaşı tarafından verilen destek ve çalışma ortamı” gibi sosyodemografik özellikleri hakkında bilgi toplanmıştır. Bu bilgi formunda toplam 8 soru yer almaktadır.

Yaşam Doyumu Ölçeği (Satisfaction with Life Scale, SLS)

Bu ölçek Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş, Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Köker (1991: 41) üç haftalık süreyle uyguladığı “test-tekrar test” yöntemiyle ölçeğin güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmiştir. Ölçeğin güvenirliğinin .85 olduğu ($p>.05$), yani iki uygulama arasında yüksek bir korelasyon gösterdiğini saptamıştır. Böylece ölçeğin güvenilir olduğunu belirlemiştir. Ölçeğin her bir maddesinin güvenirliklerini ise 1. maddeyi .73, 2. maddeyi .71, 3. maddeyi .76, 4. maddeyi .75, 5. maddeyi .80 olarak hesaplamıştır. Tek boyutlu ve beşli likert tipindeki ölçekte (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) toplam 5 soru bulunmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği-Kısa Form (World Health Organization Quality of Life Assessment, WHOQOL-BREF)

Bu ölçek Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından geliştirilmiştir (WHO, 1996). Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması Eser vd. (1999) tarafından yapılmıştır.

Bu ölçek, dört alt boyutlu ve beşli likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin ilk sorusu genel yaşam kalitesi, ikinci sorusu ise genel sağlık algısı ile ilgilidir. Bu iki soruyla birlikte ölçekte toplam 26 soru bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutu bedensel alan, ruhsal alan, sosyal ilişkiler alanı ve çevresel alan şeklindedir. Cronbach Alpha

iç tutarlılık katsayıları, bedensel alan için .83, ruhsal alan için .66, sosyal ilişkiler alanı için .53, çevresel alan için .73 olarak belirlenmiştir (Eser vd., 1999).

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ-14)

Bu ölçek Cohen vd. (1983) tarafından geliştirilmiş, Eskin vd. (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Tek boyutlu ve beşli likert tipindeki ölçekte (0=Hiçbir zaman, 4=Çok sık) şeklinde toplam 14 soru bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları .87, test-tekrar test güvenirliği .87 olarak belirlenmiştir (Eskin vd., 2013: 135-136, 138).

Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Etik kurul onayının alınmasıyla birlikte araştırmanın verileri 10.02.2025 tarihinde toplanmaya başlanmıştır. Sosyodemografik bilgi formu ve ölçeklerden oluşan anket formu, Google Forms aracılığıyla hazırlanmış, çeşitli çevrim içi kanallar (LinkedIn, WhatsApp ve Telegram meslek grupları) üzerinden sosyal çalışmacılara gönderilmiştir. Anket formunun başında katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılımda gönüllüğün esas olduğu vurgulanmıştır. Veri toplama aşaması 10.05.2025 tarihinde sonlanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler nicel araştırma analiz programlarından biri olan SPSS programına aktarılmış ve analiz edilmiştir. Veri analizi sürecinde iki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal (lineer) olan kısmını ve şiddetini bulmak için korelasyon analizi tekniğinden yararlanılmıştır. İki grup arasındaki farklılıkların incelenmesinde T-Testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında da tek yönlü (One Way) ANOVA Testi kullanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir (Coşkun vd., 2019: 205, 214, 259-260).

Araştırmanın Sınırlılıkları

Sosyal hizmet mesleğini temsil eden kadın çalışanların daha yoğun olması (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2026), araştırmaya katılım sağlayan kadın sosyal çalışmacıların erkek sosyal çalışmacılardan daha fazla olmasında etkili olabilir. Araştırmada genç yetişkin sayısının orta yaşlı sayısından daha fazla olması, çevrim içi kanalları gençlerin daha fazla kullanmasıyla açıklanabilir. Kolay örneklemenin kullanılması benzer sosyodemografik özelliklere sahip bireylerin ankete katılma olasılığını artırmış olabilir. Ayrıca araştırmanın kapsadığı süre bakımından anlık (kesitsel) olmasının nedenselliğe ve zaman içindeki değişimin incelenmesine izin vermemesi de araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Yine yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve algılanan stres üzerinde bireye ve işe bağlı kaynaklar etkili olabilmektedir. Ancak bu çalışma “cinsiyet, yaş,

medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik durum, çalışma alanı, destek durumu ve çalışma ortamı” şeklinde sosyodemografik faktörlerle sınırlandırılmıştır.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	N	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
YDÖ Toplam	172	2,9093	,79334	-,413	-,447
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	172	3,6246	,68487	-,648	,443
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	172	3,3178	,63273	-,435	,327
DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	172	3,3566	,78118	-,441	-,043
DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu	172	3,2776	,62665	-,100	,534
DSÖYKÖ Toplam	172	3,3942	,56719	-,395	,301
ASÖ Toplam	172	27,465	8,3773	,439	,805

Veri analizinin ilk adımında ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediği saptanmıştır. Tabachnick ve Fidell’e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerleri -1,50 ile +1,50 arasında olması gerekmektedir. Tablo 1’deki değerler de araştırmada parametrik testlerden yararlanılabileceğine işaret etmektedir.

Daha sonra kullanılan ölçeklerin ve alt faktörlerinin güvenilirliğini (iç tutarlılığını) tespit etmek için Cronbach’s Alfa değerleri (YDÖ=,853; DSÖYKÖ=,925; DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu=,839; DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu=,792; DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu=,664; DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu=,817; ASÖ= ,890) hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeklerin %95 güven aralığındaki alt güven aralığında sınırı (YDÖ=,815; DSÖYKÖ=,907; DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu=,800; DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu=,739; DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu=,566; DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu=,773; ASÖ=,865) ve üst güven aralığı sınırı (YDÖ=,885; DSÖYKÖ=,940; DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu=,874; DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu=,836; DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu=,742; DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu=,856; ASÖ=,913) da tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle ölçeklerin Cronbach’s Alfa’sı 0.70 ve 0.95 aralığındadır. Bu sonuç ölçeklerin yeterince güvenilir olduğunu göstermektedir.

Bulgular

Tablo 2. Sosyal Çalışmacıların Sosyodemografik Özellikleri (n=172)

Faktörler	Özellikler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	128	74,4
	Erkek	44	25,6
Yaş	20-34	146	84,9
	35 ve üzeri	26	15,1
Medeni Durum	Evlilik Deneyimi Olan ¹	59	34,3
	Bekar	113	65,7
Eğitim Düzeyi	Lisans	97	56,4
	Yüksek Lisans	61	35,5
	Doktora	14	8,1
Ekonomik Durum	Çok iyi	2	1,2
	İyi	43	25,0
	Orta	109	63,4
	Kötü	15	8,7
	Çok kötü	3	1,7
Çalışma Alanı ²	Adli Sosyal Hizmet	12	7,0
	Aile	8	4,7
	Çocuk ve Genç	30	17,4
	Engelli	17	9,9
	Yaşlı	18	10,5
	Göç	16	9,3
	Kadın	11	6,4
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	16,3
Destek Durumu ³	Diğer	51	29,7
	Evet	95	55,2
	Kısmen	73	42,4
	Hayır	4	2,3
Çalışma Ortamı	Çok iyi	12	7,0
	İyi	75	43,6
	Orta	67	39,0
	Kötü	16	9,3
	Çok kötü	2	1,2

¹ Evlilik deneyimi olan adlandırmalarıyla evli veya boşanmış olan kişiler belirtilmek istenmiştir.

²Katılımcıların açık uçlu belirttiği çalışma alanları öncelikle SPSS programında çoklu yanıt kümesi (multiple response set) olarak tanımlanmıştır. Daha sonra yanıtlar ikili değişken (0=Hayır, 1=Evet) şeklinde kodlanmıştır. Çoklu yanıtlar yanıt yüzdesi (percent of responses) ve katılımcı yüzdesi (percent of cases) olarak hesaplanmıştır.

³ Bu çalışmada işveren ve meslektaş desteği “destek durumu” şeklinde tek bir değişken altında değerlendirilmiş ve sosyal çalışmacıların çalışma hayatındaki genel destek algısını yansıtabilecek şekilde ele alınmıştır. Yani araştırmada desteğin kaynağından daha çok algılanan desteğin sosyal çalışmacıların yaşam doyumları ve yaşam kaliteleri üzerindeki koruyucu etkisine odaklanılmıştır.

Araştırmaya katılan sosyal çalışmacıların %74,4'ü kadın, %25,6'sı erkektir. Katılımcıların yaş aralıkları 20-34 yaş aralığında yoğunluk göstermektedir. %84,9'u 20-34 yaş aralığında iken %15,1'i 35 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır.

Katılımcıların %65,7'si bekar, %34,3'ü evli veya boşanmıştır. Katılımcıların eğitimi düzeyi lisans ve yüksek lisans düzeyinde yoğunluk göstermektedir. 56,4'ü lisans mezunu iken 35,5'i yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların ekonomik durumunun çoğunlukla orta ve iyi olduğu görülmektedir. %63,4'ünün ekonomik durumu orta iken %25,0'ının ise iyidir. Katılımcılar çoğunlukla çocuk ve genç, sağlık alanında ve sosyal hizmetin diğer alanlarında çalışmaktadırlar. %17,4'ü çocuk ve gençlik, %16,3'ü sağlık (tıbbi ve psikiyatrik) alanında, %29,7'si diğer alanlarda görev almaktadırlar. Katılımcıların destek durumu evet ve kısmen arasında yoğun olduğu anlaşılmaktadır. %55,2'si iş yerinde destek görürken, %42,4'ü kısmen destek görmektedir. Son olarak katılımcıların birçoğunun çalışma ortamı iyi ve orta olduğu görülmektedir. %43,6'sının çalışma ortamı iyi, %39,0'ının ortadır.

Tablo 3. Cinsiyet ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	X	Ss.	t	Sd.	P
YDÖ Toplam	Kadın	128	2,89	,80	-,437	170	,662
	Erkek	44	2,95	,76			
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	Kadın	128	3,58	,73	-1,74	170	,083
	Erkek	44	3,75	,49			
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	Kadın	128	3,28	,66	-1,20	170	,231
	Erkek	44	3,41	,52			
DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	Kadın	128	3,31	,81	-1,29	170	,200
	Erkek	44	3,47	,68			
DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu	Kadın	128	3,27	,63	-,218	170	,827
	Erkek	44	3,29	,61			
DSÖYKÖ Toplam	Kadın	128	3,36	,58	-1,24	170	,216
	Erkek	44	3,48	,49			
ASÖ Toplam	Kadın	128	3,03	,61	2,81	170	,005
	Erkek	44	2,74	,50			

YDÖ ve cinsiyet arasında ilişki yoktur ($t[170]=-1,437$; $p>0.05$). DSÖYKÖ toplam ($t[170]=-1,24$; $p>0.05$), DSÖYKÖ alt boyutları; bedensel alan ($t[170]=-1,74$; $p>0.05$), ruhsal alan ($t[170]=-1,20$; $p>0.05$), sosyal ilişkiler ($t[170]=-1,29$; $p>0.05$) ve çevresel alan ($t[170]=-1,218$; $p>0.05$) ile cinsiyet arasında ilişki yoktur. ASÖ ile cinsiyet arasında ilişki vardır ($t[170]=2,81$; $p<0.05$). Hipotezlerden H0(1), H0(2) ve H1(6) kabul edilirken H0(3), H1(4) ve H1(5) hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Yaş ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	X	Ss.	Sd.	t	P
YDÖ Toplam	20-34	146	2,89	,780			
	35 ve üzeri	26	2,96	,873	170	-,417	,677
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	20-34	146	3,64	,664			
	35 ve üzeri	26	3,51	,795	170	,873	,389
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	20-34	146	3,30	,608			
	35 ve üzeri	26	3,41	,760	170	-,864	,858
DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	20-34	146	3,33	,796			
	35 ve üzeri	26	3,47	,693	170	-,834	,406
DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu	20-34	146	3,27	,638			
	35 ve üzeri	26	3,27	,564	170	,032	,975
DSÖYKÖ Toplam	20-34	146	3,38	,562			
	35 ve üzeri	26	3,42	,604	170	-,255	,799
ASÖ Toplam	20-34	146	27,6	8,27			
	35 ve üzeri	26	26,26	9,00	170	,789	,431

YDÖ, DSÖYKÖ toplam ve üç alt boyutu ve de ASÖ ile yaş faktörü arasında ilişki bulunmamaktadır (YDÖ, $t[170]=- ,417$; $p>0.05$; DSÖYKÖ toplam, $t[170]=- ,255$; $p>0.05$; Bedensel Alan, $t[170]=873$; $p>0.05$; Ruhsal Alan, $t[170]=- ,864$; $p>0.05$; Sosyal İlişkiler, $t[170]=- ,834$; $p>0.05$; ASÖ, $t[170]= ,789$; $p>0.05$). DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu ile yaş faktörü arasında ilişki vardır ($t[170]= ,032$; $p<0.05$). H0(7) ve H0(9) hipotezleri kabul edilirken H1(10) ve H1(12) reddedilmiştir. H0(8) ve H1(11) hipotezleri de kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durum ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	N	X	Ss.	Sd.	t	P
YDÖ Toplam	Evlilik Deneyimi	59	3,05	,787			
	Olan	113	2,83	,789	170	1,74	,083
	Bekar						
DSÖYKÖ	Evlilik Deneyimi	59	3,65	,677			
Bedensel Alan	Olan	113	3,60	,690	170	,436	,663
Alt Boyutu	Bekar						
DSÖYKÖ	Evlilik Deneyimi	59	3,41	,584			
Ruhsal Alan	Olan	113	3,26	,653	170	1,42	,157
Alt Boyutu	Bekar						
DSÖYKÖ	Evlilik Deneyimi	59	3,50	,687			
Sosyal İlişkiler	Olan	113	3,28	,818	170	1,78	,076
Alt Boyutu	Bekar						
DSÖYKÖ	Evlilik Deneyimi	59	3,31	,601			
Çevresel Alan	Olan	113	3,25	,640	170	,574	,566
Alt Boyutu	Bekar						
DSÖYKÖ	Evlilik Deneyimi	59	3,47	,527			
Toplam	Olan	113	3,35	,584	170	1,30	,196
	Bekar						
ASÖ Toplam	Evlilik Deneyimi	59	26,3	7,37			
	Olan	113	28,0	8,83	170	-1,29	,197
	Bekar						

YDÖ, DSÖYKÖ toplam ve alt boyutları ve de ASÖ ile medeni durum arasında ilişki bulunmamaktadır (YDÖ, $t[170]=1,74$; $p>0.05$; DSÖYKÖ Toplam, $t[170]=1,30$; $p>0.05$; Bedensel Alan, $t[170]=,436$; $p>0.05$; Ruhsal Alan, $t[170]=1,42$; $p>0.05$; Sosyal İlişkiler, $t[170]=1,78$; $p>0.05$; Çevresel Alan, $t[170]=,574$; $p>0.05$; ASÖ, $t[170]=-1,29$; $p>0.05$). Hipotezlerden H0(13), H0(14) ve H0(15) kabul edilirken H1(16), H1(17) ve H1(18) reddedilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Düzeyi ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA ve WELCH Testi Sonuçları

Ölçekler	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss.	Sd.	F	P
YDÖ Toplam	Lisans	97	2,87	,787			
	Yüksek	61	2,97	,798	2-169	,345	,709
	Lisans	14	2,85	,850			
	Doktora						
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	Lisans	97	3,64	,698			
	Yüksek	61	3,63	,627	2-169	,451	,638
	Lisans	14	3,45	,848			
	Doktora						
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	Lisans	97	3,23	,657			
	Yüksek	61	3,39	,495	2-169	1,84*	,174*
	Lisans	14	3,55	,897			
	Doktora						
DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	Lisans	97	3,34	,810			
	Yüksek	61	3,43	,642	2-169	,884*	,422*
	Lisans	14	3,07	1,07			
	Doktora						
DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu	Lisans	97	3,24	,652			
	Yüksek	61	3,32	,568	2-169	,316	,730
	Lisans	14	3,29	,714			
	Doktora						
DSÖYKÖ Toplam	Lisans	97	3,36	,607			
	Yüksek	61	3,44	,453	2-169	,459*	,636*
	Lisans	14	3,34	,730			
	Doktora						
ASÖ Toplam	Lisans	97	2,94	,606			
	Yüksek	61	2,95	,548	2-169	,633	,517
	Lisans	14	3,13	,757			
	Doktora						

* Varyanslar homojen olmadığı için WELCH testi sonucu kullanılmıştır.

YDÖ, DSÖYKÖ toplam ve alt boyutları ve de ASÖ ile eğitim düzeyi arasında ilişki bulunmamaktadır (YDÖ, $F = ,345$; $p > 0.05$; DSÖYKÖ Toplam, $F = ,459$; $p > 0.05$; DSÖYKÖ Bedensel Alan, $F = ,451$; $p > 0.05$; DSÖYKÖ Ruhsal Alan, $F = 1,84$; $p > 0.05$; DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler, $F = ,884$; $p > 0.05$; DSÖYKÖ Çevresel Alan, $F = ,316$; $p > 0.05$; ASÖ, $F = ,633$; $p > 0.05$). Hipotezlerden H0(19), H0(20) ve H0(21) kabul edilirken H1(22), H1(23) ve H1(24) reddedilmiştir.

Tablo 7. Ekonomik Durum ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA ve WELCH Testi Sonuçları

Ölçekler	Ekonomik Durum	N	X	Ss.	Sd.	F	P
YDÖ Toplam	Çok İyi	2	2,00	1,41			
	İyi	43	3,31	,549			
	Orta	109	2,94	,731	4-	26,5*	,001*
	Kötü	15	1,97	,594	167		
	Çok Kötü	3	1,26	,305			
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	Çok İyi	2	3,14	2,02			
	İyi	43	3,31	,607			
	Orta	109	2,94	,673	4-	2,01*	,228*
	Kötü	15	1,97	,555	167		
	Çok Kötü	3	1,26	1,00			
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	Çok İyi	2	2,58	1,29			
	İyi	43	3,39	,572			
	Orta	109	3,35	,628	4-	2,26	,064
	Kötü	15	2,98	,682	167		
	Çok Kötü	3	2,94	,384			
DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alan Alt Boyutu	Çok İyi	2	2,83	1,17			
	İyi	43	3,59	,632			
	Orta	109	3,37	,764	4-	5,02	,001**
	Kötü	15	2,62	,862	167		
	Çok Kötü	3	3,22	,838			
DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu	Çok İyi	2	3,81	,088			
	İyi	43	3,49	,558			
	Orta	109	3,30	,571	4-	9,52	,001**
	Kötü	15	2,51	,532	167		
	Çok Kötü	3	2,66	1,06			
DSÖYKÖ Toplam	Çok İyi	2	3,09	1,14			
	İyi	43	3,55	,466			
	Orta	109	3,42	,561	4-	5,76	,001**
	Kötü	15	2,84	,425	167		
	Çok Kötü	3	2,92	,784			
ASÖ Toplam	Çok İyi	2	2,92	1,91			
	İyi	43	2,93	,521			
	Orta	109	2,88	,568	4-	2,95*	,130*
	Kötü	15	3,44	,608	167		
	Çok Kötü	3	3,61	,516			

*Varyanslar homojen olmadığı için WELCH testi sonucu kullanılmıştır.

**p<0.05

YDÖ, DSÖYKÖ toplam ve 2 alt boyut ile ekonomik durum arasında ilişki bulunmaktadır (YDÖ, $F=26,5$; $p<0.05$; DSÖYKÖ Toplam, $F=5,76$; $p<0.05$; DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler, $F=5,02$; $p<0.05$; DSÖYKÖ Çevresel Alan, $F=9,52$; $p<0.05$). DSÖYKÖ'nün iki alt boyutu ve ASÖ toplam ile ekonomik durum arasında ilişki yoktur (DSÖYKÖ Bedensel Alan, $F=2,01$; $p>0.05$; DSÖYKÖ Ruhsal Alan, $F=2,26$; $p>0.05$; ASÖ Toplam, $F=2,95$; $p>0.05$). Hipotezlerden H0(27) ve H1(28) kabul edilirken H0(25) ve H1(30) reddedilmiştir. H0(26) ve H1(29) da kısmen kabul edilmiştir.

Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu saptamak için Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, ekonomik durumunu iyi olarak değerlendiren sosyal çalışmacılar ile orta, kötü ve çok kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam doyumları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ekonomik durumunu iyi ile kötü; orta ile kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (sosyal ilişkiler alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Ekonomik durumunu çok iyi ile kötü; iyi ile kötü; orta ile kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (çevresel alan alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik durumunu iyi ile kötü; orta ile kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (toplam) arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ekonomik durumunu iyi ile kötü; orta ile kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların algıladıkları stres düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. Çalışma Alanı ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA ve WELCH Testi Sonuçları

Ölçekler	Çalışma Alanı	N	X	Ss.	Sd.	F	P
YDÖ Toplam	Adli Sosyal Hizmet	12	2,96	,648		,067	,796
	Aile	8	2,80	,919		,158	,691
	Çocuk ve Genç	30	2,96	,784		,189	,664
	Engelli	17	2,68	,894		1,54	,215
	Yaşlı	18	2,92	,829	1-170	,005	,942
	Göç	16	2,81	,621		,262	,610
	Kadın	11	3,05	,699		,392	,532
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	2,93	,882		,037	,848
	Diğer	51	2,89	,790		,015	,904
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	Adli Sosyal Hizmet	12	3,48	,792		,511	,476
	Aile	8	3,85	,678		,967	,327
	Çocuk ve Genç	30	3,67	,664		,205	,651
	Engelli	17	3,31	,819		4,02	,046**
	Yaşlı	18	3,78	,532	1-170	1,11	,293
	Göç	16	3,40	,793		1,87	,173
	Kadın	11	3,41	,729		1,09	,297
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	3,77	,530		1,63	,203
	Diğer	51	3,61	,652		,019	,890
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	Adli Sosyal Hizmet	12	3,30	,724		,005	,945
	Aile	8	3,39	,397		,127	,722
	Çocuk ve Genç	30	3,31	,665		,000	,991
	Engelli	17	3,00	,767		4,56	,034**
	Yaşlı	18	3,55	,530	1-170	2,86	,092
	Göç	16	3,15	,613		1,15	,285
	Kadın	11	3,59	,684		2,20	,139
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	3,42	,561		,917	,340
	Diğer	51	3,24	,583		,873	,351

DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	Adli Sosyal Hizmet	12	3,41	,494		,076	,783
	Aile	8	3,54	,889		,469	,494
	Çocuk ve Genç	30	3,53	,675		1,87	,173
	Engelli	17	2,94	,738		5,47	,020**
	Yaşlı	18	3,57	,375	1-170	4,86*	,033*
	Göç	16	3,10	,840		1,85	,175
	Kadın	11	3,00	1,11		1,24*	,289*
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	3,41	,854		,197	,658
	Diğer	51	3,33	,765		,064	,801
DSÖYKÖ Çevresel Alt Boyutu	Adli Sosyal Hizmet	12	3,38	,447		,380	,538
	Aile	8	3,42	,508		,443	,506
	Çocuk ve Genç	30	3,32	,622		,207	,650
	Engelli	17	2,97	,681		4,62	,033**
	Yaşlı	18	3,43	,489	1-170	1,31	,254
	Göç	16	3,09	,592		1,52	,219
	Kadın	11	3,22	,774		0,75	,784
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	3,34	,668		,371	,543
	Diğer	51	3,26	,638		,043	,835
DSÖYKÖ Toplam	Adli Sosyal Hizmet	12	3,39	,503		,001	,976
	Aile	8	3,55	,453		,666	,416
	Çocuk ve Genç	30	3,46	,540		,531	,467
	Engelli	17	3,05	,681		6,84	,010**
	Yaşlı	18	3,58	,374	1-170	2,37	,125
	Göç	16	3,18	,600		2,32	,129
	Kadın	11	3,30	,700		,267	,606
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	3,48	,535		,947	,332
	Diğer	51	3,36	,546		,199	,656
ASÖ Toplam	Adli Sosyal Hizmet	12	3,01	,543		,113	,738
	Aile	8	2,92	,613		,026	,873
	Çocuk ve Genç	30	2,85	,467		1,21	,272
	Engelli	17	3,24	,807		2,42*	,137*
	Yaşlı	18	2,72	,576	1-170	3,15	,077
	Göç	16	3,16	,535		2,05	,154
	Kadın	11	2,98	,742		,021	,886
	Sağlık (Tıbbi ve Psikiyatrik Alan)	28	2,74	,522		4,37	,038**
	Diğer	51	3,05	,551		1,69	,194

* Varyanslar homojen olmadığı için WELCH testi sonucu kullanılmıştır.

**p<0.05

YDÖ, DSÖYKÖ toplam ve bedensel, ruhsal, sosyal ilişkiler ve çevresel alan alt boyutları (engellilik alanı hariç) ve de ASÖ (sağlık alanı hariç) ile çalışma alanı arasında ilişki yoktur. DSÖYKÖ toplam ve bedensel, ruhsal, sosyal ilişkiler ve çevresel alan alt boyutları ile engellilik alanı; ASÖ ile sağlık alanı arasında ilişki bulunmaktadır. Hipotezlerden H0(31) ve H0(33) kabul edilirken H1(34) ve H1(36) reddedilmiştir. H0(32) ve H1(35) de kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 9. Destek Durumu ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Destek Durumu	N	X	Ss.	Sd.	F	P
YDÖ Toplam	Evet	95	3,09	,767			
	Kısmen	73	2,70	,736	2-169	7,23	,001**
	Hayır	4	2,15	1,25			
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	Evet	95	3,78	,597			
	Kısmen	73	3,43	,734	2-169	6,77	,001**
	Hayır	4	3,21	,795			
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	Evet	95	3,40	,589			
	Kısmen	73	3,20	,666	2-169	2,22	,111
	Hayır	4	3,20	,831			
DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	Evet	95	3,54	,735			
	Kısmen	73	3,13	,771	2-169	6,92	,001**
	Hayır	4	2,91	,957			
DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu	Evet	95	3,41	,606			
	Kısmen	73	3,12	,585	2-169	5,12	,007**
	Hayır	4	2,96	1,17			
DSÖYKÖ Toplam	Evet	95	3,53	,520			
	Kısmen	73	3,22	,568	2-169	7,59	,001**
	Hayır	4	3,07	,758			
ASÖ Toplam	Evet	95	2,84	,546			
	Kısmen	73	3,10	,636	2-169	4,01	,020**
	Hayır	4	3,10	,645			

** $p < 0.05$

YDÖ, DSÖYKÖ toplam ve 3 alt boyutu ve de ASÖ ile destek durumu arasında ilişki bulunmaktadır (YDÖ, $F=7,23$; $p < 0.05$; DSÖYKÖ toplam, $F=7,59$; $p < 0.05$; DSÖYKÖ Bedensel Alan, $F=6,77$; $p < 0.05$; DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler, $F=6,92$; $p < 0.05$; DSÖYKÖ Çevresel Alan, $F=5,12$; $p < 0.05$; ASÖ, $F=4,01$; $p < 0.05$). DSÖYKÖ'nün ruhsal alan alt boyutu ile destek durumu arasında ilişki yoktur ($F=2,22$; $p > 0.05$). Hipotezlerden H0(37) ve H0(39) kabul edilirken H1(40) ve H1(42) reddedilmiştir. H0(38) ve H1(41) de kısmen kabul edilmiştir.

Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu saptamak için Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, iş yerinde verilen destek durumunu evet olarak değerlendiren sosyal çalışmacılar ile kısmen ve hayır olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam doyumları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Destek durumunu evet olarak değerlendiren sosyal çalışmacılar ile kısmen olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (bedensel alan alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Destek durumunu evet olarak değerlendiren sosyal çalışmacılar ile kısmen olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (sosyal ilişkiler alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Destek durumunu evet olarak değerlendiren sosyal çalışmacılar ile kısmen olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (çevresel alan alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Destek durumunu evet olarak değerlendiren sosyal çalışmacılar ile kısmen olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (toplam) arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Destek durumunu evet olarak değerlendiren sosyal çalışmacılar ile kısmen olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların algıladıkları stres düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Tablo 10. Çalışma Ortamı ile Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Çalışma Ortamı	N	X	Ss.	Sd.	F	P
YDÖ Toplam	Çok iyi	12	3,15	,894	4-167	5,50	,001**
	İyi	75	3,15	,726			
	Orta	67	2,73	,761			
	Kötü	16	2,35	,728			
	Çok kötü	2	2,50	,989			
DSÖYKÖ Bedensel Alan Alt Boyutu	Çok iyi	12	3,92	,800	4-167	3,92	,005**
	İyi	75	3,78	,589			
	Orta	67	3,43	,694			
	Kötü	16	3,43	,758			
	Çok kötü	2	3,07	,303			
DSÖYKÖ Ruhsal Alan Alt Boyutu	Çok iyi	12	3,44	,718	4-167	2,44	,049
	İyi	75	3,46	,600			
	Orta	67	3,19	,606			
	Kötü	16	3,11	,719			
	Çok kötü	2	2,83	,471			
DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler Alt Boyutu	Çok iyi	12	3,72	1,00	4-167	4,51	,002**
	İyi	75	3,56	,653			
	Orta	67	3,17	,806			
	Kötü	16	2,93	,690			
	Çok kötü	2	2,83	1,17			
DSÖYKÖ Çevresel Alan Alt Boyutu	Çok iyi	12	3,75	,815	4-167	7,26	,001**
	İyi	75	3,43	,513			
	Orta	67	3,14	,594			
	Kötü	16	2,85	,661			
	Çok kötü	2	2,37	,707			
DSÖYKÖ Toplam	Çok iyi	12	3,71	,694	4-167	6,24	,001**
	İyi	75	3,56	,477			
	Orta	67	3,24	,563			
	Kötü	16	3,08	,558			
	Çok kötü	2	2,77	,159			
ASÖ Toplam	Çok iyi	12	2,75	,811	4-167	3,64	,007**
	İyi	75	2,82	,534			
	Orta	67	3,07	,548			
	Kötü	16	3,31	,719			
	Çok kötü	2	2,64	,505			

**p<0.05

YDÖ, DSÖYKÖ toplam ve alt boyutları ve de ASÖ ile çalışma ortamı arasında ilişki vardır (YDÖ, $F=5,50$; $p<0.05$; DSÖYKÖ toplam, $F=3,92$; $p<0.05$; DSÖYKÖ Bedensel Alan, $F=3,92$; $p<0.05$; DSÖYKÖ Ruhsal Alan, $F=2,44$; $p<0.05$; DSÖYKÖ Sosyal İlişkiler, $F=4,51$; $p<0.05$; DSÖYKÖ Çevresel Alan, $F=7,26$; $p<0.05$; ASÖ, $F=3,64$; $p<0.05$). Hipotezlerden H0(43), H0(44) ve H0(45) reddedilirken H1(46), H(47) ve H(48) kabul edilmiştir.

Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu saptamak için Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, çalışma ortamını çok iyi ile kötü; iyi ile orta ve kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam doyumları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Çalışma ortamını iyi ile orta olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (bedensel alan alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamını iyi ile orta; iyi ile kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (sosyal ilişkiler alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ortamını çok iyi ile orta, kötü ve çok kötü; iyi ile orta ve kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (çevresel alan alt boyutu) arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Çalışma ortamını çok iyi ile orta ve kötü; iyi ile orta ve kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların yaşam kaliteleri (toplam) arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamını iyi ile kötü olarak değerlendiren sosyal çalışmacıların algıladıkları stres düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 11. Ölçeklere İlişkin Pearson Korelasyon Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7
YDÖ	r	1						
Toplam	p							
	n	172						
ASÖ	r	-,390**	1					
Toplam	p	<,001						
	n	172						
DSÖYKÖ	r	,364**	-,653**	1				
Bedensel	p	<,001	<,001					
Alan Alt	n	172	172					
Boyutu								
DSÖYKÖ	r	,475**	-,593**	,661**	1			
Ruhsal Alan	p	<,001	<,001	<,001				
Alt Boyutu	n	172	172	172				
DSÖYKÖ	r	,387**	-,538**	,585**	,596**	1		
Sosyal	p	<,001	<,001	<,001	<,001			
İlişkiler Alt	n	172	172	172	172			
Boyutu								
DSÖYKÖ	r	,510**	-,491**	,586**	,558**	,554**	1	
Çevresel	p	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		
Alan Alt	n	172	172	172	172	172		
Boyutu								
DSÖYKÖ	r	,517**	-,683**	,850**	,837**	,840**	,799*	1
Toplam	p	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	n	172	172	172	172	172	172	

**p<0.05

Yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda yaşam doyumu ile algılanan stres arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=-,390$; $p<0.05$). Bu sonuç sosyal çalışmacıların yaşam doyumu puanları arttıkça algılanan stres puanlarının azaldığını; algılanan stres puanları azalırken yaşam doyumu puanlarının arttığını göstermektedir. Hipotezlerden H1 kabul edilmiştir.

Yaşam doyumu ve DSÖYKÖ alt boyutları; bedensel alan ($r=,364$; $p<0.05$), ruhsal alan ($r=,475$; $p<0.05$), sosyal ilişkiler ($r=,387$; $p<0.05$), çevresel alan ($r=,510$; $p<0.05$) ve de DSÖYKÖ toplam ($r=,517$; $p<0.05$) arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır. Bu sonuç sosyal çalışmacıların yaşam doyumu puanları arttıkça yaşam kalitesi puanlarının arttığını; yaşam doyumu puanları azalırken yaşam kalitesi puanlarının azaldığını göstermektedir. Hipotezlerden H3 kabul edilmiştir.

Algılanan stres ile DSÖYKÖ alt boyutları; bedensel alan ($r=-,653$; $p<0.05$), ruhsal alan ($r=-,593$; $p<0.05$), sosyal ilişkiler ($r=-,538$; $p<0.05$), çevresel alan ($r=-$

,491; $p < 0.05$) ve de DSÖYKÖ toplam ($r = -.683$; $p < 0.05$) arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır. Bu sonuç sosyal çalışmacıların yaşam kalitesi puanları arttıkça algılanan stres puanlarının azaldığını; algılanan stres puanları azalırken yaşam kalitesi puanlarının arttığını göstermektedir. Hipotezlerden H2 kabul edilmiştir.

Tartışma

Bu çalışmada sosyal çalışmacıların hem yaşam doyumları, yaşam kaliteleri ve algıladıkları stres düzeyleri sosyodemografik özellikleri açısından değerlendirilmiş hem de yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve algılanan stres düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarından sosyal çalışmacıların yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile ekonomik durumu, destek durumunu ve çalışma ortamı; algılanan stres düzeyi ile cinsiyeti, destek durumu ve çalışma ortamı arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca yaşam kalitesi ve yaşam doyumu ile stres düzeyi arasında negatif; yaşam doyumu ve yaşam kalitesi arasında da pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın sonuçlarını literatürdeki çalışmaların sonuçları çoğunlukla desteklemektedir.

Baran (2022: 61-67) çalışmasında lisansüstü eğitim alan ve çocuk sahibi olan kadın sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Sosyal hizmetin problem odaklı bir alan olması, sosyal çalışmacıların aşırı iş yüküne maruz kalması, kısa sürede yoğun ve zorlu vakalar ile çalışması, idarecilerinin yüksek performans beklentisiyle karşılaşması, hak edilenden düşük ücret alması, yetersiz özlük hakkının olması gibi durumların sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarının düşük düzeyde olmasına neden olabileceğini vurgulamıştır. Ayrıca yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve gelir düzeyi gibi değişkenlerin de yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını saptamışlardır. Dhooper vd. (1989: 70) da çalışmalarında daha yüksek eğitim düzeyine ve ekonomik gelire sahip sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Dahası, medeni durumun genel yaşam doyumu üzerinde etkisi olmasa da destekleyici eşi sahip sosyal çalışmacıların daha düşük düzeyde stresi deneyimlediklerini saptamışlardır. Bu sonuçlardan farklı olarak bu çalışmada ise sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarının cinsiyete ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca bu çalışmada da sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarının ekonomik durum açısından farklılık gösterdiği; yaş ve medeni durum açısından da farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ekonomik durum kişinin hem temel ihtiyaçlarını karşılamasını hem de toplumla bütünleşmesini ve kendini gerçekleştirmesini etkileyen bir faktör olarak değerlendirilebilir. Şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik gibi duygusal yıpranmaya maruz kalan sosyal çalışmacıların ekonomik durumlarının iyi hale getirilmesi yaşam doyumları üzerinde koruyucu bir faktör olabilir.

Kiremitci (2019: vii) araştırmasında çalışanlara sosyal destek vermenin, kişisel ve mesleki gelişimi artırmaya yönelik faaliyetler düzenlemenin yaşam doyumunu artırabileceğini saptamıştır. Safadi vd. (2019) çalışmalarında iş güvencesinin yaşam doyumunu üzerinde doğrudan etkisi olduğunu, kurumsal desteğin ve iş stresinin iş tatmini aracılığıyla yaşam doyumunu dolaylı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Ulucan vd. (2019: 1) çalışmalarında iş yerinde sosyal desteğin tıbbi sosyal hizmet uzmanlarının yaşam doyumlarını anlamlı düzeyde artırdığını saptamışlardır. Bu çalışmada da sosyal çalışmacılara çalıştıkları kurumda destek gösterilip gösterilmemesi durumu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Jia vd. (2020: 10) hazırladıkları çalışmalarında rol stresinin, iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu azalttığını, iş yerinde işverenden ve çalışanlardan gelen desteğin ise sosyal çalışmacıların rol stresini azaltarak yaşam doyumlarını artırdığını tespit etmişlerdir. Sosyal çalışmacıların çalışma sürelerinin, mesleki yeterliliklerinin, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının yaşam doyumları ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada ise sosyal çalışmacıların cinsiyetleri ve medeni durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, destek durumuyla anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Johnson ve Hall (1988: 1336) Talep-Kontrol-Destek Modeli'nde iş yerinde sağlanan sosyal desteğin stresin etkisini azalttığını vurgulamıştır. Yani modelin “sosyal destek” boyutu bu bulgularla doğrudan ilişkilendirilebilir. Sosyal destek, sosyal çalışmacıların iş stresine karşı koruyucu faktör işlevi gören ve yaşam doyumunu artıran bir unsur olarak değerlendirilebilir. Kaynakların Korunması Teori'sine göre, kaynak kaybı bireyde stres hissi oluşturmakta, kaynak edinimi iyi oluşu artırmaktadır. Teoride kaynaklar “nesneler, koşullar, kişisel özellikler ve enerjiler” olarak sınıflandırılmıştır (Kozikowski vd., 2025: 3). Bulgulardaki sosyal destek, teorisinin “koşullar” (düzenli istihdam, destekleyici bir çalışma ortamı vb.) boyutuyla örtüşmektedir.

Kurt (2021: 55-56) yaptığı çalışmada demografik faktörlerden gelir düzeyinin hem algılanan stres hem de yaşam doyumunu üzerinde, medeni durumun yalnızca algılanan stres üzerinde etkili olduğunu; cinsiyetin ve yaşın ise algılanan stres ve yaşam doyumunu üzerinde etkili olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmada ise sosyal çalışmacıların ekonomik durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki varken algıladıkları stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Cinsiyet ile yalnızca algılanan stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yaşın ve medeni durumun ise hem yaşam doyumunu hem de algılanan stres düzeyi ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Algılanan stresin cinsiyete göre farklılaşması durumu mesleki rollerin ve ebeveynlik rollerinin

eş zamanlı yürütülmesinden kaynaklı rol çatışmaları, iş yükü, cam tavan sendromu ve mobbing çerçevesinde değerlendirilebilir.

Ravalier (2018) yaptığı araştırmada kötü psikososyal çalışma koşullarına maruz kalmanın strese neden olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmada da sosyal çalışmacıların algıladıkları stres düzeylerinin çalışma ortamı açısından farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulguları literatürdeki iki temel model teorik olarak desteklemektedir. Siegrist (2016: 9, 11-12) emek-ödül dengesizliğinin (Emek-Ödül Dengesizliği Modeli), Marmot vd. (2009: 124-125) de yüksek iş talebi ile düşük iş kontrolünün (Talep-Kontrol Modeli) çalışanlar üzerinde stres oluşturduğunu belirtmiştir. Çalışma ortamına yönelik yapısal ve psikososyal faktörler, sosyal çalışmacıların algılanan stres düzeylerinin farklılaşmasına neden olabilir.

Araştırmada ayrıca yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve algılanan stres düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Analiz sonucunda yaşam doyumu ile algılanan stres arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Literatür tarandığında iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların (Kurt, 2021: 50) sonuçları bu çalışmanın sonucuyla tutarlılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yaşam doyumu ve DSÖYKÖ alt boyutları ile DSÖYKÖ toplam arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Algılanan stres ve DSÖYKÖ alt boyutları ile DSÖYKÖ toplam arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak literatürde çalışmanın bu iki sonucunu destekleyecek çalışmalara rastlanılmamıştır.

Literatürde sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarını ve algıladıkları stres düzeylerini bu araştırmada olduğu gibi inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmanın asıl katkısı doğrudan sosyal çalışmacıların yaşam kalitelerini ortaya koyması ve bu üç değişkeni bütüncül olarak incelemesidir. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin anlaşılması kritik öneme sahiptir. Çünkü bireyin yaşam kalitesini ve yaşam doyumunu artırmanın temel yollarından birinin stresle baş etme becerilerini geliştirmek olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada yaşam doyumu ve yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yaşam doyumu ve yaşam kalitesinin ekonomik durum, destek durumu ve çalışma ortamı ile ilişkili olduğu, ancak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma alanı ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Bulgular işe yönelik değişkenlerin sosyal çalışmacıların yaşam kalitesi ve yaşam doyumu üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Algılanan stres düzeyinin cinsiyet, destek durumu ve çalışma ortamı ile arasında ilişki bulunduğu, fakat yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik durum ve çalışma alanı ile arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Yaşam doyumu ve yaşam kalitesi ile algılanan stres arasında anlamlı

ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bulgulardan algılanan stresin işe bağlı kaynaklarla daha fazla ilişkili olduğu ve farklı cinsiyetlerin stresle baş etme yöntemlerinin algılanan stres düzeyini etkileyebileceği anlaşılmaktadır.

Türkiye'deki sosyal çalışmacı örneklemine dayalı bu bulgular doğrultusunda şu öneriler geliştirilmiştir:

o Sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarını, yaşam kalitelerini artırmak ve algıladıkları stres düzeylerini azaltmak için çalıştıkları kurumlarda iş yerinde sosyal hizmet programlarının uygulaması yaygınlaştırılmalıdır. Bu programlar sosyal çalışmacıların biyopsikososyal iyilik hallerini olumsuz etkileyen sorunlarının çözülmesine katkı sağlayabilir.

o Politika yapıcılar sosyal çalışmacıların iyi oluş hallerini artırmaya yönelik ulusal stratejiler geliştirmeli, işverenler de daha kapsayıcı kurum kültürünün (esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma fırsatı, anti-mobbing mekanizmalar vb.) oluşması için çabalamalıdır.

o Sosyal çalışmacıların lisans eğitimi sürecinde bilgi, beceri ve değer düzeylerini artırmaya yönelik verilen dersler kapsamına iş yerinde sosyal hizmet dersi de eklenmelidir.

o Sosyal çalışmacıların yaşam doyumlarını, yaşam kalitelerini ve algılanan stres düzeylerini bir bütün olarak inceleyen, çalışma ortamı ve koşulları temelinde fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlık düzeylerini değerlendiren, amir/müdür gibi yetkililerin de örnek grubuna dahil edildiği nitel, nicel ve karma yöntemli araştırmaların sayısı artırılmalıdır.

Extended Summary

Social workers, as practitioners of the social work profession, work with various vulnerable client groups. Social workers who encounter clients with different concerns, problems and requests (Sheafor & Horejsi, 2016: 519) may be exposed to problems such as “stress, burnout, compassion fatigue, mobbing, glass ceiling syndrome” in their working lives (Kurt, 2021: 10-11). Such situations can negatively affect social workers life satisfaction and quality of life. Hombrados-Mendieta and Cosano-Rivas (2011) also stated that burnout has a negative effect on life satisfaction. Habletmitoğlu and Özmete (2012: 199) pointed out in their research that social workers generally experience stress due to excessive workload. The purpose of this study is to examine the relationship between social workers' life satisfaction, quality of life, and perceived stress levels and their sociodemographic characteristics, as well as to identify the relationship among their life satisfaction, quality of life, and perceived stress levels.

The research was conducted with the relational survey model. With the approval of the ethics committee the questionnaire form, which consisted of a

sociodemographic information form and scales, was sent to social workers via google forms. At the beginning of the questionnaire form, participants were informed about the purpose of the research and it was emphasized that voluntary participation in the research was essential. A total of 172 social workers voluntarily participated in the study. The data obtained in the research were transferred to the SPSS program, one of the quantitative research analysis programs, and analyzed. In the data analysis process, correlation analysis was used to determine the linear component and the strength of the relationship between two variables. The t-test was used to examine the differences between two groups, and the one-way ANOVA test was used to compare more than two groups. The data were evaluated at 5% significance level with 95% confidence interval (Coşkun et al., 2019: 205, 214, 259).

Parametric tests were utilized in the research. To determine the reliability (internal consistency) of the scales and their subscales, Cronbach's alpha values were calculated (YDÖ= 0.853; DSÖYKÖ= 0.925; DSÖYKÖ Physical Domain Subscale= 0.839; DSÖYKÖ Psychological Domain Subscale= 0.792; DSÖYKÖ Social Relationships Subscale= 0.664; DSÖYKÖ Environmental Domain Subscale= 0.817; ASÖ= 0.890) were calculated. In other words, the Cronbach's alpha coefficients for the scales range from 0.70 to 0.95. This result indicates that the scales are sufficiently reliable.

The results of the data analysis revealed that there was no significant relationship between social workers' life satisfaction and quality of life and their gender, age, marital status, educational level, or field of work; however, significant relationships were found with their economic status, support status, and work environment ($p<0.05$). It was found that there was no relationship between the perceived stress levels of social workers and their age, marital status, educational level, economic status, and field of work, but there was a relationship with their gender, support status, and work environment ($p<0.05$). These results are supported by the results of various studies in the literature on life satisfaction and perceived stress level variables (Baran, 2022; Dhooper & Byars, 1989; Jia et al., 2020; Kiremitci, 2019; Kurt, 2021; Ravalier, 2018; Safadi et al., 2019; Ulucan et al., 2019).

The relationship between life satisfaction, quality of life and perceived stress level was also analyzed. As a result of the analysis, it was found that there was a significant and negative relationship between life satisfaction and perceived stress. The results of the study conducted by Kurt (2021: 50) were found to be consistent with the results of this study.

It was found that there was a significant and positive relationship between life satisfaction and DSÖYKÖ sub-dimensions and DSÖYKÖ total. There was a

significant and negative relationship between perceived stress and DSÖYKÖ sub-dimensions and DSÖYKÖ total. However, no studies were found in the literature to support these two results of the study. It was seen that the studies conducted for social workers mostly focused on job satisfaction, quality of work life, work stress and burnout. It was assessed that there are studies (Çoban, 2021; Gümüşsoy, 2018; İskender, 2017; Özyıldırım, 2015) that question the relationship between “life satisfaction and quality of life” and “perceived stress and quality of life” on different sample groups other than social workers and support these two results.

To enhance social workers life satisfaction and quality of life and reduce their perceived stress levels, the implementation of workplace social service programs within the organizations where they work should be expanded. These programs can help address the issues that negatively impact social workers biopsychosocial well-being.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı vermişlerdir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Makalenin hazırlık sürecinde herhangi bir kurum, kuruluş veya kişilerden destek alınmamıştır. Teşekkür edilecek herhangi bir kurum, kuruluş veya kişiler bulunmamaktadır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu makalede herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Badowska, M., ve Szkulciecka-Dębek, M. (2023). "Indicators Affecting The Quality of Life of An Individual and Society", **Journal of Health Policy and Outcomes Research**, (1), 11-20.
- Baran, M. (2022). Sosyal Hizmet Merkezlerinde Görev Yapan Sosyal Çalışma Görevlilerinin İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İl Örneği. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Berlim, M. T. ve Fleck, M. P. (2003) "Quality of Life: A Brand New Concept For Research and Practice In Psychiatry", **The Revista Brasileira de Psiquiatria**, 25(4), 249-252.
- Ceylan, H. (2023). Yaşlılarda yaşam kalitesi ve yaşam doyumu. E. Birinci (Ed.). *Gerontolojik sosyal hizmet* içinde (s. 129-145). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cohen, S., Kamarck, T. ve Mermelstein, R. (1983). "A Global Measure of Perceived Stress", **Journal of Health and Social Behavior**, 24, 385-396.
- Coşkun, R. ve Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2026). *Çalışma hayatı istatistikleri (Sayı 37)*. [E-Bülten]. <https://www.csgb.gov.tr/cgm/yayinlar/calisma-hayati-istatistik-ebultenleri/>
- Çoban, İ. (2021). Miyokard Enfarktüsü Geçiren Hastalarda Algılanan Stresin Yaşam Kalitesine Etkisi. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Çırak Kurt, S. ve Ünverdi, B. (2021). "Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu", **Yaşadıkça Eğitim**, 35(1), 192-206.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). "The Satisfaction With Life Scale", **Journal of Personality Assessment**, 49(1), 71-75.
- Dhooper, S., ve Byars, L. (1989). "Stress and The Life Satisfaction of Black Social Workers", **Affilia**, 4(1), 70-78.
- Eser, E., Fidaner, H., Fidaner, C., Yalçın-Eser, S., Hayriye, E. ve Gökçer, E. (1999). "WHOQOL-100 ve WHOQOL-BREF'in Psikometrik Özellikleri", **3P Dergisi**, 7(Ek 2), 23-41.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. ve Dereboy, Ç. (2013). "Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi", **New/Yeni Symposium Journal**, 51(3), 132-140.
- Görgün-Baran, A. (2008). "Yaşlılıkta Sosyalizasyon ve Yaşam kalitesi", **Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi**, 1(2), 86-97.

- Gümüşsoy, U. (2018). Çalışanlarda Sosyal Desteğin İş-Aile Çatışması, Yaşam Doyumu ve Yaşam Kalitesi ile İlişkisi. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2012). “Sosyal Çalışmacıların İş Yaşam Kalitesi: Şefkat Yorgunluğu, Tükenmişlik, Stres Kaynakları, İş Tatmini ve Kariyer Olanakları”, **Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi**, 1(1), 171-204.
- Haybron, D. (2007). “Life Satisfaction, Ethical Reflection And The Science of Happiness”, **Journal of Happiness Studies**, 8, 99-138.
- Hombrados-Mendieta, I. ve Cosano-Rivas, F. (2011). “Burnout, Workplace Support, Job Satisfaction and Life Satisfaction Among Social Workers In Spain: A Structural Equation Model”, **Int. Soc. Work**, 56, 228–246.
- İskender, S. (2017). Düzce Üniversitesi Araştırma Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinde Yaşam Kalitesi, Algılanan Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış tıpta uzmanlık tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Jia, C. X., Cheung, C. K. ve Fu, C. (2020). “Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction Among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17(23). 1-14.
- Johnson, J. V. ve Hall, E. M. (1988). “Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. **American Journal of Public Health**, 78(10), 1336-1342.
- Kaba, İ. Erol, M. ve Güç, K. (2017). “Yetişkin Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 18(1), 1-14.
- Kaba, İ. (2019). “Stres, Ruh Sağlığı ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, (73), 63-81.
- Kiremitçi, M. (2019). Özel Bakım Merkezlerinde Görev Yapan Sosyal Çalışmacıların Mesleki Benlik saygısı ve Yaşam Doyumunun Araştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kozikowski, A., Bruza-Augatis, M., Maddux S., Puckett, K., Morton-Rias, D. ve Goodman, J. (2025). “Understanding Burnout in Physician Assistants/Associates Through the Lens of Conservation of Resources Theory”, **Health Affairs Scholar**, 3(9), 1-11.
- Köker, S. (1991). Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Kurt, H. (2021). Sosyal Hizmet Kurumlarında Çalışan Meslek Elemanlarının Bilinçli Farkındalık Düzeyleri ile Algıladıkları Stres Düzeyleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Loo, M. K. Mohamad-Âmin, S. ve Abd-Rahman, N. S. (2015). “The Sources and The Impacts of Occupational Stress Among Manufacturing Workers”, **International Journal of Current Research and Academic Review**, (2), 166-173.
- Luthans, F. (1992). **Organizational Behaviour - An Evidence-Based Approach**, McGraw-Hill Irwin.
- Marmot, M., Siegrist, J. ve Theorell, T. (2009). Sağlık ve iş yerindeki psiko-sosyal ortam. M. Marmot ve R. G. Wilkinson (Ed.). *Sağlık sosyal belirleyicileri* içinde (s. 119-153). (Çev. Ed. İ. Kayı ve Y. Yasin). İnsev Yayınları.
- Michie, S. (2002). “Causes and Management of Stress at Work”, **Occupational & Environmental Medicine**, 59, 67-72.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S. S. (1961). “The Measurement of Life Satisfaction”, **Journal of Gerontology**, 16, 134-143.
- Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A. (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (28), 1-20.
- Özyıldırım, Ö. (2015). Erzurum İl Merkezinde Çalışan Hekimlerde Yaşam Kalitesi, Algılanan Stres Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Özmete, E. ve Tahtacı, A. (2020). “Sosyal Çalışmacıların İş Yaşamında Stres Yönetimi Üzerine Nitel Değerlendirme”, **Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi**, (15), 11-34.
- Ravalier, J. M. (2018). “Psychosocial Working Conditions and Stress In UK Social Workers”, **British Journal of Social Work**, 49(2), 371-390.
- Safadi, N. S., Easton, S. D., Wang, Y., Hasson, R. G. III. ve Crea, T. M. (2019). “Life and Job Satisfaction Among Public-Sector Social Workers In the Occupied Palestinian Territory”, **Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance**, 43(1), 41–53.
- Sheafor, B. W. ve Horejsi, C. J. (2016). Sosyal Hizmet Uygulaması- Temel Teknikler ve İlkeler (Çev. Ed. D. B. Çiftci), Nika Yayınevi.
- Siegrist, J. (2016). Work Stress and Health in a Globalized Economy: The model of effort-reward imbalance. J. Siegrist, M. Wahrendorf (Ed.). *A theoretical model in the context of economic globalization* içinde (pp. 3-19). Springer International Publishing.

- Şimşek, Y. (2018). Araştırma modelleri. A. Şimşek (Ed.). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* içinde (s. 80-107). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Allyn and Bacon.
- Ulucan-Özkan, E., Uçan, G. ve Baydur, H. (2019). “Tıbbi Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Yerinde Sosyal Destek Algısı, Mesleki Benlik Saygısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, **Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi**, 13, 1-20.
- WHOQOL-BREF. (1996). Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment. Erişim adresi: <https://www.who.int/publications/i/item/WHOQOL-BREF>
- World Health Organization. (2012). Programme on Mental Health, Erişim adresi: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012-3>
- Zastrow, C. (2016). *Sosyal Hizmete Giriş* (Çev. Ed. D. B. Çiftci), Ankara: Nika Yayınevi.

Mikro Platformlaşma ve Esnaf Habitusu: WhatsApp'ın İş Pratiklerini Dönüştürme Süreci

Efrail Furkan KAVUNCUOĞLU¹

ORCID: 0009-0008-8483-8009

DOI: 10.54752/ct.1853114

Öz: Bu çalışma, Türkiye'deki esnafın büyük ölçekli otomasyon ve e-ticaret altyapılarına tam olarak eklenmeden önceki WhatsApp temelli dijital uyum süreçlerini “mikro-platformlaşma” kavramı ekseninde incelemektedir. Araştırma, Bourdieu'nun habitus ve sermaye yaklaşımını, Lefebvre'in ritimanalizini ve Castells'in akışlar uzamı kavramını birlikte kullanarak, düşük maliyetli iletişim temelli dijital uzantıların gündelik ticari pratiklere nasıl gömüldüğünü analiz etmektedir. Nitel çoklu vaka desenine dayanan çalışma, Rize'de iş süreçlerinde WhatsApp kullanım düzeylerine göre seçilen dokuz farklı sektörde yürütülmüş; etnografik gözlem, yarı yapılandırılmış görüşme ve dijital artefakt analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Bulgular, dijital bildirim akışları ile hız ve sürekli erişilebilirlik normlarının esnaf habitusunu zamansal, duyuşsal ve ilişkisel düzeylerde yeniden kalibre ettiğini göstermektedir. Bu süreç, erişilememe hakkının aşınmasına, görünmez emek yükünün artmasına ve duygusal tükenme riskine yol açmaktadır. Öte yandan stok, fiziki konum ve tarihsel itibar gibi geleneksel sermaye biçimleri ortadan kalkmamakta; dijital okuryazarlık, hızlı yanıt verme ve ağ görünürlüğü gibi yeni sermaye

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, kavuncuoglufurkan@gmail.com,

KAVUNCUOĞLU, E.F, (2026) “Mikro Platformlaşma ve Esnaf Habitusu: WhatsApp'ın İş Pratiklerini Dönüştürme Süreci”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.997-1030

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: 31.12.2025 - Makale Kabul Tarihi: 10.04.2026

bileşenleriyle birlikte yeniden değer kazanmaktadır. Böylece dijital iş akışını yönetebilen ve yönetemeyen işletmeler arasında yeni bir sosyo-ekonomik katmanlaşma ortaya çıkmaktadır. Çalışma, platformlaşmanın yalnızca makro ölçekte veri çıkarımı ve ölçek ekonomileriyle işleyen bir rejim değil, aynı zamanda yerel esnafın gündelik ritimlerini, habitusunu ve sermaye ilişkilerini dönüştüren mikro-toplumsal bir süreç olduğunu ileri sürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mikro Platformlaşma, Esnaf Habitusu, WhatsApp, Dijitalleşme, Ritimanaliz

Micro Platformization And Shopkeeper Habitus: The Transformation Of Business Practices through Whatsapp

Abstract: This study explores the WhatsApp-based digital adaptation of small tradespeople in Türkiye before their transition to full-scale e-commerce infrastructures. It conceptualizes this intermediate condition as **micro-platformization** and analyzes it through a synthesis of Bourdieu's theory of habitus and capital, Lefebvre's rhythmanalysis, and Castells' notion of the space of flows. Based on a qualitative multiple-case study conducted in nine sectors in Rize, the research draws on ethnographic observation, interviews, and digital artifact analysis. The findings show that digital notification flows and norms of constant accessibility recalibrate tradespeople's temporal routines, emotional dispositions, and everyday work practices. While traditional hierarchies based on stock, location, and established reputation persist, they are increasingly restructured through digital literacy, responsiveness, and networked visibility. This process generates new forms of socio-economic stratification between businesses that can manage digital work flows and those that cannot, while also producing invisible labor and emotional exhaustion for the latter. The study argues that platformization should be understood not only as a macro-economic model but also as a micro-social process embedded in the everyday rhythms and commercial practices of local tradespeople.

Keywords: Micro-platformization, Shopkeeper Habitus, WhatsApp, Digitalization, Rhythmanalysis.

Giriş

Türkiye'de küçük esnaf ve zanaatkarların dijital dönüşümü çoğunlukla iki uçta betimlenir geleneksel kalmış, dijital uyumu zayıf aktörler olarak ya da "e-ticaret / platform entegrasyonuna geçmiş olan aktörler. Bu ikili çerçeve, gündelik pratiklerin

sessiz, kademeli ve parçalı dijital yeniden örgütlenmesini görünmez kılmaktadır. Oysa son yıllarda WhatsApp gibi erişim kolaylığı olan iletişim uygulamaları; sipariş alma, randevu planlama, stok teyidi, borç takibi, müşteri ilişkileri, görsel ürün tanıtımı ve satış sonrası destek gibi süreçlerde yoğun biçimde devreye girmiştir (Samsa vd. 2023). Bu dönüşüm, küçük esnafın tam entegre dijital sistemlere (örneğin e-ticaret altyapıları veya POS–stok yönetim araçları) geçmeden önce, daha basit ve düşük maliyetli dijital araçlarla iş süreçlerini yeniden düzenlediği bir ara evreyi ifade eder. ²Srniczek'in (2017) veri çıkarımı ve ağ etkilerine odaklanan makro analizinden farklı olarak, bu makale platform kapitalizmi çerçevesini temel alarak "mikro platformlaşma"yı, tam ölçekli dijital altyapılara geçişten önceki hafif iletişim temelli adaptasyon süreci olarak tanımlamaktadır.

Makro ölçekte dijital kapitalizmin platform mantığını açıklayan çalışmalar (Srniczek, 2017) platformların veri çıkarımı, ağ etkileri ve ölçeklenebilirliği üzerinden yeni birikim rejimini tartışırken, bu rejime geçişteki mikro-toplumsal adaptasyon katmanını ayrıntılandırmaz. Ağ toplumu literatürü (Castells, 2013) “akışlar uzamı” ve “zamansız zaman” kavramlarıyla mekânsal-zamansal dönüşümü açıklasa da küçük esnafın gündelik mikro-pratiklerine gömülü ritmik uyarlamaları ampirik olarak sınıflandırmaz. Türkiye bağlamında tarihsel-sosyoekonomik konumlanmayı analiz eden çalışmalar (Keyder, 1989; Buğra, 1995) küçük üretici/esnafın devlet, piyasa ve yerel ağlar karşısındaki yerini gösterse de güncel dijital iletişim katmanının kademeli içselleşmesine odaklanmaz. Öte yandan KOBİ dijitalleşme araştırmaları çoğunlukla nicel sıklık ölçümlerine indirgenerek (örn. “mesajlaşma uygulaması kullanma oranı”) pratiklerin yapısal ritmik örgütlenmesini, sermaye biçimlerinin yeniden katmanlaşmasını veya habitus içi mikro-esnemeyi kuramsallaştırmaz (Baykal, Silahtaroglu, Meral, 2022). Dolayısıyla “tam platform entegrasyonu” ile “dijitalleşmemiş geleneksel pratik” arasındaki gri alan – iletişim temelli, düşük maliyetli, ilişkisel ve epizodik dijital adaptasyon evresi – kavramsal olarak adlandırılmamış ve sistematik biçimde çözümlenmemiştir.

² Kapitalist firmalar için günümüze kadar devam eden sorun, eski iş modellerinin veri elde etmek ve kullanmak için özellikle iyi tasarlanmamış olmasıdır. Çalışma yöntemleri, bilginin çoğunun kaybolduğu bir fabrikada bir mal üretmek, sonra onu satmak ve asla müşteri veya ürünün nasıl kullanıldığı hakkında hiçbir şey öğrenmemektir. Yalın üretimin küresel lojistik ağı bu açıdan bir gelişme olsa da, birkaç istisna dışında o da kayıplı bir model olarak kaldı. Kapitalist firmaların azalan kayıt maliyetlerinden tam anlamıyla faydalanabilmeleri için farklı bir iş modeline ihtiyaç vardı. Bu bölüm, nihayetinde ortaya çıkan yeni iş modelinin güçlü ve yeni bir firma türü olduğunu savunmaktadır: platform. Genellikle verilerin işlenmesine yönelik şirket içi ihtiyaçlardan doğan platformlar, giderek daha büyük miktarlarda kaydedilen verileri tekelleştirmek, ayıklamak, analiz etmek ve kullanmak için etkili bir yol haline gelmiştir (Srniczek 2017: 29).

Bu çalışmada “mikro platformlaşma”, Srnicek’in (2017) platform kapitalizmi çerçevesinden hareketle, fiziki mekânların tam ölçekli dijital altyapılara geçmeden önceki iletişim ve operasyonel süreçlerinin yönetimi gibi, hafif temelli dijital uzantı evresi olarak tanımlanmaktadır. Mikro platformlaşmanın fiziki mekâna entegrasyonu sonrasında, dijital uzam ile fiziki uzam arasında WhatsApp bildirim akışı yoluyla gündelik ritimlerin kesintiye uğraması; hızlı yanıt ve dijital erişilebilirlik gibi yeni sembolik tanınırlık göstergelerinin inşa edilmesinde aracı olması; ilişkilerin ve alan içi konumlanışın dijital katmanlarda yeniden sınıflandırılması; ayrıca fiziksel ve dijital uzam arasında geçişli, hibrit ritimsel pratiklerin dolaşıma sokulması gibi özellikleri bünyesinde barındırır. Bu süreç, esnaf habitusunun dijital normlara mikro düzeyde uyum sağlamasına ve geleneksel iş pratiklerinin zamansal ve ilişkisel olarak yeniden yapılandırılmasına zemin hazırlamaktadır.

Bu teorik ve ampirik arka plan ışığında araştırmanın temel amacı; WhatsApp temelli mikro-platformlaşma sürecinin esnaf habitusunu zamansal, duyuşsal ve ilişkisel boyutlarda nasıl dönüştürdüğünü ve geleneksel dükkân alanı ile dijital iletişim alanı arasında ne tür hibrit ritimsel stratejiler ürettiğini açığa çıkarmaktır. Çalışma, "dijital erişilebilirlik" ve "hızlı yanıt" normlarının esnaf alanındaki (*field*) konumlanışları, sermaye hiyerarşilerini ve yeni sembolik/sosyal sermaye biçimlerini nasıl yeniden katmanlaştırdığını sorunsallaştırmaktadır. Bu karmaşık sosyo-mekânsal dönüşümü derinlemesine kavrayabilmek amacıyla araştırma, nitel çoklu vaka stratejisiyle yürütülmüştür. Amaçlı örnekleme ile seçilen esnaf işletmelerinde bilgi zenginliği ve çeşitliliği gözetilerek (Lincoln & Guba, 1985), üç tam günlük etnografik derin vaka gözlemi ile altı ek sektörü kapsayan tamamlayıcı yarı yapılandırılmış görüşmeler entegre bir biçimde kullanılmıştır.

Kuramsal Çerçeve

Bulguları anlamlandırmak için, habitus–alan–sermaye yaklaşımı (Bourdieu ve Wacquant 2010), Lefebvre (2017)’in ritimanalizi ve Castells (2005)’in ağ toplumu perspektifinden yararlanılmaktadır. Bu kavramsal sacayağı; habitusun dijital normlara mikro uyumunu, Lefebvre’in kavramsallaştırdığı ritimsel parçalanma ve hibritleşmeyi ve Castells’in ağ toplumuna özgü "akışlar mekânı" ile "zamansız zaman" ekseninde gerçekleşen mekânsal-zamansal geçişleri bütünsel bir biçimde açıklamada işlevseldir. Araştırmanın merkezinde yer alan habitus, basit bir “bilgi stoğu” değil; bu stoğun nasıl düzenleneceğini, hangi sınıflandırmaların yapılacağını ve hangi eylem seçeneklerinin benimseneceğini yöneten gizil eğilimsel matristir (Bourdieu, 1990: 53). Bilişsel, duyuşsal, zamansal ve ilişkisel varyantları olan gömülü tarihsel deneyimi güncel alanın eğilimleriyle eklemleyerek karar ufkunu biçimlendiren üretici bir şemadır (Bourdieu, 1990: 54).

Alan, Habitus, Sermaye İlişkiseliliği

Pierre Bourdieu'nun Düşünümsel Sosyolojisinde merkezi bir konum teşkil eden alan kavramının tarihsel olanla kurulması gereken zorunlu bağlantı, araştırmanın sosyolojik konumlanışı, yürütülmesi planlanan metodoloji kapsamı gereği göz ardı edilmiş, alan Bourdieu'nun kavramsallaştırması ekseninde analitik bir araç olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda alan kavramı ile düşünmek, bağıntısal düşünmeyi gerektirmektedir (Bourdieu ve Wacquant, 2010: 80). Alan, bu çerçevede, farklı sermaye türlerine göndermede bulunur (Bourdieu ve Wacquant, 2010: 81). İktisadi, kültürel, toplumsal ve simgeselliğin birikimi ve dağılımı sonrası şekillenen konumlar arasındaki nesnel ilişkiler ağının düzenidir. Bu düzen önceden belirlenmemiş kriterler, kurallar dizininden yoksun bir oyuna benzer ve hangi şeylerin kazanım ya da kayıp sayılacağı bahisleri üretir (Bourdieu ve Wacquant 2010: 81). Oyuncular illusio sayesinde oyunun ve bahislerinin değerlerini sorgulamadan benimser, doxa'yı paylaşımına açar ve sahip oldukları kartlar (sermaye türleri, bileşimleri) alana özgü mantığa bağlı değişkenlik gösteren ağırlık kazanır; her eyleyenin stratejileri yalnızca belirli bir andaki sermayenin miktarına ve yapısına değil, bu sermayenin zaman ve uzam içindeki güzergahına ve o güzergahın nesnel olarak yapılarıyla (iktisadi, kültürel, toplumsal ve simgesel) uzun süreli bağıntılarda cisimleşmiş yatkinliklara (habitus) dayanır (Bourdieu ve Wacquant, 2010: 83); dolayısıyla alanın bir araştırma sahası içinde çözülmesi gayesi zorunlu olarak üç bağıntılı uğrağı içerir: İncelenen alanın iktidar alanına göre konumunun belirlenmesi, bu alan içinde rekabet halindeki eyleyici ya da kurumların işgal ettikleri konumların arasındaki nesnel bağıntı yapısının kurulması ve eyleyicilerin belirli toplumsal ve iktisadi koşullarını içselleştirmesiyle edindikleri ve söz konusu alan içinde tanımlanmış yörüngelerde farklı gerçekleşme fırsatları bulan yatkinliklar sistemi olan habitusun çözülmesi (Bourdieu ve Wacquant, 2010: 90).

Failler, sürekliliği olan eğilimlerini üretirken mevcut olanın (kurumsal, toplumsal) koşulların değişimini kimi stratejiler ve önceden edinilmiş olan yetiler dahilinde içselleştirerek habitusu etkin hale getirirler. Toplumsal deneyimlerinin bir sonucu olarak habitus, zihnimizde taşıdığımız temsiller (tabaka, dil, etnik köken, toplumsal cinsiyet vb.) ile ilgili bir ipucu taşır. İpucu terimi, deneyimlerin geçmiş ve gelecek arasındaki zihin içinde sürekli gerilimli, çatışmacı, uzlaşmacı özellikler gösteren temsillerin bir çıktısıdır. Bu bakımdan failin deneyimleme sürecinde edindiği bilgi ve kaynaklara dair yaklaşımını derinden etkiler.

Araştırmanın odağı gereği esas aldığı ritimanaliz, habitus ve zaman ilişkisi için kritiktir. Bourdieu'ye göre zaman, önceden tasarlanmış olanın üzerine inşa edilmez, mevcudun içinde olup bitenin pratiğe döküldüğü bir sahnenin için kurulur. Habitus, geçmişte öğrenilen düzenli eğilimleri "şimdinin" parametrelerinde uygular ve gelecekte olması muhtemel durumlara dair örtük bir sezgi üretir.

Dolayısıyla, eyleyen, yalnızca mevcudiyetin içinde sıkışarak tepki üretmez; geçmiş göz önünde bulundurulur, muhtemel geleceği şimdinin içinde işleyerek bir zaman derinliği oluşturur (Bourdieu, 1995: 171).

Sermaye ve birikim dinamikleri toplumsal alanın açıklanmasında başat faktörlerdir. Sermaye, emeğin zaman içinde kristalleşerek, maddi, sembolik, ya da bedensel biçimlerini görünür kılmaktadır (Bourdieu, 1986: 1). Bourdieu, sermayeyi dört ana kategoride ele almaktadır. Kültürel sermaye, toplumsal alan içinde, eyleyenlerin konumlarını farklılaştıran normlar bütünüdür ve üç farklı görünüme karşılık gelir; beden ve zihnin uzun süreli eğilimlerinde, kültürel kazanım ve emtialar da ve eğitim yoluyla edinilmiş vasıflarda, sırasıyla, bedenselleşme, nesneleşme ve kurumsallaşmada cisimleşir (Bourdieu, 1986: 7-10). Ekonomik sermaye, paraya dönüştürülebilen ve mülkiyet haklarıyla güvence altına alınmış birikimlerdir. Ticari mübadelelerden elde edilen akçeler bunun en tabi örneğidir. Ekonomik sermaye, toplumsal alanlarda konum kazanma ve koruma stratejilerini besleyen başlıca kaynaktır ve diğer sermaye biçimleriyle karşılıklı dönüşümlere açıktır (Bourdieu, 1986: 7-10). Sosyal sermaye, birey veya grupların kurumsallaşma derecesi yüksek karşılıklı tanıma ve tanışıklık ağlarına katılımları sayesinde erişilebilir hale gelen potansiyel ve fiilî ilişkisel kaynak bileşkesini ifade eder (Bourdieu, 1986: 9). Sosyal sermaye, gerektiğinde diğer sermaye biçimlerine dönüştürülebilir ilişkisel güç ve konumsal manevra kapasitesinin sistematik bir türevi olarak anlaşılır (Bourdieu, 1986: 9). Simgesel sermaye ise, diğer sermaye türlerinin (ekonomik, kültürel, sosyal) bir alanda tanınma yoluyla meşrulaşmış biçimidir. Görünürde çıkar ilişkisi gibi durmaz; bu yüzden etkisi dolaylıdır. Alanın sermaye eşitsizlikleri, kimlerin ve hangi birikimlerin meşru sayılacağını belirleyen sınıflandırma şemalarını üretir. Bu şemalar içinde kabul edilen birikimler simgesel güç haline gelir (Bourdieu, 1995: 158).

Ağ Toplumu Perspektifi: Akışlar Uzamı ve Zamansız Zaman

Esnafların mikro-platformlaşma sürecini analiz eden bu araştırmada temel alınan bir diğer yaklaşım, Manuel Castells'in toplumsal dönüşümü "akışlar" (sermaye, enformasyon, semboller) üzerinden okuyan ağ toplumu perspektifidir. Castells'e göre uzam, toplumun yalnızca bir yansıması değil, bizzat toplumun ifadesidir. Yeni toplumsal formasyon olan ağ toplumunda uzam, "akışların" (bu çalışma özelinde dijital mesajlar, siparişler ve görsel veriler) maddi altyapısı tarafından yeniden yapılandırılmaktadır (Castells, 2005: 546).

Castells, ağ toplumunun uzamsal ontolojisini "Akışlar Uzamı" (Space of Flows) olarak tanımlar. Bu kavram, fiziksel olarak ayrı konumlarda (dükkan ve

müşteri hanesi) bulunan aktörlerin, toplumsal pratikleri eşzamanlı olarak yürüttüğü maddi bir organizasyonu ifade eder (Castells, 2005: 547). Araştırma sahasındaki bulgularla örtüşen şekilde, akışlar uzamı üç maddi katmandan oluşur. Birinci katman olan elektronik bağlantılar devresinde; mikro elektronik cihazlar ve telekomünikasyon ağları (akıllı telefonlar ve WhatsApp altyapısı), esnafın fiziksel mekândan bağımsızlaşarak eşzamanlı süreçleri yönetebilmesinin maddi temelini oluşturur (Castells, 2005: 548). İkinci katmanda yer alan düğümler ve merkezler bağlamında akışlar uzamı mekânsız değildir; fiziksel dükkânlar bu ağın stratejik "düğümleri" olarak işlev görür. Bir düğümün (dükkânın) önemi, ağ içindeki işlevine ve bağlantı gücüne göre belirlenir ve ağdan kopmak veya dışlanmak, o düğümün ekonomik ve toplumsal çöküş riskini beraberinde getirir (Castells, 2005: 549). Üçüncü katman olan yönetsel uzam ise, ağın baskın mantığının ve karar alma süreçlerinin şekillendiği alandır; esnaf için bu, platformun (WhatsApp) dayattığı iletişim kuralları ve bu kuralları yöneten asimetrik güç ilişkilerine işaret eder (Castells, 2005: 551).

Castells, fiziksel mekânın (Space of Places) varlığını kabul etmekle birlikte, işlev ve güç organizasyonunun artık akışlar uzamında düzenlendiğini belirtir. Bu durum, fiziksel dükkânın geleneksel otoritesinin sarsılmasına ve mekân içi deneyimin anlamdan sıyrılmasına neden olur. Fiziksel mekân ile akışlar uzamı arasındaki bu "uzamsal çatışma", geleneksel yüz yüze iletişim kanallarını tehdit eden ve mekânları parçalayan bir gerilim hattı oluşturur (Castells, 2005: 568). Uzamın bu dönüşümü, zaman algısında da köklü bir değişimi zorunlu kılar ve Castells bu durumu "Zamansız Zaman" kavramıyla açıklar. Bu kavram, olayların biyolojik veya toplumsal sıralamasının bozularak eşzamanlı hale getirilmesini; sermayenin ve etkileşimin "saatten kaçışını" ifade eder. Esnafın dijitalleşme pratiğinde bu durum; mesai kavramının erimesi, anlık yanıt verme zorunluluğu ve nihayetinde ³erişilememe hakkının (right to disconnect) sistematik ihlaliyle tezahür eder. Akışlar uzamı, olayları sıralı bir akıştan çıkarıp "ebedi bir geçicilik" içine hapseder. Doğal ritimlerin yerini, çoklu ve parçalı zamansallıkların aldığı bu düzende; esnafın zamanı, farklı platformlardaki eşzamanlı etkinlikler ve bildirimlerle sistematik olarak karıştır ve yeniden kurgulanır (Castells, 2005: 575-615).

³ "Literatürde 'ulaşılabilir olmama' 'erişilememe' (Atay, 2022) veya 'bağlantıyı kesme hakkı' (*right to disconnect*) (Hesselberth, 2018) gibi farklı isimlendirmelerle kavramsallaştırılan bu olgu; aktörün formel mesai sınırları dışında, dijital aygıtlar dolayısıyla üretilen iş odaklı etkileşim ve haberleşme ağlarından yalıtılabilme serbestisini ifade etmektedir (Yıldız, 2024).

Gündelik Hayatın Dijitalleşmesi ve Ritimanaliz

Lefebvre'de ritim yalnızca müzikal literatüre ait bir kavram değildir; değişim ve tekrar, özdeşlik ve fark arasındaki diyalektik ilişkiyi inceleyen somut bir analiz aracıdır. Ritim; bir mekân (araştırmancının özelinde fiziki dükkân), zaman (dijital zaman ve fiziki zaman) ve bir enerji tüketimi arasında etkileşim bulunan her alanda mevcuttur (Lefebvre, 2017: 40). Araştırmancının inceleme sahasındaki temel gerilim de tam bu noktada, Lefebvre'nin döngüsel ve doğrusal ritimler ayrımı üzerinden okunmaktadır. Fiziki zamana işaret eden döngüsel ritimler, esnafın geleneksel işleyişini (açılış-kapanış saatleri, mevsimsel yoğunluklar, çay molaları) temsil ederken; doğayla ve sosyal alışkanlıklarla uyumlu, doygun bir mana dünyası sunar. Buna karşın, Lefebvre'nin "medya günleri" olarak nitelendirdiği doğrusal ritimler, döngüsel ritimle ihtilafli bir birlik içindedir. Araştırma özelinde bu durum, dijital platformlardan (WhatsApp) sızan kesintisiz bildirim akışlarına karşılık gelmektedir ve bu iki ritim türünün çatışması, esnafın gündelik işleyişindeki temel gerilime zemin teşkil etmektedir (Lefebvre, 2017: 32-100).

Ritimlerin yalnızca dışsal bir olgu olmanın ötesinde, içselleştirilebilir, bedensel ve yaşanmış bir boyutu da mevcuttur. Bu bağlamda Lefebvre'in "terbiye" (dressage) kavramı; esnafın dijital bildirimlere verdiği refleksif tepkiyi, habitusun direnç ve kırılma noktalarını ve yeniden kalibrasyon sürecindeki norm önceliklerini anlamada kritik bir işlev görür. İnsanların topluma dahil olma sürecinde tekrara dayalı bir formasyonla kendilerini eğitmelerine benzer şekilde, esnafın her bildirim sesinde telefona yönelmesi de dijital platformların bedeni tavladığı ve yeni bir ritmik modelin (uyum-tepki) dolaşıma girdiği bir terbiye sürecidir. Sayısal ve rasyonel ritimler, beden dinlenme ve odaklanma gibi doğal ritimlerine yerleşerek onları dönüştürmektedir (Lefebvre, 2017: 66-68).

Toplumsal alanın çoklu ritimleri bir arada barındırma potansiyeli, Lefebvre'in kavramsallaştırmasıyla "poliritmi" olarak adlandırılır. Doğası gereği çoklu bir ritim alanı olan esnaf dükkânında; tedarikçi, müşteri ve dijital ağların ritimleri sürekli olarak keşir. Bu çoklu ritimlerin birbirinin içine geçtiği ve uyumlu bir görünüm sergilediği ideal durum "öritmi" iken; ritimlerin birbiriyle çatışması, zaman ve mekânın uyumsuzluğunu imleyen "aritmî"ye yol açar. Senkronizasyon sürecinin bozulduğu bu patolojik an (Lefebvre, 2017: 41-96), çalışma sahasında dijital akışın (WhatsApp mesajları) fiziksel dükkân akışını (yüz yüze etkileşim) bozuma uğrattığı kriz anları olarak kavramsallaştırılmaktadır.

Araştırmancının Yöntemi

Bu çalışma, küçük esnafın WhatsApp temelli mikro platformlaşma sürecini nitel bir çoklu vaka tasarımıyla incelemektedir. Örneklem, sektör, dijitalleşme seviyesi ve

mekânsal bağlam farklılıklarını kapsayacak şekilde yapılandırılmıştır. Veri toplama; etnografik gözlem, dijital etnografi, yarı yapılandırılmış görüşmeler ve ritimsel günlüklerden oluşmaktadır. Analiz, Bourdieu'nün habitus–alan–sermaye çerçevesi, Lefebvre'nin ritimanaliz yaklaşımı ve Castells'in akışlar uzamı kavramlarıyla yürütülmüştür. Çalışma, WhatsApp kullanımının esnaf habitusu üzerindeki zamansal, duyuşsal ve ilişkisel etkilerini, dijital erişilebilirlik normlarının sosyal sermaye dönüşümüne katkısını ve hibrit ritim stratejilerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Araştırma Deseni

Bu çalışma, WhatsApp temelli mikro platformlaşma sürecinin esnaf alanındaki (field) tezahürlerini ve kullanım biçimlerini merkeze almaktadır. Dijital uzantıların esnaf habitusu üzerindeki dönüştürücü etkilerini ve araştırmanın kuramsal çerçevesinin işaret ettiği hibrit ritimsel pratikleri derinlemesine analiz edebilmek adına nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir.

Çoklu vaka deseni, esnafın heterojen yapısını (farklı sektörler ve farklı dijitalleşme düzeyleri) kavrayabilmek ve 'mikro platformlaşma' uzantısının fiziksel alana eklenme biçimlerini karşılaştırmalı olarak analiz edebilmek amacıyla tercih edilmiştir. Çalışmanın odağında yer alan esnaf habitusunun zamansal esnemesi, ritimsel kesintiler ve sosyal sermayenin dijital uzamda katmanlaşması süreçleri; gömülü, ilişkisel ve bağlama duyarlı karakteristiklere sahip olması nedeniyle, nicel ölçümlere indirgenemeyecek düzeyde karmaşık bir yapı arz etmektedir. Dolayısıyla bu durum; araştırmacının fiziksel dükkân ile dijital iletişim uzamının etkileşimini 4ritimanalist bir pozisyondan yerinde gözlemlemesini, inceleme nesnesi olarak ele alınan WhatsApp uygulamasındaki yazışma süreçlerini dijital izler olarak toplamasını ve katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanmasını içeren bütünsel bir deseni kurgulamayı zorunlu kılmıştır.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın çalışma grubu, "amaçlı örnekleme" (purposive sampling) yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisiyle belirlenmiştir. Bu stratejinin tercih edilmesindeki temel amaç, mikro platformlaşma pratiklerinin farklı ticari alanlardaki (sektörel) görünümünü ve esnaf habitusundaki ortaklaşan ya da ayrışan dijitalleşme örüntülerini ortaya koymaktır.

⁴ “Lefebvre ritimanalistin bedeni basitçe bir özne olarak analiz etmeyeceğini, fakat onu analizinin çıkış noktası olarak, takip eden soruşturmaları için bir alet olarak kullanacağını düşünmüştür. Beden bir metronom olarak bize hizmet etmektedir.”

Örneklem grubu, Rize ilinde faaliyet gösteren ve iş süreçlerinde WhatsApp başta olmak üzere dijital iletişim araçlarını aktif olarak kullanan 9 farklı işletmeden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik profili incelendiğinde, büyük çoğunluğunun aile işletmesini devralan veya aileyle ortak çalışan, dijital okuryazarlığı yüksek "yeni nesil esnaf" (20-35 yaş aralığı) kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Bu durum, geleneksel esnaf habitusunun dijital araçlarla nasıl hibritleştiğini gözlemlemek adına stratejik bir önem taşımaktadır.

Tablo:1. Katılımcılar

Kod	Sektör	Deneyim/İşletme Yapısı	Kullanılan Dijital Araçlar	Veri Toplama Tekniği
K1	Optik/Gözlük	2021 kuruluşu/Aile İşletmesi	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 5/10)	Etnografik Gözlem + Dijital Artefakt
K2	Mobilya	1952 kuruluşu/Aile İşletmesi / 3. Kuşak	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 7/10)	Etnografik Gözlem + Dijital Artefakt
K3	Kuaför	2022'den beri faal/Ortaklık	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 7/10)	Etnografik Gözlem
K4	Kitap/Kırtasiye	2007'den beri faal/Devir	WhatsApp Web (Kullanım Düzeyi: 7/10) (PDF, İletişim), Instagram (Reklam/Oyuncak Satışı)	Yarı Yapılandırılmış Görüşme
K5	Fotoğrafçılık	2019 kuruluşu/Düğün/Plato/1. Kuşak	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 6/10), Google Haritalar (Reklam/Görünürlük)	Yarı Yapılandırılmış Görüşme
K6	Pet Shop/ Organizasyon	1995 kuruluşu/Aile İşletmesi / İthalat/İhracat /2.Kuşak	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 8/10) Facebook (İhracat), WeChat (İthalat), Pazaryerleri (Trendyol vb.)	Yarı Yapılandırılmış Görüşme
K7	Sigorta Acentesi	2003 kuruluşu/Aile İşletmesi/ 2. Kuşak	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 9/10) (%80-90 Fiyatlandırma), Telegram, Mail, Kurumsal Web Sistem	Yarı Yapılandırılmış Görüşme
K8	Kuyumculuk	1979 kuruluşu/Aile İşletmesi/ 2. Kuşak	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 9/10)(B2B Tedarik, Fiyat, Görsel), Instagram (Vitrin)	Yarı Yapılandırılmış Görüşme + Dijital Artefakt
K9	Züccaciye	1999 kuruluşu/Aile İşletmesi/ 2. Kuşak	WhatsApp (Kullanım Düzeyi: 6/10)	Yarı Yapılandırılmış Görüşme

Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizi; nitel verilerin geçerliliğini artırmak amacıyla katılımcı söylemlerini (görüşmeler), bedensel/mekânsal pratikleri (gözlemler) ve dijital izleri (artefaktlar) birleştiren veri nirengilemesi (data triangulation) yöntemiyle kurgulanmıştır.

Verilerin analiz edilmesi üç aşamalı, bütünsel bir metotla gerçekleştirilmiştir. Birinci aşaması, yarı yapılandırılmış görüşme formu eşliğinde yapılan mülakatlardan elde edilen öznel deneyimlerin, Bourdieu'un kavramsal seti (habitus – sermaye) ile tümevarımsal tematik analize tabi tutulmuştur. İkinci aşamada, etnografik saha notları Lefebvre'in ritimanaliz yöntemiyle işlenerek eylemlerin zamansal ve mekânsal örgütlenmesi (senkronizasyon ve aritmi) incelenmiştir. Analizin son aşamasını ise WhatsApp yazışmaları ve görsellerinden oluşan dijital artefaktlar, Castell'in ağ toplumu teorisi ekseninde görsel müzakere ve zamansal içerik analizi ile çözümlenmiş; elde edilen tüm bulgular çapraz okuma yöntemi ile sentezlenmiştir.

Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde, WhatsApp temelli mikro-platformlaşmanın küçük esnafın gündelik ticari pratiklerinde yarattığı dönüşümler bedensel ritim, müşteri ilişkileri, mekânsal örgütlenme ve sermaye biçimleri ekseninde ele alınmaktadır. Bulgular, dijitalleşmenin esnaf pratiğinde yalnızca iletişimi hızlandıran bir teknik kolaylık üretmediğini; aynı zamanda zaman kullanımını yeniden düzenlediğini, yüz yüze ilişki normlarını dönüştürdüğünü ve güven, hız, erişilebilirlik ile platform okuryazarlığı gibi unsurları yeni değer ölçütleri haline getirdiğini göstermektedir. Bu süreçte esnaf habitusu sabit kalan bir yapı olarak değil; biyolojik ritim, dükkân içi işleyiş, müşteri beklentisi, tedarik ağı ve platform mimarileri arasında sürekli yeniden ayarlanan ilişkisel bir pratikler bütünü olarak görünür hale gelmektedir. Aşağıdaki bulgular, bu dönüşümün hem ritimsel gerilimler ve mekânsal kaymalar ürettiğini hem de sosyal, kültürel ve simgesel sermayenin dijitalleşen ticaret içinde yeni biçimlerde katmanlaştığını ortaya koymaktadır.

Bedensel Terbiye ve Ritimsel Çatışmalar: Aritmi, Poliritmi ve Zamanın Dönüşümü

Küçük esnafın bedensel ritmi, biyolojik zamanı ve yüz yüze müşteri etkileşiminin temposu arasında ortaya çıkan çatışmalar ele alınmaktadır.

K2: “15:00–16:30 saatleri arasında fiziki alana gelen müşteri 3 set almak istiyor. Nakit/taksit pazarlığı yapılmaktadır. Esnaf, biyolojik ihtiyaçlarının

yanı sıra nefes darlığı yaşamaktadır. Taraflar, birbirlerini ikna etmek üzere müzakere sürecini yürütüyorlar. Esnaf, bedenindeki ritim (sıkışma/nefes) ile ticaretin ritmini dengelemek için mücadele ediyor. Habitusu kendi içinde esniyor ve daha önce yaptığı konuşmalara nazaran daha hızlı konuşuyor, kelimeleri kısa tutuyor. Risk alma pahasına zamanı bükmeye çalışıyor, müzakere sürecini bir an önce bitirmeye uğraşıyor.

Esnafın hastalığı ve biyolojik saati, yüz yüze taleplerin hızı ile çatışıyor. Esnaf biyolojik ihtiyaçlarına rağmen stratejik olarak hızını, ticari ritmin hızına hizalıyor. Bu durum Lefebvre'nin ritimlerin taksonomisinde aritmi olana denk gelir ve esnaf habitusunun, yüz yüze talepler karşısında zamansal olarak yeniden kodlandığını gösterir. Kuşaktan kuşağa (3. Kuşak) aktarılan müşteri karşılama ritüeli bozuma uğrasa dahi esnafın "hasta olsa bile yanıt vermeye çalışması" esnaf bedeninin terbiyesi ile örtüşür. Lefebvre'nin dressage (terbiye) kavramının gömülü olduğu bir fiziki olaya karşılık gelir. Diğer yandan biyolojik zaman, fiziki zamana yenilmiştir.

K9: "İlk fırsatta, örneğin müşterimiz bizden bir ürün bekliyor, üst kata depoya çıkarken telefonu elime alıyorum, o sırada WhatsApp'tan gelen mesaja cevap veriyorum. Ama sonrasında yine dükkândaki müşteriyle ilgileniyorum. Çünkü yüz yüze bir müşterimizi o sırada bekletme lüksümüz yok."

Katılımcı (2. kuşak işletmeci) geleneksel normlara bağlı geliştirdiği refleksle yüz yüze müşterisini öncelediğini belirtse de iş pratiğine yakından mercek tutulduğunda 'yürüme', 'merdiven çıkma' gibi yüz yüze etkileşimin kesintili anlarını Whatsapp ile doldurulduğu görülmektedir. Whatsapp öncesi geleneksel alanın ürün ve stok kontrolü, dinlenme veya sadece hareket eylemi mekânı olan 'depoya çıkış' artık iş mesajlarını yanıtlama anlarıdır. Bu Lefebvre'in bahsettiği ritimlerin üst üste binmesi sürecini, onun kavramı ile poliritmiye işaret etmektedir. Esnaf, fiziksel hareket halindeyken zihinsel olarak dijitaldedir.

'Çünkü yüz yüze bir müşterimizi bekletme lüksümüz yok' ifadesi, söylem düzeyinde dijital alana dair direnci gösterse dahi, eylem noktasında dijital uzamdan gelen mesaja bakmaktan kendini alıkoyamamaktadır. Bu durum, dijital habitusun esnafın iradesinden bağımsız olarak bedensel rutinlere sızdığının bir göstergesidir.

Bu örnek, mobil iletişimin gündelik yaşamda "bağlantılı mevcudiyet" yarattığını ileri süren Licoppe (2004) ile düşünülebilir. Ling (2012) de mobil iletişimin kısa, dağınık ve ara zamanları koordinasyon zamanına dönüştürdüğünü vurgular. Buradaki özgül fark, bu geçiş anlarının kurumsal çalışma takviminde değil, dükkân içi hareket, depoya çıkış ve yüz yüze müşteri normu içine gömülü küçük esnaf pratiğinde işleridir.

K7: "Eskiden arayıp müşteriye telefonda söyleyince, 'kardeşim yap bir tanesini işte' diyordun; 2-3 tane fiyat söylüyordun, 'kes' diyordu. Şimdi

öyle değil ama 40 tane firmadan fiyat atıyorsun. Kıyaslama çıktı, kıyaslama. [...] Teklifleri paylaşıyorsun, müşteri inceliyor, ‘şu neydi, şu nasıl oluyor’ diye 40 tane soru soruyor sana. [...] Bu işlem, satış sürecini biraz daha uzatıyor.”

Katılımcı (2. Kuşak) paradoksal bir sürece işaret ederken, karar alma sürecinin zamansal genişlemesinden dem vurmaktadır. Whatsapp, veri aktarımı için kullanılan bir dijital uzantı misyonu ediniyor ve veri aktarım hızını artırırken satış gerçekleştirme sürecini uzatıyor. Geleneksel habitusun ürettiği güvene dayalı sözlü/otoriter satış, dijital habitus ile görsel/müzakereci bir karakter kazanıyor. Dijital hız, işletmenin operasyonel süresini kısaltırken, bilişsel/ikna süresini uzatmıştır.

K4: “Handikapları da oluyor... İnsanlar her şeyin çok daha hızlı olmasını istiyorlar. [...] Bazen çok karışıklık oluyor; insanlar iki yüz sayfa çıktı almak istiyor, başka biri tek sayfa almak istiyor. Tek sayfa isteyenleri araya almak istiyorsun ama diğer müşteriler beklemek istemiyor. Bu şehirde bekleme tahammülü pek yok; ‘Ben beklemem’ deyip gidenler oluyor.”

Sigorta acentesinden farklı olarak kırtasiyeci, dijital veri aktarım hızının hizmetin maddi üretim ritmiyle çatışmasından doğan tahammülsüzlüğe işaret etmektedir. WhatsApp üzerinden dosyanın anında iletilmesi, müşteride hizmetin de anında tamamlanacağı yönünde bir beklenti üretmektedir. Oysa yazıcının hızı, sıra düzeni ve fiziksel işlem süresi bu beklentiye her zaman karşılık verememektedir. Bu nedenle veri aktarımındaki hızlanma, mekânın fiili zaman ritmiyle uyumsuz bir müşteri zamanı yaratmakta; esnafın emeği yalnızca işi üretmeyi değil, hızlandırılmış beklentileri yönetmeyi de içermektedir. Katılımcının *“bu şehirde bekleme tahammülü pek yok”* ifadesi, dijital uzamın beslediği tahammülsüzlük kültürünün gündelik hizmet etkileşimlerine yansıdığını göstermektedir. Bu durum, fiziki mekân ile dijital uzam arasında çatışan zaman ritimlerinin sıklaştığını ve fiziki hizmet akışında aritminin belirginleştiğini ortaya koymaktadır.

Bu bulgu, dijital iletişimin yalnızca erişimi hızlandırmakla kalmayıp, fiziksel hizmet süreçlerinin ritmiyle uyumsuz yeni beklentiler üretebildiğini göstermektedir (Licoppe, 2004; Ling, 2012; Wajcman, 2015). Dosyanın gelişi hızlanmış, hizmetin gerçekleşmesi değil; sorun tam da bu ritim farkından doğmaktadır.

K2: “Kapanış (18:00–19:00): Müşterilere faturaların PDF/fotoğraf olarak WhatsApp’tan iletilmesi. Sızma (mesai dışına taşma). Müşteri dükkândan çıktı ama ilişki bitmedi. Fatura gönderimiyle dijital temas devam ediyor. Mesai saati bittiği hâlde dijital emek (fatura gönderimi) sürüyor.”

Gözlem notu, dükkânın fiziksel kapanışı ile ticari ilişkinin zamansal kapanışı arasındaki ayrışmayı göstermektedir. Geleneksel esnaf habitusunda kepenk indirmek yalnızca ticari faaliyetin değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal kapanışın

da işarettir. Ancak WhatsApp üzerinden fatura gönderimi, bu kapanışı ertelleyerek müşteriyle kurulan ilişkinin mesai sonrasında da sürmesine neden olmaktadır. Böylece dükkânın kapanması, işin gerçekten sona erdiği bir ana değil; işin dijital kanallar üzerinden uzadığı bir eşiğe dönüşmektedir. Bu durum, dinlenme zamanının teknik işlerle dolmasına, mahremiyet sınırlarının bulanıklaşmasına ve sürekli erişilebilirlik baskısının artmasına yol açmaktadır.

Bu durum, dijital iletişim teknolojilerinin işin zamansal ve mekânsal sınırlarını nasıl dönüştürdüğünü göstermektedir. WhatsApp üzerinden mesai sonrasında da sürdürülen fatura gönderimi, müşteriyle ilişkinin dükkânın fiziksel kapanışından sonra da devam etmesine yol açmaktadır. Böylece iş, yalnızca çalışma saatleri içinde gerçekleşen bir faaliyet olmaktan çıkmakta; özel zamanın içine sızan sürekli bir erişilebilirlik beklentisi üretmektedir. (Eurofound, 2021)'in, erişilememe hakkı (right to disconnect) çerçevesinde vurguladığı üzere, dijital bağlantının sürekliliği iş ve özel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta ve çalışanların işten fiilen kopmasını zorlaştırmaktadır. Benzer biçimde Gregg, dijital iletişim araçlarının işi daha kişisel, sürekli ve gündelik hayatın dokusuna gömülü bir ilişkisellik içinde yeniden kurduğunu belirtmektedir (Gregg, 2011). Bu çerçevede söz konusu pratik, hem iş ilişkisinin daha mahrem ve sürekli bir iletişim biçimi kazanmasına hem de dinlenme zamanını aşındıran bir erişilebilirlik baskısının oluşmasına işaret etmektedir.

K3: “09:15’te dükkâna giriş yapıldı. Hemen ardından şarteller kaldırıldı, kasa açıldı ve su ısıtıcısı çalıştırıldı. Dükkânın içinde su ısıtıcısının sesi ile dünden kalma şampuan ya da boya kokusu hissediliyordu. Esnaf, telefonundan bir önceki gün WhatsApp üzerinden gönderilen ürün ve randevu fotoğraflarına göz atarken, dijital platformdan gelen kısık sesli müzik fiziksel sessizliğin üzerine yayılıyordu.”

Dükkân fiziksel olarak poliritminin hâkim olduğu bir atmosfere sahipken, oluşan duyuşsal boşluğu dijital bir katmanla dolduruyor. Bu habitusun duyuşsal bir stratejisidir. Esnaf fiziksel yalnızlığı ve durağanlığı (Lefebvre’in lineer olmayan zamanı), dijital akışla (müzik / medya) örtmektedir. Dijital araçlar mekânın atmosferini manipüle etmek ve esnafın modunu (duygu durumunu) düzenlemek için protez işlevi görmektedir. Böylesi bir zamansal sıkışma ilişkilerin biçimlerinin dönüşümünü zorunlu kılar.

İlişkisel Habitusun Dönüşümü: Güven, Mahremiyet ve Sosyal Sermayenin Mekanikleşmesi

K2. “16:30 – 18:00 saatleri arasında esnaf, satış sözleşmelerinin çıktısını ve evrak işlerini yapmaktadır. Muhasebecinin evrak fotoğraflarını talep etmesi üzerine yapılan bu işlem, 3 dk sonra muhasebeci ‘Abla’ya

Whatsapp'tan atılmaktadır. Fiziki ve dijital uzam arasında tamamlayıcı bir kesinti türü olarak uyumlu bir biçimde lineer akışa dahil olmaktadır.”

Geleneksel esnaf pratiğinde bir ritüel niteliği taşıyan 'muhasabeciye evrak götürme' eylemi, dijitalleşme ile birlikte duygudan arındırılmış, soğuk ve hızlı bir veri transferine dönüşmüştür. Esnaf habitusunun ilişkisel boyutu, yüz yüze etkileşimlerle beslenen 'sosyal sermaye biriktirme' (sohbet/çay içme/iş) pratiğinden, hız odaklı 'operasyonel verimlilik' (fotoğraf at-geç) pratiğine evrilmiştir.

Bu dönüşümle birlikte, eskiden bir sosyalleşme mekânı olan ofis veya dükkân, Castells'in ifadesiyle 'Mekanların Uzamı'ndan koparak, 'Akışlar Uzamı'na bağlanan bir veri terminaline indirgenmiştir. İlişki sürmekte, ancak dokusu (texture) dijitalleşerek mekanikleşmektedir.

Geleneksel habitusta 'abla', 'amca', 'dayı' gibi soy bağına işaret eden hitap biçimleri, ticari ilişkiyi 'yarı-ailevi' bir güven zeminine oturtturarak sosyal sermayeyi sağlamlaştırıcı bir işlev görmekteydi. Ancak bu güvenin yüz yüze etkileşimlerle sürekli yeniden üretildiği süreç, yerini dijital uzamın bedensiz ve salt operasyonel süreçlerine bırakmıştır. Artık güven, 'göz teması ve söz' ile değil, 'dijital iletinin hızı ve doğruluğu' ile ölçülen teknik bir performansa dönüşmüştür.”

K6: "Mesela çayını içerken üç müşteriye birden fiyat listesi atabiliyorsun, hazırlık yapmana gerek yok."

Geleneksel pratiklerin ürettiği 'esnaf – müşteri' karşılaşmaları, Whatsapp aracılığıyla 'esnaf -çoklu müşteri' (dijital) dönüşümüne işaret etmektedir. Esnaf pratiğinin molalarına eşlik eden çay içme ritüeli araçsallaşmış, sosyalleşme aparatı olmanın yanı sıra dijital operasyonların arka plana eklemlenen bireysel bir mola olmuştur. Bu ilişki sosyal paylaşım (yüz yüze) zemininden “veri transferi” zeminine kayabildiğini göstermektedir.

"...Makine arıza yaptığında WhatsApp ile hemen ustayı arıyorsun, görüntülü arama yapıyorsun... Hemen 'Kırmızı kabloyu çıkar, yeşil kabloyu tak' diyor, sorun çözülüyor."

İş hiyerarşinin geleneksel kalıplarının çözülmesine işaret eden bu süreç, fiziksel temas ve yan yana olma halinden tamamen sıyrılmış, esnafın pozisyonu gereği söz gücüne eşlik eden jest, mimik, bedene içkin olan otoriter kalıpların çözülmesine yol açmıştır. Usta yapacağı işin gerekliliklerine uyma durumunda uyarıcısı mesaj gelme sesi ve Whatsapp ekranındaki bir “yönerge” bağlanmıştır. Geleneksel habitusun, bedenleşmiş otoritesi, dijital habitusunda bedensizleşmiştir.

Geleneksel habitusun ilişkiselliği üretmesi için gereklilikleri, 'hâl hatır sorma', veya 'çay içme' gibi sosyal girişimlerin sıcaklığını arttıracak süreçleri askıya alarak, tamamen sorun çözme odaklı, operasyonel bir müdahaleye dönüşmüştür. Whatsapp, usta – çırak/ işveren arasında kurulan asimetrik ilişkiyi “anlık teknik destek servisi” zemininden kurgulamıştır.

“...WhatsApp'ta sosyal bir mecra oluşturmak Facebook'a göre biraz daha zor. Neden zor? Facebook'ta seni tanıyan, tanımayan, herhangi birinin telefon numarasını kaydetmesi gerekmiyor, seni tanınması gerekmiyor. O yüzden Facebook bizim için kitle oluşturma potansiyeli açısından daha avantajlı.”

Platform mimarine bağlı ilişki stratejisi geliştiren esnaf, “tek tip kişiler arası tanışıklığa bağlı samimiyetten” “platforma özgü samimiyet” inşa etmeye girişmektedir. Facebook ve Whatsapp arasındaki farka yaptığı vurgu tanıdıklık/anonimlik ikiliği üzerinden anlaşılabilir. Whatsapp'ı, ilişkileri yönetme amacıyla (derinleştirmekten ziyade hızlandırmak) kullanırken, işletmenin anonimliğini gidermek, mevcut tanınırlığını arttırma (edinilen sosyal sermayenin ekonomik sermayenin dönüşme potansiyeli) amaçlı bağ kurmaktadır.

K7: “Adam noterdedir. Çok acildir işi. Polis ceza yazıyordur, arabayı bağlayacaktır. Onun önüne geçmek adına ben derim ki şu adamın işini ben hallederim. Adamın arabası bağlanmadan noterde satış yapması gerekmektedir. Ama bir hafta sonra kaskosu bitecek diye fiyat sorarsa onunla ilgilenmem. Çünkü kapıda, karşımda bir müşteri var.”

Bu ifade, fiziksel müşteriler ile WhatsApp'tan gelen talepler arasında öncelik sırasının sabit olmadığını göstermektedir. Dijital olarak iletilen aciliyet, bazı durumlarda fiziksel mevcudiyetin önüne geçmekte; böylece esnaf, yüz yüze etkileşimler içinde oluşmuş alışıldık öncelik reflekslerini askıya almaktadır. Bu durum, işin zamansal örgütlenmesinde önceliğin artık yalnızca mekânsal yakınlığa göre değil, iletilenin aciliyet derecesine göre belirlendiğini göstermektedir. Bu durum, zamanın “önceliklendirme algoritmasını” değiştiğini göstermektedir. Aciliyet, mevcudiyeti yenmektedir.

K5: “Söz uçar yazı kalır... WhatsApp'taki tüm arşiv kayıtlarımız durduğu için müşteri herhangi bir şeye itiraz ettiği vakitte... haklılıklarımızı müşteriye sunabiliyoruz. Birebir sesli görüşmedense yazılı, belgeli görüşme daha sağlıklı oluyor.”

Esnafın müşteri ile ilişkiselliğinin geleneksel kodları ‘güven’ ve ‘samimiyet’, iş akışı etrafında yapılan dijital görüşmelerinde esnafın savunmacı/korumacı pozisyon alması sebebiyle askıya alınmaktadır. Görüşmeler, fiziki iş akışının aldığı yeni görünüm (engeller, taraflar arası olası anlaşmazlıklar) üzerinden ‘dijital deliller’ olarak kurulmaktadır.

Geleneksel esnaf habitusunun ilişkiselliğini kuran ‘güven’ şahsiyetler arasındaki inşası artık Whatsapp geçmişindeki “yazılı metne” ihtiyaç duymaktadır. Bu ilişki biçimi, sosyal bir bağın varlığını, mikro sözleşmeli bir yapının üzerinden onar.

K5: "...Müşteri buradayken telefonla ilgilenmemiz ahlaki olarak olumlu olmaz... WhatsApp dijital bir mecra olduğu için 5-10 dakikalık bir bekleme insanların dikkatini çekmez. Ama yüz yüze görüşmelerde kötü bir izlenim bırakır."

Mevcudiyetin içinde net bir şekilde tanımlanmış bir ahlaki hiyerarşi üretmiştir. İlişkisel öncelik mekânda var olana verilirken, esnaf habitusunda 'bekletilebilir' statüsünde yer alan Whatsapp talepleridir. Esnaf, yüz yüze etkileşim esnasında dikkatin telefona verilmesini ahlaki olarak doğru bulmaz, geleneksel olanın kodları, dijitalin taleplerine direnç göstermektedir.

K5: "...Geleneksel dükkân ile WhatsApp arasındaki geçiş iyi oldu... Müşterilerle görüşme esnasında ya aceleci davranıyorduk... WhatsApp'ta müşteri sormak istediği tüm soruları rahatlıkla sorabiliyor. Ona düşünme fırsatı sağlıyor."

Diğer sektörlerin temsilcilerinden farklı olarak, fiziksel dükkandaki al – git veya kalabalık baskısının yerini Whatsapp'ta asenkron bir müzakere sürecinin rahatlığı aldığı vurgulanmaktadır. İş amaçlı kurulan ilişkinin, yüz yüze etkileşimin getirdiği duygusal baskıdan sıyrılmasını ve profesyonelleşmesini beraberinde getirmiştir.

K5: "WhatsApp uygulaması olmadan önce toplu halde müşterilerle görüşme imkânımız olmuyordu... Grup kuruyoruz (Gelin, Damat, Fotoğrafçı) ... Gece 12'de yazabiliyorlar... Samimiyet geliyor, isteklerini rahatlıkla paylaşıyorlar."

Mahrem alanın ortaklaşa kurulan en temel biçimlerinden biri olan aile, bu örnekte esnafı dijital uzam içinde yeni bir ilişki pozisyonuna yerleştirmektedir. Hizmet sektöründe dijital erişilebilirlik normu, esnafı yalnızca dışarıdan hizmet sunan bir tedarikçi konumunda bırakmamakta; onu, müşterinin özel iletişim akışına dahil olan daha yakın bir aktöre dönüştürmektedir. Bu dönüşüm, esnafın doğrudan "aileden biri" haline gelmesinden ziyade, aileye ait iletişim çevresine, duygusal sıcaklığın ve gündelik paylaşımın dolaşıma girdiği yarı-mahrem bir düzlem üzerinden eklenmesi anlamına gelmektedir.

Esnafın WhatsApp grubundaki üyeliği, onu gelin ve damat arasındaki özel iletişim alanına doğrudan dahil etmektedir. Bu durum, profesyonel ilişki ile kişisel yakınlık arasındaki sınırları esnetmektedir. Burada isteklere hızlı yanıt vermek yalnızca hizmet kalitesinin bir göstergesi değil; aynı zamanda ilgilenmenin, eşlik etmenin ve ilişki içinde yakın durmanın da bir göstergesi haline gelmektedir. Böylece profesyonel mesafe, bütünüyle ortadan kalkmasa da, kısmen dijital samimiyet tarafından aşındırılmaktadır. Ortaya çıkan şey, hizmet ilişkisinin teknik sınırlarını aşarak duygusal ve ilişkisel bir yoğunluk kazanmasıdır.

K9: "...Mesela TrendYol üzerinden sürekli sipariş veren bir müşterimiz var; aslında hemen üst caddede oturuyor, yani üç dakikalık mesafede, ama yine de online sipariş veriyor. O güven ortamını yüz yüze kurmuş, fakat online alışverişte de bize güveniyor."

Müşteri, esnafla ilişkisini yüz yüze inşa etmiş, ancak bu ilişkinin ürettiği tüketim talebini dijital platformlardan sağlamaktadır. Esnaf ve müşteri arasındaki gelenekselliği barındıran tanışıklık hissi ürünlerin kalitesi ve verimi ile takas edilmiştir. Müşteri için esnaf artık gidip görülecek bir dost veya çok amaçlı bir hizmet noktası değil, tüketim taleplerine yanıt veren güvenilir bir lojistik noktadır. İlişki halen sürmekte ancak geleneksel ritüeller (dükkâna gelme, selamlaşma) ölmüştür. Fiziksel yakınlık (3 dk mesafe), dijital konforun (kargo/sipariş) gerisinde kalmıştır. Diğer yandan, bu durum, esnaf nezdinde fiziksel sosyal sermayesinin, dijital platformlarda ranta dönüşmesini imlerken, müşteri için ilişkisel bir tembelliğin söz konusu olduğu bir süreci imlemektedir.

Dijitalleşme, esnaf habitusunun ilişkisel boyutunu yüz yüze etkileşimlerin sıcaklığına dayalı sosyal sermaye üretiminden, hız, kayıt ve operasyonel verimlilik eksenine kaydırmaktadır. Muhasebeciye evrak götürme, çay eşliğinde ilişki sürdürme ya da ustayla bedenleşmiş otorite üzerinden kurulan temas gibi geleneksel pratikler, WhatsApp aracılığıyla anlık veri transferi, teknik yönlendirme ve çoklu müşteri yönetimi biçimlerine dönüşmektedir. Bu süreçte ilişki bütünüyle ortadan kalkmamakta; ancak dokusu dijitalleşerek daha mekanik bir hale gelmektedir.

Bu dönüşüm en açık biçimde güven, otorite ve mahremiyet alanlarında görünür olmaktadır. Güven, artık yalnızca yüz yüze tanışıklık ve sözlü mutabakatla değil, yazılı mesaj geçmişi, ekran görüntüsü ve arşivlenebilir kayıtlar üzerinden kurulmakta; bu nedenle WhatsApp yazışmaları bazı sektörlerde bir mikro sözleşme ve dijital delil işlevi görmektedir. Benzer şekilde otorite, beden, jest ve fiziksel mevcudiyetten kısmen sıyrılarak bedensiz bir yönlendirme rejimine dönüşmektedir. Öte yandan WhatsApp grupları ve asenkron yazışmalar, müşterinin yarı-mahrem iletişim çevresine girme, yakınlık üretme ve profesyonel ilişkiyi esnetme imkânı da sunmaktadır. Böylece müşteri-işletme ilişkisi hem daha kayıtlı hem daha erişilebilir hem de giderek daha fazla lojistikleşmiş bir yapıda yeniden kurulmaktadır.

Bu bulgular, dijital iletişim araçlarının gündelik ilişkileri ortadan kaldırmaktan çok onları yeni koordinasyon ve yakınlık biçimleri içinde yeniden kurduğunu gösteren çalışmalarla uyumludur (Miller et al., 2016; Horst & Miller, 2006). Ancak platformlaşmayı ağırlıklı standartlaşma ve veri mantığı üzerinden açıklayan yaklaşımlardan farklı olarak (Srnicsek, 2017; Van Dijck, Poell ve de Waal, 2018; Zuboff, 2019), bu araştırma küçük esnaf bağlamında dijitalleşmenin güven, otorite ve mahremiyeti bedensiz ama ilişkisel olarak yoğun yeni bir biçimde yeniden örgütlediğini ortaya koymaktadır.

Bu ilişkisel yeniden yapılanma, yalnızca güven ve mahremiyetin dönüşümüne değil, aynı zamanda esnafın farklı platformların mimarisine göre farklı ağ kurma, görünürlük sağlama ve müşteri sürdürme stratejileri geliştirmesine de işaret etmektedir.

Platform Okuryazarlığı, Ağ Yönetimi ve Görünürlük Stratejileri

K6: “Dış piyasa için Facebook... İthalat tarafında WeChat (Çin'de WhatsApp yasak)... Toptancı ve perakende için WhatsApp... E-ticaret için Trendyol.”

Dijital erişilebilirlik normunun içselleştirilmesi, farklı dijital platformların mimarilerini tanıma ve bunlara uygun kullanım becerisi geliştirme ile ilgilidir. Kültürel sermayeye dahil edilebilecek bu teknik beceri, geleneksel esnaf habitusunun içinde yer aldığı fiziki alanın sınırlarını aşmakta; tanışıklığa dayalı ilişki biçimlerinin ötesinde, hangi platformun dilini, kuralını ve işleyiş mantığını bilmeye bağlı olarak sosyal sermayeye dönüşme potansiyeli taşımaktadır. Bu durum, esnafa küresel bir operasyonel esneklik kazandırmaktadır.

“...Facebook'ta birisi videoyu beğendiğinde, o kişinin sayfasına, başkasının sayfasına yayılabiliyor... WhatsApp'ta sosyal bir mecra oluşturmak Facebook'a göre biraz daha zor”

Esnaf, tanınırlık sermayesini arttırmak noktasında WhatsApp'ın kullanımı ve Facebook kullanımı arasında stratejik bir ayrıma gitmektedir. WhatsApp platformu, müşteriye tutma noktasında kapalı bir alan iken, Facebook yeni potansiyel müşterileri kazanımı için açık bir alandır. Beğeni ve paylaşım sayısı esnafın ticari güvenilirliğin yeni göstergeleridir.

K6: “Rize spor şampiyonu oldu...İkinci ligde hatırlasın belki... Bunu Rize'de birkaç kişi yönetebilir... Biri de biziz. Pet shop'tan öte, organizasyon sağlayıcı bir yapımız da var. Organizasyonda whatsapp tüm sürecin yönetimi özellikle iletişimi sağlayan bir araçtı, hatırlarım... taa ne zaman, başka kutlamalar içinde öyle devlet büyüklerinin gelmesi gibi...”

Mikro platformlaşma, esnafın geleneksel habitusunda edindiği sosyal sermayesinin koordinasyonu sağlama ve arttırma noktasında işlev görmektedir. Esnaf, yalnızca mal satan biri olmaktan çıkıp, kentin duygusu ve coşkusuna aracılık eden ürünleri dolaşıma sokan bir aracı haline gelmiştir. Havai fişek veya kutlama organizasyonunda kullanılan tüm ticari ürünler basit bir ticari dolaşımın dışında esnafı, görünürlük iktidarının kurucusu pozisyonuna getirmektedir. Bu durum, onu diğer sektör temsilcileri arasında farklı bir nüfusa (politik/sosyal) sahip olduğunu ve sembolik sermayesi nezdinde ona prestij kazandırdığını göstermektedir.

K3. “...Müşteri yok / "Kuaförün telefonundan çalan kısık sesli müzik...”

Dijital negatif konumlanma üzerine bir bulgu olarak WhatsApp'tan gelen randevu taleplerine *"bilen biliyor burayı"* söylemi ile karşılık vermesi optikçinin dijital platformu kullanım pratiğinin zıttı bir pozisyonu göstermektedir. Kuaför dijital aracı yoğun olarak, boş zaman doldurma ve dış dünyadan kopma üzerine kullanılmaktadır. Bu durum esnafın sektörel rekabetçi konumunu zayıflatır. Mikro platformlaşma, sermayeyi güçlendiren bir aparat değil bir içe kapanma aracıdır.

Akışlar Uzamında Ticaret: Mekânsızlaşma, Sonsuz Müzakere ve 'Yok' Kavramının Yitimi

K8: "WhatsApp öncesinde daha net bir ticaret vardı. İnsanlar gördüğünü alıyordu, ulaştığını değil. Şimdi artık öyle değil; her şey evrenselleşti, herkes her şeyi görebiliyor. Her müşteriye cevap vermek zorunda olduğumuz için bazı müşteriler, işlem yapmamasına rağmen, her gün ısrarla fiyat soruyor ve sürekli sorular yöneltiyor. Mesai saatinin dışına da sarkıyor. Şikâyet gibi olmasın ama verimi, ticari açıdan, daha iyi olabilirdi."

Geleneksel habitustan edindiği, müşterinin fiziksel talebine dayalı iş akışı *"müşteri gelir, vitrindeki ürünü görür, alır ya da almaz, biter"* ile dijital habitusun ürettiği iş akışı arasındaki farkı, zaman bakımından muğlak ve ticari açıdan tartışmalı bularak vurgulamaktadır. Bu durum, dijital platformların esnafın zamanını satışla sonuçlanmayan sonsuz bir müzakere alanına çevirdiğini göstermektedir. K8'in *"İnsanlar gördüğünü alıyordu"* tespiti, esnafın zamanının artık vitrindeki somut ürünle değil, dijitalde çoğalan ihtimallerle mücadele ederek geçtiğini göstermektedir. Bu durum, esnafın mesai saatlerini görünmez emekle karşılığı alınmayan danışmanlık ve araştırma emeğiyle doldurmakta ve ticari zamanın netliğini bozmaktadır.

Artık kuyumcu dükkânı, fiziksel bir varış noktası değil, küresel veri akışlarının (Pinterest modelleri, Instagram trendleri) kesiştiği bir "düğüm noktası"dır (node). Müşteri fiziksel olarak dükkânda olsa bile, zihinsel olarak akışlar uzamındadır ("Bunu internette gördüm, var mı?"). Esnafın vitrini, fiziksel sınırlarını yitirmiş, küresel ağına sonsuz vitriniyle birleşmiştir.

K8: "...İş hesaplarında mesai saatleri arasında kapalı olabilir. Çünkü iş telefonuyla sosyal hayat telefonunu bir kullanan insanlar var" vurgusu platform mimarisinin negatif özelliklerine karşılık verilen bir öneriyi imlemektedir. 'Eskiden insanlar gördüğünü alırdı şimdi ulaştığını istiyor' vurgusu ve "Gece 12'de de arıyorlar... İşlem yapmamasına rağmen sürekli sorular soruyor." ile birleştirildiğinde Castell'in zamansız zaman ve akışlar mekânı konseptleri ile daha açıklanabilir olmaktadır. Bu konseptler etrafında bir okuma ticaretin fiziksel sınırları olan 'Mekanların Uzamı'ndan kopup, küresel görsellerin dolaştığı 'Akışlar Uzamı'na evrildiğini gösterir. Bu mekânsal kopuş, zamansal bir bozulmayı da beraberinde getirir: Mesai kavramının erimesi ve gece

yarısı gelen talepler, esnafın biyolojik ritminin, dijital ağların 'Zamansız Zaman' mantığı tarafından sömürgeleştirildiğine işaret eder. Esnaf artık sadece dükkânı bekleyen değil, küresel veri akışına 7/24 yanıt üretmek zorunda kalan bir ağ operatörüdür."

K5: "Ticari olarak hangisi kârlı iş ise ona yöneliyoruz... Topluluk tabii ki bireye göre daha kârlı... Tekil kişidense toplu olan siparişlere önem gösteriyoruz."

Dijital ortamda, özellikle WhatsApp gruplarında, müşteri kimliği iş pratikleri etrafında silikleşmektedir. WhatsApp grupları, işletme nezdinde müşteriden çok bir potansiyel ciro hacmi olarak görülmekte; böylece esnaf habitusunda hatır-gönül ilişkilerinin yanına algoritmik bir kârlılık önceliği eklenmektedir.

Bu durum, esnafın ilişkisel boyutta bir ayırım yaptığını göstermektedir: fiziksel alanda müşteriye daha çok ahlaki kodlarla yaklaşıırken, dijital müşteriye teknik ve ekonomik kodlarla yaklaşılmaktadır. Duygusalığın azalması; rasyonalite, hesaplama ve bürokratik kayıt pratiğinin arttığını göstermektedir.

Geleneksel esnaf habitusunun ilişkilerini yakınlık üzerinden tesis ettiği önermesi, mevcut örneklemden elde edilen bulgular temelinde ileri sürülebilir. Bu önerme, dijitalleşme pratikleriyle birlikte dikkat çekici bir dönüşüm geçirmektedir.

K1: "16:30'da bir müşteri reçeteli gözlük alımı için dükkâna girdi. Cam, müşteri ve esnaf arasında müzakere edildi. Esnaf camın halihazırda elinde veya stokta olmadığını belirtti. WhatsApp aracılığıyla tedarikçi ile görüştü. 'Camlar elimde yok, Samsun'dan gelecek' açıklaması yaparak satışı yaptı, ürün teslimi için 3 gün sonraya randevu verdi."

Geleneksel esnaf habitusunun en temel kaygı üreten duygusal kodlarından biri, müşteriye "yok" demektir. Müşteriye karşı mahcubiyet üreten bu kaygı durumu, dijital platformların aracılığıyla dönüşmüştür. Sorulan ancak elde bulunmayan mal, artık yalnızca fiziksel mekânda mevcut ürünlerle sınırlı düşünülmemekte; dijital erişim içindeki tedarik ağı sayesinde, fiziksel yokluğun yarattığı boşluk telafi edilebilmektedir.

Geleneksel esnaf habitusunun duyuşsal güveninin bir ayağını oluşturan fiziksel stok malın yanına, WhatsApp üzerinden erişilen tedarikçi ağı da eklenmiştir. Böylece mala dayalı güven duygusu yalnızca eldeki stoktan değil, dijital erişebilirlikten de beslenir hâle gelmiştir. Malın fiziksel varlığının yanında dijital erişebilirlik de esnafa duygusal bir güvence sağlamıştır.

K1: "14:23 saatinde üç müşteri dükkândan içeri girdi. İki kişi yakın gözlüğü, diğeri ise çerçeve sordu. Esnaf, çerçeve soran müşterisini çalışanına yönlendirdi. Yakın gözlüğü talep eden müşteriler için tezgâhın arkasına geçti."

Bu gözlem, hibrit ritimsel stratejilerin anlaşılabilmesi için geleneksel esnaf habitusunun gündelik ritimlerini görünür kılan önemli bir örnek sunmaktadır. Fiziki mekânın müşteri karşılama kapasitesi, mevcut çalışan sayısı ve eşzamanlı talepler dikkate alındığında, kısa süre içinde sınırına ulaşmıştır. Bu anda fiziki mekândan gelen talepler, geleneksel esnaf alanında ritimsel bir sıkışmaya, başka bir deyişle bir aritmiye işaret etmektedir. Esnaf ise bu ritimsel bozulmayı pasif biçimde karşılamak yerine, müşterileri ve çalışanı farklı iş akışlarına yönlendirerek müdahale etmekte; böylece geçici bir öritmi oluşturmaktadır. Fiziksel mekânda beliren kaos, müşterilerin ve hizmet süreçlerinin yeniden senkronize edilmesiyle yönetilebilir hale gelmektedir. Bu durum, esnafın bedenselleşmiş pratik bilgisi, zamanlama sezgisi ve mekânsal koordinasyon yeteneğiyle, yani dressage aracılığıyla mümkün olmaktadır.

K1: “16:30’da bir müşteri reçeteli gözlük alımı için dükkâna girdi [...]

Esnaf, camın hâlihazırda elinde ya da stokta bulunmadığını belirtti.

WhatsApp aracılığıyla tedarikçi ile görüştü...”

Fiziki alandaki eylem, mal eksikliği nedeniyle kesintiye uğrasa da, esnafın içinde bulunduğu ağ üzerindeki ticari akış devam etmektedir. Satış ritmi, fiziksel eksikliğe rağmen bütünüyle durmamakta; dijital iletişim ve tedarik akışının devreye girmesiyle sürdürülmektedir. Bu durum, geleneksel dükkânın ticari ritminin ve esnafın fiziki alandaki işleyişinin yalnızca mevcut stokla sınırlı olmadığını, aynı zamanda dijital ağın hız ritmiyle senkronize biçimde işlediğini göstermektedir.

K1: “17:00’ye doğru, kapanışa yakın bir saatte, esnaf bir müşterinin talebine yanıt veremedi ve bunu yoğunlukla gerekçelendirdi. Bu sırada WhatsApp üzerinden tedarikçiyle görüşmeyi sürdürürken, tedarikçiyle arasındaki diyalogu müşteriye aktardı. Aynı anda dükkânı kapanışa hazırlamak için gözlük setlerini tezgâhın altındaki dolaplara yerleştirdi.”

Bu gözlem, kapanış anında yoğunlaşan iş akışının esnafı aynı anda birden fazla ritmi yönetmek zorunda bıraktığını göstermektedir. Esnaf, bir yandan müşterinin talebine anlık olarak yanıt verememekte, diğer yandan dijital iletişim üzerinden tedarik sürecini sürdürmekte ve eşzamanlı olarak dükkânın fiziksel düzenini kapanış ritmine uygun biçimde yeniden organize etmektedir. Bu çok katmanlı koordinasyon, hibrit ritmin yalnızca hızdan ibaret olmadığını; aynı zamanda farklı iş akışlarının, zaman baskılarının ve mekânsal düzenlemelerin eşzamanlı organizasyonunu içerdiğini ortaya koymaktadır. Dijital ve teknik süreçlerin hızının yarattığı insani kopuşu onarmaya çalışan da yine esnafın kendisidir. Esnaf, tedarikçiyle kurduğu diyalogu müşteriye aktararak ve iletişimi açık tutarak, geleneksel esnaf habitusuna özgü ‘gönül alma’ biçimlerini devreye sokmaktadır. Böylece hibrit ritim, yalnızca teknik hızın yönetimi olarak değil, aynı zamanda bu hızın ilişkisellik üzerindeki aşındırıcı etkilerini duygusal paylaşım yoluyla telafi etme pratiği olarak da görünür hale gelmektedir.

Araştırma bulguları, dijital platformların esnafın duygusal dünyasında önemli bir dönüşüm yarattığını göstermektedir. Geleneksel olarak “yok” demek esnaf için kaygı ve mahcubiyet üretirken, dijital erişim sayesinde bu eksiklik telafi edilebilmekte ve güven duygusu artmaktadır. WhatsApp gibi dijital araçlar hem tedarikçi ağına ulaşımı kolaylaştırmakta hem de işin ve müşteri memnuniyetinin sürekliliğini sağlamaktadır. Böylece esnaf, dijital erişimle duygusal açıdan daha güçlü ve esnek bir konuma ulaşmaktadır. Bu dönüşüm, aynı zamanda ekonomik sermayeye dönüştürülebilir sembolik ve sosyal sermaye biçimlerini de belirginleştirmektedir. WhatsApp üzerinden kurulan diyaloglarda hızlı cevap, sürekli erişilebilirlik ve yazılı-görsel şeffaflık, müşteri nezdinde güven, profesyonellik ve “işini ciddiye alan” imajını pekiştiren göstergelere dönüşmektedir. Bu çerçevede esnafın itibarı ve tanınırlığı, yalnızca fiziki dükkânın sunduğu yıllanmış müşteri ilişkileri ve mahalle içi söylentiler üzerinden değil, dijital ortamda üretilen etkileşim ritüelleri aracılığıyla da şekillenmektedir. Böylece sosyal sermaye, yüz yüze etkileşimin sınırlarını aşarak çevrimiçi ağlarda yeniden katmanlaşmaktadır.

Hız, Senkronizasyon Emeği ve Dijital İşbölümünün Kurulması

K8. "Müşteri yüz yüze değil, güven oluşturmam adına hemen hizmet vermen lazım. Tutamazsın"

Mekânsızlığın telafisi, müşteri ile yüz yüze etkileşimin eksikliğine bağlı olarak, hızlı yanıt normu ile giderilir. ‘Bekletmeme’ önemli bir koddur, mevcut söylem araştırmacıya verilen tavsiye veya kural tonu taşımaktadır. Dijital alanda ‘hızlı yanıt’, esnafın işinin başında ve gerçek olduğunun kanıtıdır. Geç yanıt, güvensizlik veya ciddiyetsizlik olarak müşterinin zihninde kristalize olma tehlikesi taşımaktadır. Dolayısıyla hızlı yanıt, yeni itibarı para birimidir. Bourdieu’nun şemasında bu yeni normun edimi, simgesel, sosyal ve ekonomik sermaye için geçerli bir akçe kazandırmaktadır.

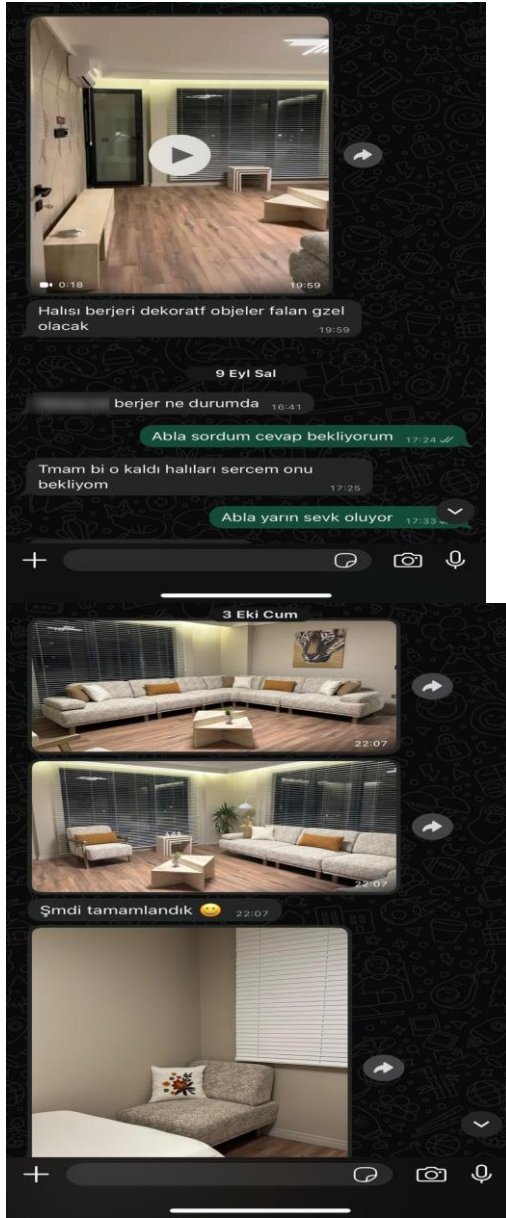


(579 * 1024)

Dijital artefakt örneğinde olduğu gibi Kuyumcu esnafının belirttiği 'Hız Temelli Güven', sadece yanıt süresiyle sınırlı değildir; aynı zamanda dijitaldeki ürün kusurunu (çizilme riski), fiziksel mekandaki hizmet garantisıyla (Kemeraltı'nda temizleme) telafi etme stratejisini içerir. WhatsApp yazışması, esnafın 1 dakika içinde ürün sunup, 4 dakika içinde satış sonrası garanti vererek 'dijital erişilebilirliği' fiziksel bir güven çıpasına bağladığını kanıtlar niteliktedir.

K1: “16:30 bir müşteri reçeteli gözlük alımı için dükkâna girdi. Cam, müşteri ve esnaf arasında müzakere edildi. Esnaf camın halihazırda elinde veya stokta olmadığını belirtti. Whatsapp aracılığıyla tedarikçi ile görüştü. ‘Camlar elimde yok, Samsun’dan gelecek’ açıklaması yaparak satışı yaptı ürün teslimi 3 gün sonraya randevu verdi.”

Mikro duyuşsal dönüşüme işaret eden ham veri aynı zamanda geleneksel esnaf habitusunda yer alan fiziki ve stok mallar ekonomik sermayeye dönüştürülebilir bir sembolik sermayeye işaret etmektedir. Bahsi geçen olayda fiziksel olarak bulunmayan bir cam (stoksuzluk), dijital bir mecradan (Whatsapp) sorgulanıyor ve müşteriye var denilerek satılıyor. Bu refleks dijital ortamın varlığı ile ortaya çıkmaktadır. İhtiyaca yönelik, hızlı yanıt kapasitesi, fiziksel malın eksikliğini örtmektedir. Müşteri nezdinde esnaf ‘malı olmayan biri’ (simgesel sermaye eksikliği) değil, çözüm üreten ağı geniş biri olarak müşteri nezdinde kodlanır. Simgesel sermayeyi güçlendiren iki unsur olarak hızlı yanıt normu güvenilirliğin teminatlarından biri iken, dijital erişilebilirlik normu bu sürecin zeminini teşkil etmektedir.



(K2'den Alınan Dijital Artefakt)
Görüşme Saati 22:07)

Tedarikçinin yavaş işleyen ritmi ile müşterinin hızlı yanıt ve teslim beklentisine dayalı talep ritmi arasındaki uyumsuzluk, esnafın gündelik işleyişinde belirgin bir aritmi üretmektedir. Bu aritmi, yalnızca zamanlamaların çakışmamasından değil, farklı aktörlerin birbirinden kopuk hızlarda işlemesinden kaynaklanmaktadır. Esnaf, bu ritimsel uyumsuzluğu aşabilmek için mikro platformlaşmanın ürettiği 7/24 erişilebilirlik normuna uyum sağlamakta; fiziki tezgâh kapalı olsa bile dijital tezgâhı açık tutarak tedarik sürecini ve müşteri iletişimini eşzamanlı biçimde sürdürmektedir. Bu bağlamda esnaf, tedarikçi ile müşteri arasında yalnızca bilgi aktaran bir aracı değil, farklı zaman örgülerini birbirine eklemlemeye çalışan bir senkronizasyon işçisi pozisyonundadır.

K8: “Geleneksel dükkâncıkla e-ticaret aslında birbirinden ayrı mağazalar... Bunun personeli bile harici olması lazım... Mağazadaki tezgahhtarların yanı sıra e-ticaret için farklı bir personel lazım.”

Esnafın bu tespiti, dijital uzamdan gelen iş akış potansiyelinin fiziki mekânın karşılayamadığı ölçüde talep fazlası üretmesinin önüne geçmek adına ne yapılması gerektiğine dair sahici bir vurgudur. K8. “*Hazırlığımız var buna hem buraya hem e-ticarete... düşünüyoruz yani*” Bunun olması halinde hiyerarşi yeniden şekillenir. Dijital işlerin yapılması için ayrı bir personel istihdam edebilenler, dijital emeği başkasına devredebilen sermaye sahipleri. Başka bir çalışan alamadığı için hem fiziki tezgahına hem de WhatsApp’a cevap veren kendi kendisinin dijital çalışanı haline gelen esnaflar. Mikro platformlaşma, iş gücü sermayesi yüksek olan esnafı yukarı taşıırken, tek başına çalışan esnafı ‘aşırı iş yükü’ ile hiyerarşinin altına itmektedir.

Hiyerarşinin Yeniden Kurulması: Kuşak, Köklülük ve Dijital Sermaye

K9: “Babamla ortaklığı bulunan bir şirket... Ama bu süreçte biraz daha ağır yük bende. Bu işleri daha da büyütme peşindeyim... Dijital platformlar burada çok önemli. Aktif olarak dükkân işleriyle ilgilenen kişi benim.”

Geleneksel esnaf hiyerarşisinde Baba/Usta edindiği sermaye ile en üst karar mercidir. Oğul/Çırak ise yetişen, edinilen sermayeyi devir alacak potansiyel kişidir. Ancak mikro platformlaşma fiziki dükkâna entegrasyonu bu devir alma sürecinin hızını değiştirmiş, karar gücünü/söz gücünü yeniden yapılandırmıştır. Dijital okuryazarlık (kültürel sermaye), dükkânın mülkiyetinden (ekonomik sermaye) karşısında kimi iş durumları karşısında kritik bir pozisyona getirmiştir.

“...Rize'nin belki de ilk züccaciye dükkânı... 26 yıl önce kuruldu... İlk dükkân olmanın avantajı var... İnsanlar bizim şubemizi kapatsak bile bize gelecek.”

Dijitalleşmenin geleneksel hiyerarşileri tersyüz ettiği iddia edilir. Bu nispeten geçerli bir iddiadır. Ancak bu söylem, tarihselliği bulunan işletmelerin nezdinde, dijital başarının, fiziki başarıya (sembolik sermaye) ipotekli olduğunu göstermektedir. Yeni hiyerarşi köksüz ve köklü satıcılar olmak üzere ikiye ayrılır. Köksüz satıcı, sadece fiyat rekabeti yapan, geçmişi olmayana işaret ederken, köklü satıcı, fiziksel dünyadaki itibarını (26 yıl) dijital dünyada güven rozeti gibi kullanmaktadır.

Mikro platformlaşma, köklü esnafın “tarihsel birikimini” yok etmez; aksine bu birikim, platformların rekabet yollarının belirsizliğine karşı bir sigorta poliçesi işlevi görmektedir. Bu poliçe, zaman zaman, güveni tarihi zeminde arayan müşteriler kümesi ekseninde onları köksüz e- ticaretçilerin önünde konumlandırır.

K1: "...Camlar elimde yok, Samsung'dan gelecek..."

Geleneksel esnaf hiyerarşisini kuran parametrelerden biri fiziki dükkânın stok gücüdür. Optikçi örneğinde bu parametre özellik kazanmıştır. Stok mülkiyetinin önemi yadsımadan, esnaf fiziki malın yoksunluğunu tedarikçi ağına hızlı erişimi ve ürünü araştırması üzerine gösterdiği çaba ile kapatmış, müşterisi ile ticari ilişkisini sürdürebilmiştir. Hiyerarşinin kurucu parametrelerinden stok gücü aşınmış, sanal depo ve hız normu sermayenin katmanlaşmasını sağlamıştır.

Bu bulgular, mikro platformlaşmanın, esnaf alanındaki sermaye hiyerarşilerini yeniden hangi süreçler aracılığıyla, nasıl bir katmanlı bir yapıya dönüştürdüğüne ışık tutmaktadır. Stok gücü, dükkânın fiziki konumu, tarihsel itibar ve zamana direnebilme kapasitesi gibi geleneksel kazanımlar; dijital okuryazarlık, çoklu platform kullanabilme becerisi, 7/24 erişilebilirlik, hızlı yanıt verme, görsel üretim ve ağ kurma kapasitesi gibi yeni kültürel ve sosyal sermaye bileşenleriyle iç içe geçerek yeniden değer kazanmaktadır. Bu yeni bileşim, esnaf için önemli bir akçe olan görünürlük iktidarının ve buna bağlı sosyal/politik nüfuzun üretiminde belirleyici hale gelmektedir.

Bu bulgular, dijitalleşme literatüründe sıkça tekrarlanan “geleneksel hiyerarşilerin ters yüz edildiği ve yeni girişimcilerin önünün açıldığı” yönündeki iyimser çerçeveyi sınırlandırmaktadır. Araştırma, dijital iş yükünü yönetebilecek ek iş gücüne, teknik altyapıya ve ekonomik sermayeye sahip köklü işletmelerin daha fazla inisiyatif kazandığını; buna karşılık fiziksel ve dijital iş akışını tek başına taşımak zorunda kalan esnaf için mikro platformlaşmanın görünmez emek, sürekli çevrimiçi olma baskısı ve duygusal tükenmeyle birleşen bir zorunluluk rejimine dönüşebildiğini göstermektedir. Bu nedenle dijital kullanım kapasitesi, esnaf alanında yeni bir eşitsizlik eksenini olarak öne çıkmaktadır.

Bu saptama, platformları yeni fırsatlar, girişimcilik ve piyasa açılımı üzerinden okuyan iyimser yaklaşımlarla kısmen kesişmekle birlikte (Nambisan, 2017; OECD, 2019), eşitsizlik, görünmez dijital emek ve sürekli erişilebilirlik

baskısına vurgu yapan daha eleştirel çalışmalarla daha güçlü bir diyalog kurmaktadır (van Dijck, Poell ve de Waal, 2018; Gregg, 2011; Wajcman, 2015). Ancak bu araştırma, söz konusu eleştirel hattı küçük esnaf bağlamında daha da somutlaştırarak, platform mantığının yalnızca emek süreçlerini değil, habitusu, ritmi ve yerel sermaye hiyerarşilerini de yeniden örgütlediğini göstermektedir.

Bu bulgular, mikro platformlaşmanın esnafın teknolojiye uyum kapasitesini ölçen basit bir ayırmadan çok, zamansal, duyuşsal, ilişkisel ve sermaye boyutlarını birlikte dönüştüren çok katmanlı bir toplumsal yeniden yapılanma olarak anlaşılması gerektiğini göstermektedir. WhatsApp temelli dijital uzantıların fiziki mekâna entegrasyonu, esnaf habitusunu yeniden kalibre ederken geleneksel ritimleri parçalamakta ve sermaye bileşimlerini yeni bir hiyerarşik düzende katmanlaştırmaktadır. Bu yönüyle platform mantığı, yalnızca makro ölçekte veri ve ölçek ekonomileriyle değil, yerel esnafın gündelik pratiklerine, beden ritimlerine ve ilişki örüntülerine sızan mikro bir toplumsal örgütlenme biçimi olarak da işlemektedir.

Sonuç

Araştırma, Srnicek'in (2017) tam entegrasyona dayalı platform kapitalizmi yaklaşımından farklı olarak, mikro platformlaşmayı; yerel ve taşra esnafının fiziksel iş alanına WhatsApp gibi düşük maliyetli dijital uzantıların gömülmesiyle oluşan bir ara evre olarak kavramsallaştırmaktadır. Bulgular, dijital iş akışının fiziksel iş akışına eklemlenmesiyle esnaf habitusunun zamansal, duyuşsal ve ilişkisel düzeylerde yeniden kalibre olduğunu göstermektedir. Depoya çıkma, çay molası, müşteri bekletme ve mesai bitimi gibi süreçlere dijital pratiklerin sızması, gündelik ritmi hibrit bir zaman rejimine dönüştürmekte; bu durum hem çoklu görev kapasitesini artırmakta hem de yorgunluk, teyakkuz ve aritmi üretmektedir. Fiziksel dükkân alanı ile dijital iletişim uzamı arasındaki etkileşim, hibrit ritimsel stratejiler doğurmakta; dükkânı fiziksel ve dijital akışların kesiştiği bir düğüm noktasına dönüştürmektedir. Aynı süreç, sermaye hiyerarşilerini de yeniden katmanlaştırmaktadır: stok gücü, fiziki konum ve tarihsel itibar gibi geleneksel kazanımlar; dijital okuryazarlık, hızlı yanıt, erişilebilirlik, görsel üretim ve ağ kurma kapasitesiyle birlikte yeniden değer kazanmaktadır. Bu nedenle mikro platformlaşma, geleneksel hiyerarşileri basitçe tersine çeviren bir süreç değil; köklü işletmeler lehine yeni avantajlar üretirken, tek başına çalışan esnaf için görünmez emek, sürekli çevrimiçi olma baskısı ve duygusal tükenme yaratan yeni bir eşitsizlik rejimi oluşturan çok katmanlı bir dönüşüm momentidir. Bu yönüyle araştırma, dijitalleşme, platform ekonomisi ve çalışma sosyolojisi literatürüne, ritim, habitus ve sermaye dönüşümlerini mikro düzeyde görünür kılan bir katkı sunmaktadır.

Extended Abstract

In studies of digital economy and society, the transformation of small and medium-sized enterprises is often examined through large-scale platform integration, e-commerce infrastructures, automation, or data-driven business models. Such macro-level approaches, however, tend to overlook the gradual and low-cost forms of digital adaptation through which traditional small business owners in developing contexts reorganize their everyday work. Focusing on this neglected layer, the present study conceptualizes the WhatsApp-based digital adaptation of Turkish esnaf as micro-platformization.

Micro-platformization refers to the embedding of communication-based digital tools into core business practices—such as order taking, customer support, debt follow-up, product display, and operational coordination—without full incorporation into formal platform infrastructures. Rather than approaching digitalization as a binary condition of presence or absence, the study examines it as a set of hybrid practices through which physical and digital commercial spaces become intertwined. In this sense, the research asks how low-cost digital extensions reshape the habitus, rhythms, and capital composition of local tradespeople.

The study is grounded in a synthesis of Bourdieu's concepts of habitus, field, and capital; Lefebvre's rhythmanalysis; and Castells' notions of the space of flows and timeless time. Methodologically, it adopts a qualitative multi-case study design. Fieldwork was conducted in Rize, Türkiye, and covers nine sectors selected according to different intensities of WhatsApp use in business processes. The empirical material consists of ethnographic observation, semi-structured interviews, and digital artifact analysis. This design makes it possible to capture both embodied everyday practices and the communicative traces through which digital work is organized.

The findings show that WhatsApp-based business communication recalibrates the traditional esnaf habitus around speed, responsiveness, and constant accessibility. Notification flows become embedded in daily routines and reorganize bodily attention, interactional priorities, and temporal coordination. In practice, business communication increasingly extends beyond the conventional boundaries of the shop and the working day, blurring distinctions between work and rest, commercial time and private time. This transformation produces a hybrid temporal regime marked by interruptions, simultaneity, and ongoing demands for availability.

The study further demonstrates that micro-platformization generates new rhythmical tensions between face-to-face and digital interaction. While norms of traditional shopkeeping continue to value in-person attention and relational

continuity, digital notifications frequently interrupt these established patterns and require immediate response. As a result, the shop is reconfigured from a bounded physical setting into a hybrid node where physical and digital flows intersect. This process does not eliminate existing commercial norms; rather, it overlays them with new expectations and forms of coordination.

A further finding concerns the reorganization of capital hierarchies. Traditional assets such as stock capacity, physical location, and established reputation remain important, but they are increasingly revalued in relation to digital literacy, responsiveness, visual presentation, and the ability to manage networked communication flows. In this respect, micro-platformization does not simply democratize commerce. On the contrary, it may deepen inequalities between businesses that can absorb and manage digital workloads and those that cannot. For some shopkeepers, particularly those lacking adequate labor support or digital competence, this process generates invisible labor, permanent connectedness, and emotional exhaustion.

The study argues, therefore, that platformization should not be understood only as a macro-economic regime associated with large-scale data extraction and formal platforms. It must also be examined as a micro-social process that penetrates local commercial life, reorganizes temporal experience, and reshapes the embodied and relational dimensions of work. By foregrounding the concept of micro-platformization, the research contributes to the literatures on digitalization, platform economy, and sociology of work by making visible the everyday, incremental, and unequal forms through which digital transformation unfolds among local tradespeople.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

“Mikro Platformlaşma ve Esnaf Habitusu: WhatsApp'ın İş Pratiklerini Dönüştürme Süreci” araştırma makalesi tek bir yazar tarafından yazılmıştır. Araştırmanın tüm süreçleri yazar tarafından koordine edilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Kişi veya kuruluşlar arasında bir çıkar çatışması yaşanmamıştır.

Teşekkür Beyanı

Katılımcılara, destek ve açık gönüllüklerinden ötürü teşekkürler.

KAYNAKÇA

- Atay, S. E. (2022). *Örgütlerde Çalışanların Erişilememe Hakkı* (1. Basım). Bursa: Dora Yayınları.
- Bauman, Z. (2017). *Akışkan Modernite: İnceleme* (Çev. K. Durukan). İstanbul: Can Sanat Yayınları.
- Beck, U. (2011). *Risk Toplumu: Başka Bir Modernliğe Doğru* (1. Basım). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Bergman, A., & Gardiner, J. (2007). Employee Availability For Work And Family: Three Swedish Case Studies. *Employee Relations*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1108/01425450710759226>
- Bourdieu, P. (2017). *Ayrım: Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi* (2. Basım). Ankara: Heretik.
- Bourdieu, P. (1995). *Pratik Nedenler: Eylem Kuramı Üzerine* (Çev. Tufan, H.). İstanbul: Kesit Yayıncılık.
- Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (2010). *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar* (4. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bourdieu, P. (1986). Sermaye Biçimleri (Çev. Şahin, M. M.). [https://www.academia.edu/30720473/Pierre Bourdieu Sermaye Bi%C3%A7imleri_1986](https://www.academia.edu/30720473/Pierre_Bourdieu_Sermaye_Bi%C3%A7imleri_1986)
- Buğra, A. (1995). *Devlet Ve İşadamları* (2. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Castells, M. (2005). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum Ve Kültür* (1. Basım). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Divrik, B., Baykal, E., Silahtaroglu, G. & Meral, Y. (2022). KOBİ'lerin Örgütsel Öğrenme, Dijitalleşme Ve Uluslararasılaşma Süreçleri Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 4(2), 102–130. <https://doi.org/10.47105/nsb.1115027>
- Eurofound. (2021). *Right To Disconnect: Exploring Company Practices*. Luxembourg: Publications Office Of The European Union.
- Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye* (Çev. B. Bilgen ve B. Şen). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gregg, M. (2011). *Work's Intimacy* (1st ed.). Cambridge: Polity Press.
- Hesselberth, P. (2018). Discourses On Disconnectivity And The Right To Disconnect. *New Media & Society*, 20(5), 1994-2010. <https://doi.org/10.1177/1461444817711449>
- Horst, H. A. & Miller, D. (2006). *The Cell Phone: An Anthropology Of Communication* (1st ed.). Oxford: Berg.
- Kaya, T. (2024). İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(1), 233-269. <https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1314881>

- Keyder, Ç. (2013). *Türkiye’de Devlet Ve Sınıflar* (19. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Lefebvre, H. (2017). *Ritimanaliz: Mekân, Zaman Ve Gündelik Hayat* (1. Basım). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Licoppe, C. (2002). "Connected' Presence: The Emergence Of A New Repertoire For Managing Social Relationships In A Changing Communication Technoscape, *Environment and Planning D: Society and Space*, 22(6), 135 – 156.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. San Francisco: SAGE.
- Lupton, D. (2015). *Digital Sociology*. London; New York: Routledge.
- Miller, D., Costa, E., Haynes, N., McDonald, T., Nicolescu, R., Sinanan, J., Spyer, J., Venkatraman, S. & Wang, X. (2016). *How The World Changed Social Media* (1st. Ed.). London: UCL Press.
- Nambisan, S. (2017). Digital Entrepreneurship: Toward A Digital Technology Perspective Of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory And Practice*, *SAGE Publications*, 41(6), 1029–1055. <https://doi.org/10.1111/etap.12254>
- OECD. (2017). *OECD Digital Economy Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.
- Samsa, Ç., Erçin Yurcu, M., Aksoy, M. vd. (2023). Pazarlamanın Dijital Dönüşümü: Pazarlama 5.0. H. S. Fettahlıoğlu ve F. G. Bilginer Ozsaatçı (Ed.), Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism* (1st Ed.). Birleşik Krallık: Polity Press.
- Tatlıcan, Ü. (2010). Bourdieu Sosyolojisinde Anahtar Kavramlar. G. Çeyin (Der.), Ocak Ve Zanaat: *Pierre Bourdieu Derlemesi içinde*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Van Dijck, J., Poell, T. & de Waal, M. (2018). *The Platform Society: Public Values In A Connective World* (1st. Ed.). New York: Oxford University Press.
- Yıldız, F. Z. (2024). Aradığınız Kişiye Şu An Ulaşılamıyor: Çalışanların Ulaşılabilir Olmama Haklarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Mucit Academic Review*, 5(2), 270-292. doi: 10.54733/smar.1505325
- Wajcman, J. (2015). *Pressed For Time: The Acceleration Of Life In Digital Capitalism*. Chicago (1st Ed). The University Of Chicago Press.
- Zuboff, S. (2019). *Gözetleme Kapitalizmi Çağı* (çev. T. Uzunçelebi). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Murat ÖZVERİ*

* Av., Dr.

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

ANAYASA MAHKEMESİ

Baş. V.No. 2021/66060

R.G. Tarih ve Sayı 20.02.2026 - 33174

Tarihi: 16.07.2025

- **HUKUK GÜVENLİĞİ İLKESİ**
- **BAM TARAFINDAN AYNI OLAYDA YARGITAY KARARININ AKSİNE KARAR VERİLMESİ**
- **YARGITAY TARAFINDAN VERİLEN VE KESİNLEŞEN KARARLA BİRLİKTE KARARIN KONUSUNUN KESİNLEŞMİŞ BİR MADDİ VAKIYA DÖNÜŞMÜŞ OLACAĞI**
- **YARGITAY'IN KESİNLEŞMİŞ MADDİ VAKAYA DÖNÜŞEN KARARININ BAM TARAFINDAN DİKKATE ALINMAMASININ HUKUKİ BELİRLİLİK VE GÜVENLİK İLKELERİNİ İHLALİNİ OLUŞTURDUĞU**

ÖZETİ: Bu noktada hukuk devletin gereklerinden birini de hukuk güvenliği ilkesi oluşturmaktadır (AYM, E.2008/50, K.2010/84, 24/6/2010; E.2012/65, K.2012/128, 20/9/2012). Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013).

Uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kurallarını yorumlamak mahkemelerin görevinde olmakla birlikte bu durum yargı kararıyla kesinleşen bir vakianın görmezden gelinmesini gerektirmez. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin kararıyla iş akdinin feshinin emeklilik nedenine dayandığı tespiti kesinleşmiş bir maddi vakıya dönüşmüştür. Nitekim başvurucunun SGK aleyhine açtığı dava bu nedenle reddedilmiş ve başvuru bu maddi vakıya güvenerek işveren aleyhine dava

açmıştır. Başvuruya konu davadan önce başvurucunun kıdem tazminatı alabilmek için emeklilik gün sayısını doldurduğunu gösterir belgeyi SGK'dan temin etmeye çalışması ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin başvurucunun kesinleşmiş bir maddi vakıya dönüşen emekli olma iradesine yönelik tespiti birlikte değerlendirildiğinde bu maddi vakıanın bireysel başvuru konusu yargılamada dikkate alınmaması hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerini ihlal etmiştir. Bu itibarla tüm bunların bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedelediği kanaatine varılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/2, 86

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/10-12

Karar No. 2026/19

Tarihi: 21.01.2026

●HİZMET TESPİTİ
●HİZMET AKDİNİN AYIRT EDİCİ UNSURLARI
●BAĞIMLILIĞIN GÖRÜNÜMLERİ VE
TESPİTİNDE DİKKATE ALINACAK ESASLAR
●BELEDİYE ÇAY OCAĞINDA HİZMET
AKDIYLA ÇALIŞILDIĞININ KABULÜNÜN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ Feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren fesih sebebi olarak dayandığı haklı veya geçerli fesih sebeplerini somut delillerle ispatlayacaktır.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/11

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2025/10-10

Karar No. 2026/29

Tarihi: 28.01.2026

●SGK PRİM KESİNTİSİ
●ÖZEL KURULUŞLARA TESLİM EDİLEN ÜRÜN
BEDELLERİNDEN TEVKİFAT YOLU İLE
YAPILAN PRİM KESİNTİSİNİN KURUMA
ULAŞMAMASININ TESCİLE ENGEL
OLUŞTURAMAYACAĞI

ÖZETİ: Şu hâlde yukarıda değinilen mevzuat hükümleri ile yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; özel kuruluşlara teslim edilen ürün bedellerinden tevkifat yolu ile yapılan prim kesintisinin Kuruma intikal edip etmemesinin sigortalının sorumluluğunda olmadığı ve tevkifatın Kuruma intikal etmemesinin tescile engel olmayacağı göz önünde bulundurularak bozma kararında belirtilen ilkeler doğrultusunda değerlendirme yapılarak davacının tarım Bağ-Kur sigortalılık süreleri hakkında karar verilmesi gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya uygun değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

ADANA
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1997
Karar No. 2026/193
Tarihi: 05.02.2026

- **SENDİKAL NEDENLERLE FESİH**
- **İŞVERENİN SENDİKANIN ÖRGÜTLENME FAALİYETİNDEN HABERDAR OLUNDUKTAN SONRA SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERİN İŞVERENCE TESPİT EDİLMESİ**
- **SENDİKA ÜYESİ OLDUĞU TESPİT EDİLEN BİR KISIM İŞÇİLERİN GÖREV YERLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ**
- **SENDİKAL FAALİYETLERİN İŞVERENCE ENGELLENMESİ**

ÖZETİ Somut davada da davacı tanıklarının beyanları ile bu beyanları destekleyen belgeler ve kesinleşmiş emsal mahkeme kararları dikkate alındığında, sendikanın örgütlenme faaliyetinden haberdar olunduktan sonra sendika üyesi işçilerin işverence tespit edilmeye çalışıldığı, sendika üyesi olduğu tespit edilen bir kısım işçilerin ve bu kapsamda davacının görev yerlerinin değiştirildiği, bunu kabul etmeyen davacının iş akdine son verildiği, davalı işverence sendikal faaliyetleri engelleyici davranışlarda bulunulduğu ve iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispat edildiği anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
6. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2025/3125
Karar No. 2026/265
Tarihi: 22.01.2026

- GEÇERSİZ FESİH
- ON YILLIK KIDEMİ OLAN İŞÇİNİN SADECE İKİ KEZ İHTAR ALMIŞ OLMASI
- İŞİNİN HAKARET YA DA FİZİKİ MÜDAHALESİNİN OLMADIĞI
- FESHİN ÖLÇÜLÜLÜK VE SON ÇARE OLMA İLKESİNE AYKIRI OLMASI

ÖZETİ Davacının davalı nezdinde 10 yıla yakın çalışması bulunmakta olup, dosya içerisinde bu çalışma süresi zarfında sadece 2 olaya ilişkin olarak işyeri şikayet ve savunma dilekçeleri bulunduğu anlaşılmıştır. Bu olaylardan birinin 15.09.2022 tarihinde davacının çöpleri topladığı sırada gerçekleştiği ve hak düşürücü ile makul sürelerin geçtiği dikkate alındığında bahsi geçen olayın haklı veya geçerli feshe konu edilmeyeceği, diğer olayın ise 15.10.2024 tarihinde gerçekleştiği ve davalı tanığı Murat isimli çalışanın şikayet dilekçesinde belirttiği üzere davacının çay servisi yaparken bardağı masaya sert bir şekilde vurduğu ve boş bardağı sürükleyerek aldığı, ayrıca davacının getirdiği içecekleri bilgisayarın arka veya yan kısmı gibi ulaşılamayacak yerlere koyduğu savunulmuş olup, ayrıca davacı ile yaşanan tartışmadan da bahsedildiği görülmüştür.

Davacının söz konusu olayda hakareti veya fiziki müdahalesi olduğuna dair herhangi savunma veya ispat bulunmadığı gibi davacı ile yaşanan sözlü tartışmanın başlı başına geçerli bir fesih nedeni de oluşturmadığı ortadadır. Ayrıca, bahsi geçen bu olay nedeni ile davacıya yazılı uyarı vb. cezalar verilebilecekken, feshin son çare olması ilkesine de aykırı bir şekilde davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi de ölçülü değildir.

Dolayısı ile ilk derece mahkemesince, davalı işverenin davacının çalıştığı süre zarfında hakkında herhangi bir tutanak tutmadığı veya yazılı bir uyarıda da bulunmadığı gözetilmeksizin, salt davalı tanıklarının soyut ve genel ifadelerine istinaden feshin geçerli nedene dayandığını kabulü hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2936

Karar No. 2026/102

Tarihi: 22.01.2026

- **PERFORMANSA DAYALI FESİH**
- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜ NEDENİYLE İŞÇİNİN İZLEMeye ALINMASI**
- **İŞÇİNİN PERFORMANSINI YÜKSELTMEYE DÖNÜK EĞİTİM VERİLMEMESİ**
- **PERFORMANSI BELİRLEMeye DÖNÜK OBJEKTİF ÖLÇÜTLERİN BELİRLENMEMİŞ OLMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ: Davacıya performans düşüklüğü nedeniyle daha önce yazılı uyarı verilmiş ve akabinde işçi izleme sürecine alınmış ise de, sürecin sadece performans ölçümlerini izlemeye yönelik olduğu, somut olarak performans geliştirmeye yönelik destek verildiğini dair bir bilgi ve belge yer almadığı, davacıya verilen eğitimlerin bankacılık işleyişine ilişkin genel eğitimler olduğu, somut olarak davacının performansını yükseltmeye yönelik eğitim verildiğinin işveren tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır.

Dosya içinde objektif bir performans ölçümü ile somut olarak hangi verilerin hangi durumda olması halinde başarılı olunacağına dair bir belirleme yoktur. Davalı banka tarafından performans ölçümüne esas olarak gösterilen ölçümlere bakıldığında ölçümün davacının kapasitesine ve özelliklerine uygun olduğu ortaya konulamayan subjektif olarak belirlenen hedeflere yönelik gerçekleştirme oranı ile davacının gayreti ve çabası ile çalışması dışındaki müşteri tercihleri, ekonomik koşullar, alışkanlıklar, rekabet vb etkenlere göre değişen kredi kartı, vadeli mevduat vb bankacılık araçlarının satışlarına göre yapıldığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davacının salt performansını ölçen bir sistemin varlığı davalı tarafından ortaya konulamamıştır. Davacıya performansını düzeltmesi için destek olunduğu, eğitim verildiği ispatlanamamıştır.

Bu nedenlerle işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi yönünde hüküm kurulması isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2972

Karar No. 2026/132

Tarihi: 22.01.2026

- İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMI
- İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINA İLİŞKİN FİİL VE DAVRANIŞLARININ, KURAL OLARAK İŞVERENİN MÜDAHALE ALANI DIŞINDA KALDIĞI
- İŞYERİNE SOMUT, BELİRGİN VE OLUMSUZ ŞEKİLDE YANSIDIĞININ ORTAYA KONULMADIKÇA İŞÇİNİN SALT ÖZEL YAŞAM ALANINDA GERÇEKLEŞTİĞİ İDDİA EDİLEN VAKIALAR GEÇERLİ FESİH SEBEBİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ
- KORUMA KARARININ DELİL ARANMAKSIZIN VE GEÇİCİ NİTELİKTE BİR TEDBİR OLMASI NEDENİYLE, TEK BAŞINA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNE DAYANAK TEŞKİL EDECEK AĞIRLIKTAKİ BİR DELİL OLARAK KABULÜ MÜMKÜN OLMADIĞI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ İşçinin özel yaşamına ilişkin fiil ve davranışları, kural olarak işverenin müdahale alanı dışında kalır. Ancak bu tür olayların işyerine somut, belirgin ve olumsuz şekilde yansıdığıнын ortaya konulması hâlinde feshe dayanak yapılması mümkündür. Aksi hâlde, salt özel yaşam alanında gerçekleştiğı iddia edilen vakıalar geçerli fesih sebebi olarak kabul edilemez.

Somut uyuşmazlıkta; dosya kapsamı, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve ceza soruşturmasına ilişkin belgeler birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine gerekçe yapılan olayın, işyeri sınırları dışında, tarafların özel hayat ilişkisi kapsamında gerçekleştiğı ileri sürülen bir vakıaya dayandığı anlaşılmaktadır. Bu olayın işin yürütümüne, işyeri düzenine veya çalışma barışına somut ve ölçülebilir bir olumsuz etkisinin bulunduğunu ortaya koyan kesin ve inandırıcı nitelikte herhangi bir delilin dosyaya sunulmadığı görülmektedir. Ayrıca ceza soruşturması sonucunda, feshe dayanak yapılan iddiaların soyut nitelikte kaldığı ve delille desteklenemediğı gerekçesiyle kovuşturmaya yer olmadığına karar verilmiştir. Aynı şekilde, işyeri bünyesinde yürütülen inceleme ve

soruşturma belgelerinde de şikâyetçinin beyanları dışında, isnat edilen fiili doğrular nitelikte objektif ve somut bir delile rastlanmamıştır. 6284 sayılı Kanun kapsamında verilen koruma kararının ise delil aranmaksızın ve geçici nitelikte bir tedbir olması nedeniyle, tek başına iş sözleşmesinin sona erdirilmesine dayanak teşkil edecek ağırlıkta bir delil olarak kabulü mümkün değildir. Kaldı ki, işyeri dışında gerçekleştiği iddia edilen darp olayının sübut bulduğu varsayılsa dahi, bu durumun kendiliğinden işveren yönünden geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı; söz konusu fiilin işyeri ile bağlantısının ve iş ilişkisine somut etkisinin ayrıca ve açık biçimde ortaya konulmasının zorunlu olduğu izahtan varestedir. Bu çerçevede, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, iddia edilen fiilin işyeri ortamında huzursuzluk yarattığına, çalışma barışını bozduğuna veya işin yürütümünü olumsuz etkilediğine dair herhangi bir somut anlatım ya da delilin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2859

Karar No. 2026/52

Tarihi: 13.01.2026

● GEÇERSİZ VE HAKSIZ FESİH
●İŞÇİNİN OLAYIN OLUŞUMUNA UYGUN
TEPKİSİNİN HAKARET OLARAK KABUL
EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İşverene karşı davası bulunmayan davacı tanığı İ.M.'nin davacının diğer işçiye sen kim köpeksin dediğini duymadığı, bu beyanın dilekçesine eklenmesini insan kaynaklarının istediği yönündeki beyanı, davacının feshe konu olay öncesinde de servis erken hareket ettiğinden düştüğünün sabit olması, feshe konu söylendiği sabit olan" sen koyun gibi patates çuvalı gibi taşınmak istiyor olabilirsin ben bu şekilde taşınmak istemiyorum" şeklindeki beyanın hakaret niteliğinde olmayıp yaşanan olaydan dolayı davacının duyduğu tepkinin tezahürü olduğu, bu yönüyle işveren feshinin haksız olduğu sabit olup davacının işe iadesi gerekirken davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3107

Karar No. 2026/379

Tarihi: 29.01.2026

- İŞÇİDEN SAVUNMA İSTENMESİ
- İŞÇİNİN SAVUNMA İSTENEN SÜREDE RAPORLU OLMASI
- İŞÇİNİN SAVUNMA VERMESİ BEKLENMEDEN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Fesih nedeni dikkate alındığında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19.maddesi uyarınca fesihten önce savunma alınması zorunludur. Somut olayda 19.11.2024 tarihli savunma istem yazısının davacıya 28.12.2024 tarihinde tebliğ edildiği ve savunma istem yazısında tebliğden itibaren 7 günlük savunma süresi verildiğinin belirtildiği, davacının 30.12.2024 tarihinde aldığı sağlık raporu ile 25 gün istirahatli olduğu, başka bir deyişle savunma istem yazısında belirtilen savunma süresinin istirahatli olduğu döneme denk geldiği, davacının istirahat süresinin bitiminden itibaren savunma süresinin başlayacağı ancak işverence yukarıda belirtilen fesih bildiriminin davacının henüz savunması alınmaksızın istirahatli olduğu dönem içerisinde feshedildiğinin anlaşıldığı, bu şekli ile işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla mahkemece yapılan değerlendirme ve tespitlerin dosya kapsamına uygun olduğu anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANTALYA
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2868

Karar No. 2026/165

Tarihi: 29/01/2026

●ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ
●İŞÇİNİN İŞVERENE GÖNDERDİĞİ E
POSTADA DİLE GETİRDİĞİ SÖZLERİN HAKLI
FESİH NEDENİ YAPILMASININ ÖLÇÜLÜLÜK
İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU
●GEÇERSİZ VE HAKSIZ FESİH

ÖZETİ Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca hakim feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir.

Bahsi geçen Yargıtay ilamı gereği iş sözleşmesinin şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderilen e-posta nedeniyle sona erdirilmesinin e-posta içeriği dikkate alındığında ölçülülük ilkesine aykırı olduğu sonucuna varılmakla davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiği sonucuna varılmakla feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANTALYA
BÖLGE ADLİYE MAHMEMSİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2868

Karar No. 2026/165

Tarihi: 29/01/2026

●ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ
●İŞÇİNİN İŞVERENE GÖNDERDİĞİ E
POSTADA DİLE GETİRDİĞİ SÖZLERİN HAKLI
FESİH NEDENİ YAPILMASININ ÖLÇÜLÜLÜK
İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU
●GEÇERSİZ VE HAKSIZ FESİH

ÖZETİ Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca hakim feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir.

" Bahsi geçen Yargıtay ilamı gereği iş sözleşmesinin şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderilen e-posta nedeniyle sona erdirilmesinin e-posta içeriği dikkate alındığında ölçülülük ilkesine aykırı olduğu sonucuna varılmakla davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiği sonucuna varılmakla feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

BURSA
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2402

Karar No. 2026/36

Tarihi: 08/01/2026

- **İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI HAKKI**
- **İŞÇİLERİN İŞ AKIŞINI BOZMADIĞI VE ÇALIŞMALARIN ETKİLEMEDİĞİ SÜRECE BİR GRUP KURMALARI VE BURADA İLETİŞİM İÇİNDE OLMALARI YASAK OLAMAYACAĞI**
- **İŞVERENİN İŞÇİNİN GİZLİ KALMASI GEREKEN VERİLERİNİ YASAK BİR ŞEKİLDE ELDE ETMESİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Öncelikle Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır.

Davacı ve Holland Lop isimli kullanıcının (davacının nişanlısı Dila Tafsın olduğu beyan edilmiştir) Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları bilgisayarda açık olan davacının whatsapp hesabının ekran çıktısı alınarak davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esastır. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde etmiştir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Mahkemece davacının işe iade talebinin kabul edilmesi gerekirken reddine karar verilmesi doğru bulunmamıştır.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/25

**İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
24. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/2641

Karar No. 2026/149

Tarihi: 28/01/2026

- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
- SENDİKAL FAALİYETLERİ ENGELLEMELİK İÇİN MUVAZAALİ ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ KURULMASI
- SENDİKAL İŞÇİLERE ÜCRET ZAMLARININ DÜŞÜK TUTULMASI
- FESİH DÖNEMİ SONRASINDA İŞE ALINAN 25 İŞÇİNİN HİÇBİRİNİN SENDİKA ÜYESİ OLMAMASI
- İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARILMASININ ASIL MAKSADININ İŞYERİNDE SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYİ BERTARAF ETMEK OLDUĞU

ÖZETİ Tüm dosya kapsamı ile, sendika yazı cevabı, tanık anlatımları, davalı işyerinde çalışanlara sendikal baskı yapıldığı, muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurularak sendikal faaliyetlerin engellendiği, fazla mesai ücretleri ile ikramiyelerin elden ödendiği iddialarına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı inceleme raporunda yapılan tespit ve değerlendirmeler bir arada değerlendirildiğinde; dosya kapsamı ile davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli nedenle feshedilmediği, dosyada davacı taraf tanıklarının dinlenmesinden vazgeçmişse de, davacı tarafça emsal dosyalarda dinlenen tanık beyanlarının dosyaya sunulduğu, emsal dosyalarda tanık anlatımlarında da iş yerinde sendikaya üye olunması nedeni ile bir kısım işlerin taşeron şirkete verildiğinin ve sendikal olanlara ücret zammının düşük olacağının belirtildiğinin ifade edildiği, davacı tarafın iddiaları, fesih bildirimi, dosyaya yansıyan iş sözleşmesi fesh edilen işçilerin sayısı ve sendikaya üyelik durumları, sendika yazı cevabı ile ekli belgeler, dosyadaki bilgi ve belgeler ve bilirkişi raporunda yapılan tespitlere göre de, davalı

işveren tarafından alınan "asıl işin dışında olan üretimi destekleyici bazı işlerin alt işverene verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir" şeklindeki 28/01/2022 tarihli 01 nolu Yönetim Kurulu kararına istinaden alt işverene devredilmek istenen ve bunu kabul etmeyince işten çıkarılan işçilerin büyük çoğunluğunun (%88) sendika üyesi oldukları, sendikadan istifa eden 7 işçinin hâlen davalı nezdinde çalışmaya devam ettiği, fesih dönemi sonrasında işe alınan 25 işçinin hiçbirinin sendika üyesi olmadığı, davacının işten çıkarılmasının asıl maksadının işyerinde sendikal örgütlenmeyi bertaraf etmek ve işten çıkarmanın asıl nedeninin davacının sendika üyesi olması olduğu, emsal nitelikte BAM kararlarında da aynı tespit ve değerlendirmelerin yapıldığı, (İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesinin 2023/2647 Esas 2024/442 Karar sayılı kararı ve yine 28. Hukuk Dairesinin 2024/49 Esas 2024/415 Karar sayılı kararı) tüm bu tespit ve belirlemelere göre, davacının sendikaya üye olması ve davalı işverenin iş yerinde sendika örgütlenmesine olumlu bakmaması nedeni ile davacının iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu anlaşılmıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMEMSİ
28. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1936

Karar No. 2026/9

Tarihi: 22.01.2026

- **İKALE**
- **İKALE ÖNERİSİNİN İŞVERENDEN GELMİŞ OLMASI**
- **MAKUL YARAR BULUNMAMASI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren fesih sebebi olarak dayandığı haklı veya geçerli fesih sebeplerini somut delillerle ispatlayacaktır.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
28. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/845

Karar No. 2026/40

Tarihi: 22/01/2026

● ŞÜPHE FESHİ
● HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ 18.12.2023 tarihli fesih bildirimine göre iş sözleşmesinin davalı tarafça özetle davacının güveni kötüye kullandığı gerekçesiyle 4857 sayılı Kanunun 25/II-e hükmüne dayanılarak fesh edildiği görülmüştür.

Feshe yönelik davalı tarafça sunulan belgelerden davacının performans yetersizliği nedeniyle bu konuda inceleme yapılmak üzere ücretli idari izne ayrıldığı, izin sırasında 14.12.2023 tarihinde iş yerine gelerek şirket bilgisayarından kendisine ait özel belgeleri almak isteği üzerine işverence talebin kabul edildiği ancak işlem sırasında yazılımın davacının şirket bilgileri almaya çalıştığına yönelik uyarı verdiğinden bahisle tutanak tutulduğu ve akabinde sözleşmenin yukarıda açıklandığı şekilde fesh edildiği anlaşılmış olup davacıya atılı eylemle ilgili şüphe olup somut ispatın bulunmadığı buna göre feshin haklı olmayacağı ancak şüpheli eylem nedeniyle işverenle davacı ile çalışması da beklenemeyeceğinden feshin geçerli olduğu anlaşılmış ve davacı başvurusunun bu yönden kabulü gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/25

**İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
31. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/1494

Karar No. 2026/1

Tarihi: 22.01.2026

- **GEÇERSİZ FESİH**
- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLARIN BULUNMAMASI**
- **İŞÇİNİN İSTİHDAM FAZLASI OLDUĞUNUN KANITLANMAMIŞ OLMASI**
- **SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ OLMAYAN ÜLKEDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN ÜCRETİNİN BRÜT ÜCRETİNİN HESAPLANMA ESASLARI**

ÖZETİ: Davacının yaptığı işin niteliği itibarıyla iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabulünü gerektiren objektif koşulların oluşmadığı, kaldı ki sözleşmede belirlenen süreden sonra davacının istihdamına devam edildiği, davacının ihtiyaç fazlası olduğu feshe gerekçe yapılmış olup feshin son çare olarak uygulandığının tespiti bakımından, davacıya başka bir iş teklifi yapıldığını gösteren kayıt ve belge bulunmadığı, başka bir görevde değerlendirilmesini olanaksız kılan sebeplere yönelik bir açıklık ve ispat bulunmadığı ve nihayetinde feshin kaçınılmaz olduğunun kanıtlanamadığı anlaşılmakla, ilk derece mahkemesinin işveren feshinin geçersiz olduğuna dair kabulünün isabetli olduğu kanaatine varılmış, davalı vekilinin istinaf itirazlarının reddi gerekmiştir.

Demokratik Kongo Cumhuriyeti ile ülkemiz arasında uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmadığı dikkate alınarak davacının ücreti ile ilgili brütleştirme işlemi yapılırken 5510 sayılı SGK kanununun 5-g maddesi uyarınca%5 genel sağlık primi eklenerek sonuca gidilmesi gerekmektedir.

Diğer yandan, Demokratik Kongo Cumhuriyeti ile Türkiye arasında imzalanan çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmasının 15.maddesindeki düzenlemeye göre Demokratik Kongo Cumhuriyeti'nde ifa ettiği çalışma dolayısıyla gelir elde eden kişi ilgili mali yıl içinde başlayan veya sona eren herhangi bir on iki aylık dönemde bir veya birkaç seferde toplam 183 günü aşmayacak şekilde kalırsa elde edilecek gelirin yalnızca ilk bahsedilen Devlet olan Türkiye'de vergilendirilmesi gerekecektir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1263
Karar No. 2026/77
Tarihi: 22.01.2026

- GEÇERLİ VE HAKLI FESİH NEDENİNİ İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
- FESİH DIŞINDAKİ SENDİKAL NEDEN İDDİASINI İŞÇİNİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
- GREV ÖNCESİ İŞÇİNİN SENDİKAL FAALİYET NEDENİYLE SONA ERMESİ
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI İLE ÜCRET VE DİĞER HAKLARIN DAVA TARİHİNDEKİ ÜCRET ESAS ALINARAK BELİRLENMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ Feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren fesih sebebi olarak dayandığı haklı veya geçerli fesih sebeplerini somut delillerle ispatlayacaktır.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür.

Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı hususları araştırılmalıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesine eklenen 4'üncü fıkra ile işe başlatmama tazminatı ile ücret ve diğer hakların dava tarihindeki ücret esas alınarak belirlenmesi gerektiği, dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda işe başlatmama tazminatına esas çıplak brüt ücretin işveren kayıtları doğrultusunda yasaya uyum biçimde tespit edildiği, yine tanık beyanları ile sabit olan ek menfaatlerin de giydirilmiş brüt ücrette yazılı şekilde dikkate alınmasında da hata bulunmadığı değerlendirilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
48. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1531
Karar No. 2026/98
Tarihi: 22.01.2026

● SENDİKAL NEDENLERLE FESİH
● İŞVERENİN ASLINDA SENDİKANIN YETKİ
TESPİTİ PROSEDÜRÜNÜ SONUÇSUZ
BIRAKMAK AMACIYLA İŞÇİLERİ İŞTEN
ÇIKARTMASI

ÖZETİ: Davacı çalışanın iş sözleşmesi fesih döneminde davalı işyerinde bir sendikalaşma hareketi bulunduğu, davacı çalışanın iş sözleşmesinin çalışma izninin bitmesi nedeniyle feshedildiği iddia edilse de, davacının çalışma izninin daha önce işveren tarafından 1 kez yenilendiği, neticeten gerek toplanan delillerden gerekse anılan sonuçlanmış dava dosyalarında verilen kararlardan iş sözleşmelerinin aslında sendikanın yetki tespiti prosedürünü sonuçsuz bırakmak amacıyla feshedildikleri, iş sözleşmesinin feshindeki gerçek amacın sendikal örgütlenmenin engellenmesi olduğu, dolayısıyla feshin sendikal nedene dayandığı, feshin sendikal nedene dayandığını ortaya koyan bilgi, belgeleri destekleyen tanık beyanlarına itibar edilmesinin dosya kapsamına uygun olduğu, istinaf dilekçesinde değinilen Asliye Ceza dosyalarının bekletici mesele yapılmasının dosyanın esasına etkili olmayacağı da anlaşılmakla, İlk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki nitelendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı değerlendirilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

İZMİR
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
15. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2003

Karar No. 2026/331

Tarihi: 12/02/2026

- **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**
- **İŞÇİNİN HATALI EYLEMİNİN İŞ YÜKÜNÜN FAZLA OLMASINDAN KAYNAKLANMASI**
- **PERSONEL YETERSİZLİĞİ**
- **İŞVERENİN PERSONEL EKSİKLİĞİNİ GİDERMEMESİ**
- **İŞÇİNİN İHMALİ DAVRANIŞININ YANINDA İŞİN ORGANİZASYONUNA İLİŞKİN ARAÇ VE PERSONEL EKSİĞİNİ TAMAMLAMAYAN İŞVERENİN DE İHMALİNİN BULUNMASI**
- **İŞVERENİN İHMALİ KARŞISINDA İŞÇİNİN EYLEMİNE KARŞILIK İŞ AKDİNİN HAKLI NEDENLE FESHİNİN ÖLÇÜLÜ OLMADIĞI**

ÖZETİ Zırhlı araç koruma görevlisi olarak çalışan davacının, 31.12.2024 günü banka şubesine götürülmek üzere bir miktar parayı gerekli donanıma sahip olmayan aracın şoförüne teslim ettiği ve akabinde bu şoförün parayı zimmetine geçirdiği sabit olmakla birlikte, davacının banka parasını zimmetine geçiren şoförün eylemine iştirakinin bulunmadığı, bankaya ait parayı donanımlı araca ve araçta koruma görevlisi varken teslim etmesi gerekmesine karşın, yaptığı hatalı eylemin, iş yükünün fazla olmasına ve personel eksikliğine dayandığı, dinlenen tanık beyanlarından benzer şekilde içerisinde koruma görevlisi olması olmayan araçlarla para naklinin daha önce de yapıldığı, personel eksikliğinin doğurduğu riskin davalı işverene aktarıldığı ancak işverenin personel eksikliğini gidermediği anlaşılmıştır. Bu durumda, davacının zırhlı aracın güvenliğinden sorumlu personel olarak yapmış olduğu eylemin ihmal içerdiği ancak işin organizasyonuna ilişkin araç ve personel eksikğini tamamlamayan davalı işverenin de ihmali bulunduğu dikkate alındığında, davacının eylemine karşılık iş akdinin haklı nedenle feshinin ölçülü olmadığı

kanaatine varılmıştır. Diğer taraftan davacının ihmali davranışı dikkate alındığında, davalı işverenin davacıyla çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyecektir. Bu sebeple feshin geçerli nedene dayandığının kabulü dosya kapsamıyla uyumlu olacakken, feshin haklı nedenle yapıldığı yönündeki İlk Derece Mahkemesi gerekçesi yerinde değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21

KONYA
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/68
Karar No. 2026/105
Tarihi: 16/01/2026

●GEÇERSİZ FESİH
●GEÇERLİ VE HAKLI FESİH NEDENİNİ
İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ
●İŞVERENİN FESİH NEDENİNİ
KANITLAYAMAMASI

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, davalı işverence her ne kadar davacı işçinin işveren ve işveren vekillerinin şeref ve haysiyetine yönelik sosyal medya paylaşımları yaptığı ileri sürülmüş ise de bu iddianın kanıtlanamadığı anlaşılmakla mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır.

Davalı şirket ile Hizmet İş Sendikası arasında TİS imzalandığı ve davacının da sendika üyesi olduğundan davacının TİS hükümlerinden yararlanmasında isabetsizlik olmadığı, yine belediye bütçesinin %40'tan fazlasının personel giderlerine harcanıp harcanmamasının işçilere karşı ileri sürülemeyeceği açık olduğundan bu istinaf talebi de yerinde değildir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/154

Karar No. 2026/582

Tarihi: 06/03/2026

- **GEÇERSİZ FESİH**
- **İŞÇİNİN ÜCRETSİZ İZİNDE OLDUĞU DÖNEMİN DEVAMSIZLIK OLARAK KABUL EDİLEMESİ**
- **İŞÇİNİN ÜCRETSİZ İZİN SONRASI ÇALIŞMAYACAĞI YÖNÜNDE BİR BEYANIN OLMAMASI**

ÖZETİ bizzat davalı tanığı Özlem'in davacının ücretsiz izin talebinde bulunup ücretsiz izni onaylandıktan sonra eşinin davacının çalışmasını istemediğini söylemesi üzerine işe devam etmemesi sebebi ile işten çıkarıldığı, yine davalı tanığı Onur'un davacının ücretsiz izin talep ettiği ve izni onaylanmadan eşinin kendisini çalıştırmayacağını söylemesi üzerine işe devam etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiği yönünde ki beyanları ile dosya kapsamına sunulan mesaj içeriklerinde tanık Özlem tarafından davacının 1 aylık ücretsiz izne çıktığı yönünde ki beyanı birlikte değerlendirildiğinde davalı tanık beyanları ile davacının devamsızlık tutanakları düzenlenen tarihte ücretsiz izinde olduğu ve çalışmayacağı yönünde ki beyanın ise bizzat davacıya değil davacının eşine ait olduğu, davacının kendisinin artık çalışmayacağına dair bir beyanı da olmadığı bu halde davacının ücretsiz izinde iken düzenlendiği anlaşılan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği dikkate alınarak davacının işe iadesine ve dosya kapsamına sunulan ücret bordroları dikkate alınarak davacıya son bir yıl içerisinde ödenen süreklilik arzeden ödemeler dikkate alınarak giydirilmiş brüt ücretinin 28.978,54 TL olarak tespiti ile 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ve çıplak brüt ücretinin 25.300,00 TL olarak tespiti ile 4 aylık işe başlatmama tazminatının tespitine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm kurulması isabetli olmamıştır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

SAMSUN
BÖLGE ADLİYE MAHMEMİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/356

Karar No. 2026/211

Tarihi: 29/01/2026

- **ARABULUCULUK AŞAMASINDA İŞÇİNİN İŞE DAVET EDİLMESİ**
- **İŞÇİNİN AÇTIĞI DAVANIN SONUCUNDA İŞE İADEYİ SAĞLAMA ÇABASI YASAL HAKKI OLDUĞU**
- **DAVADA YARGI KARARI GÜVENCESİ İLE İŞE BAŞLATILMASINI İSTEME HAKKINA SAHİP OLAN İŞÇİNİN DAVETİ KABUL ETMEK ZORUNDA BIRAKILAMAYACAĞI**
- **İŞÇİNİN ARABULUCULUK AŞAMASINDA DAVETİ KABUL ETMEDİĞİ İÇİN AÇILAN DAVA REDDEDİLEMEDİĞİ**
- **İŞÇİNİN ARABULUCULUK AŞAMASINDA DAVETİ KABUL ETMEMESİ NEDENİYLE SAMİMİ OLMAMAKLA SUÇLANAMAYACAĞI**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarına göre de; sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. İşverence dava (arabuluculuk) sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmaz. Davet geçersiz feshi geçerli hale getirmeyeceği gibi, işçinin işe davet edilmesi, bir anlamda duruşma dışında davayı kabul anlamına gelmektedir. İşçinin açtığı davanın sonucunda işe iadeyi sağlama çabası yasal hakkıdır. Açtığı davada yargı kararı güvencesi ile işe başlatılmasını isteme hakkına sahip olan işçi daveti kabul etmek zorunda bırakılamayacağı gibi daveti kabul etmediği için açılan dava reddedilemez ve davacı işçi sırf bu nedenle samimi olmamakla suçlanamaz. Bu nedenle ilk derece mahkemesinin değerlendirmesi hatalı olmuştur.

Somut olayda; davalı işverence ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davacının iş akdi feshedilmiş olup; geçerli nedenle yapılan fesih ile ilgili dosyada yazılı fesih bildirimi yapıldığına dair bilgi ve belge bulunmadığı gibi fesih öncesinde yöntemine uygun şekilde davacıya savunma hakkı tanınmadığı, dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen şekil şartına uyulmadığından dava konusu yapılan fesih işleminin sırf bu nedenle geçersiz olduğu anlaşılmakla davacının davasının kabulüne karar vermek gerekmiştir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

6356 S. STK/25

**TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHMESİ
5. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2026/512

Karar No. 2026/345

Tarihi: 25/02/2026

- FESHİN GERÇEK AMACININ SENDİKALI KADROLARI TASFİYE ETMEK OLMASI
- İŞVERENİN SİSTEMATİK BİR SENDİKASIZLAŞTIRMA POLİTİKASI GÜTMESİ
- İŞÇİLERİN DIŞARIDAKİ SENDİKAL EYLEMLERİ GÖRMEMESİ İÇİN LAVABO VE SOYUNMA ODASI CAMLARININ KAPATMASI
- SENDİKAL NEDENLERLE FESİH

ÖZETİ özellikle dinlenen davacı tanıkları ile davacı tanık beyanları ile örtüşen yukarıda yer verilen ÇSGB inceleme raporunda yer alan tespitler, SGK kayıtları ve feshi tarihinden 6 ay önce ve 6 ay sonrasına ilişkin ÇSGB yetki dökümü ve işçi hareket listeleri ile Türk Metal Sendikası tarafından gönderilen feshi tarihinden 6 ay önce ve 6 ay sonrasına ilişkin işyerindeki sendika üyesi işçi sayılarına ilişkin veriler ve bu verileri denetime elverişli şekilde irdeleyen bilirkişi raporundaki tespitler dikkate alındığında, Türk Metal Sendikası'nın yetkisinin kesinleştiği dönemde, sendikalı işçi sayısının 91'den kısa sürede 6'ya kadar gerilemiş olmasına, sendikadan istifa eden işçilerin çalışmaya devam ettirilip sendikada ısrar edenlerin işten çıkarılmasına, fesihlerle eş zamanlı olarak 13.11.2024 tarihinde taşeron firmayla (Çetin Grup) sözleşme imzalayarak davacının yaptığı "Lojistik, Depo, Montaj" gibi işler için dışarıdan personel temin etmiş olmasının feshin gerçek amacının sendikalı kadroları tasfiye etmek olduğunu ve işverenin sistematik bir sendikasızlaştırma politikası güttüğünü göstermesine, ayrıca, işçilerin dışarıdaki sendikal eylemleri görmemesi için lavabo ve soyunma odası camlarının kapatılması gibi uygulamaların sendikal baskının varlığına yönelik güçlü kanıtlar olmasına ve bu nedenle davalı işverenin davacı dahil 15 işçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği yönündeki tespitlerin yerinde olmasına, her ne kadar davacı tanıklarının

davalı işverene karşı aynı konuda davaları bulunduğu bu nedenle beyanlarına itibar edilemeyeceği ileri sürülmüşse de, davacı tanıklarının beyanlarının SGK, ÇSGB verileri, ÇSGB inceleme raporu gibi yan delil ve olgularla da desteklendiğinden, salt husumetli tanık beyanlarına itibar edildiği yönündeki savunmanın da yerinde bulunmamasına göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince istinaf dilekçesinde ileri sürülen nedenleri yerinde görülmemiştir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/51

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/14196
Karar No. 2026/107
Tarihi: 19.01.2026

- **İŞ KAZASINDAN DOĞAN MANEVİ TAZMİNAT**
- **MANEVİ TAZMİNATA KARAR VERMENİN ESASLARI**
- **İŞ KAZASI NEDENİYLE YAPILAN GEÇİCİ ÖDEME**
- **GEÇİCİ ÖDEMENİN TAZMİNAT MİKTARINDAN MAHSUP EDİLMESİNİN ESASLARI**

ÖZETİ: Gerek mülga TBK'nın 47 ve gerekse yürürlükteki 6098 sayılı TBK'nın 56. maddesinde hakimın bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, manevî tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebileceği öngörülmüştür. Hakimın manevî zarar adı ile verilmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevî huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. 26.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararının gerekçesinde takdir olunacak manevî tazminatın tutarını etkileyecek özel hal ve şartlar da açıkça gösterilmiştir. Bunlar her olaya göre değişebileceğinden hakim bu konuda takdir hakkını kullanırken ona etkili olan nedenleri de karar yerinde objektif ölçülere göre isabetli bir biçimde göstermelidir.

Manevî tazminatın tutarını belirleme görevi hakimın takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevî zararlar orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir.

Hâkimin takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işverenin işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır. (HGK 23.6.2004, 13/291-370)

Somut olayda, Mahkemece davalı tarafından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 76. maddesine göre yapılan geçici ödemeye kaza tarihinden ödeme tarihine kadar faiz işletilmesi gerektiğinin gözetilmemesi doğru olmamıştır.

Öte yandan; dosya kapsamından, davacının maddi zarar tutarının 204.398,52 TL olduğunun tespit edildiği, yargılama sırasında Mahkemece davacıya geçici ödeme yapılmasına karar verilmesi üzerine verilen karar uyarınca 10.000,00 TL ödeme yapıldığı, hesaplanan zarar miktarından, yapılan geçici ödeme tutarı mahsup edildiğinde kalan tazminat miktarının 194.398,52 TL olduğunun kabulü ile bu miktar esas alınmak suretiyle davacı lehine maddi tazminata hükmolunduğu açıklanmasına rağmen geçici ödeme nedeniyle hüküm kurulmayan 10.000,00 TL maddi tazminat tutarının taraf vekilleri lehine takdir edilen vekâlet ücretinin hesaplamasında reddolunmuş talep gibi değerlendirilmesi de hatalı olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş; yukarıda yapılan açıklama gereğince davacının Mahkeme ara kararı gereği geçici ödeme nedeniyle ödenen miktar yönünden olay tarihi olan 05.05.2017 tarihinden ödeme tarihi olan 30.07.2021 tarihine kadar yasal faiz işletilerek ve esasen davacının geçici ödemeye konu 10.000 TL tutar yönünden de davasının kabul edildiğini dikkate alıp davalı lehine red vekalet ücreti hükmedilemeyeceğini gözeterek hüküm kurmaktan ibarettir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/51

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/3367
Karar No. 2026/198
Tarihi: 20.01.2026

●RÖDOVANS SÖZLEŞMESİ
●RÖDOVANS SÖZLEŞMESİNE TBK HASILAT
KİRASİ HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAĞI
●RÖDOVANSÇININ SORUMLULUĞU

ÖZETİ Madenler üzerindeki hakların bölünmezliğini, devir ve intikalini düzenleyen anılan Yasanın 5. maddesinde, madenler üzerindeki hakların hiç birisinin hisselerine bölünemeyeceği ve her bir hakkın bir bütün halinde muameleye tabi tutulacağı hüküm altına alınmıştır. Anılan Yasal düzenleme çerçevesinde, ruhsat sahibi tarafından maden sahası üzerinde, ruhsatın verdiği yetkilerin tamamının ya da bir bölümünün sözleşme ile 3. kişilere devri mümkün değildir.

Ancak uygulamada, ruhsat sahipleri özel hukuk alanına giren kimi sözleşmelerle ve belirli bir bedel karşılığında maden çıkarma ve satış haklarını özel kişilere bırakmaktadırlar. Röдовans olarak adlandırılan bu yöntemle ruhsat sahipleri, taşeron olarak üretim yapan üçüncü kişilere süreli sözleşmeler ile maden çıkarma ve satış haklarını kiralamaktadırlar.

Günümüz literatüründe röдовans, “maden ruhsat alanlarının, hukuki hak ve sorumlulukları kendisinde kalması koşuluyla hak sahibi tarafından sözleşme ile özel veya tüzel bir kişiye, bir süre tahsis edilmesi durumunda, maden ocağının işletilmesini üstlenen özel veya tüzel kişinin, esas ruhsat sahibine, ürettiği her bir ton maden için ödemeyi taahhüt ettiği meblağ” olarak tanımlanmaktadır.

Röдовans sözleşmesine Maden Kanunu'nda özel bir düzenleme olmadığı için Borçlar Kanununun 270 ve devamı maddelerinde düzenlenen "hasılat kirasına" ait hükümler uygulanır. Türk Borçlar Hukukunda sözleşmelerde şekil serbestisi geçerlidir. Yasada özel olarak bir şekle bağlanmayan sözleşmeleri taraflar istedikleri şekilde yapabilirler. Röдовans sözleşmesi maden ruhsatının, devri anlamına gelmediğinden, devir sözleşmesinin Maden İşleri Genel Müdürlüğünde yetkili memur huzurunda yapılması zorunluluğu yoktur.

Rödovansçının sorumluluğu konusunda 24.06.2010 tarih 27621 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5995 sayılı Kanun'un 17. maddesi ile Maden Kanunu'na eklenen Ek 7. maddesi ile yeni düzenleme yapılmıştır. Anılan madde de; maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları rödovans sözleşmelerinde, bu alanlarda yapılacak madencilik faaliyetlerinden doğacak İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari, mali ve hukuki sorumluluklarının rödovansçıya ait olacağı, ancak bu durumun ruhsat sahibinin Maden Kanunu'ndan doğan sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/8

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/14076

Karar No. 2026/261

Tarihi: 21.01.2026

- **BİRDEN FAZLA İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNİN BULUNMASI**
- **SİGORTALI İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNİN SİGORTALI TARAFINDAN İMZALANMASININ GEREKTİĞİ**
- **SİGORTALI İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNİ HATA HİLE VB İRADE SAKATLIKLARI NEDENİYLE İMZALAMAMIŞSA BİRDEN FAZLA İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNİN HİZMETİN KESİNTİLİ GEÇTİĞİNİ GÖSTERECEĞİ**

ÖZETİ: Öte yandan, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2003/21-43 Esas, 2003/97 Karar ve 26.02.2003 tarihli kararında ayrıntıları açıklandığı üzere; kural olarak işe giriş bildirgeleri ve ücret ödeme bordroları sigortalının imzasını içermelidir. Sigortalı, anılan belgeleri hile, hata veya manevi baskı altında imzaladığını ileri sürmemiş veya imzanın kendisine ait olmadığını ya da kesintisiz çalıştığını söylememiş ise, birden fazla işe giriş bildirgesinin varlığı ve işyerinden yapılan kısmi bildirimler, sigortalının o işyerinde kesintili çalıştığına karine oluşturur. Bu karinenin, aksinin ancak eş değer de delillerle kanıtlanması gerekmekte olup tanık sözlerine değer verilemez. Bu halde ise hak düşürücü sürenin kesinti tarihleri dikkate alınarak her bir dönem bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/51

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/10597

Karar No. 2026/354

Tarihi: 22.01.2026

●İŞ KAZASI
●SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ORANIN
ARTMASINA BAĞLI OLARAK TAZMİNAT
TUTARININ ARTMASI
●DAVALI LEHİNE USULÜ KAZANILMIŞ HAK
OLUŞTUĞUNUN GÖZETİLMESİNİN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Somut olayda Mahkemece 28.03.2017 tarihli hesap raporuna davacı vekilince itiraz edilmediğinin ve hesap hatalarının düzeltilmesi suretiyle talebin rapor gibi arttırıldığı gözden kaçırılarak davalı itirazları ile sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesine yönelik prosedürün işletilmesi sonucu ve maddi tazminatın daha fazla hesaplandığı 10.01.2024 tarihli rapora itibarla tesis edilen karar davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali neticesine yol açmakla hatalı olmuştur. Yine her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince geçici ödeme ara kararı nedeniyle yapılan ödemenin tazminattan mahsubu ile kaza tarihinden ödeme tarihlerine kadar işleyecek faiz yönünden davacı lehine ayrıca hüküm tesisi yerinde ise de davalı vekilince geçici ödemeye ilişkin ara karar gereğinin icra dosyasına faizi de dahil ödenmesi suretiyle yerine getirildiği ileri sürüldüğüne göre icra dosyası getirtilerek bu savunmanın irdelenmesi gerekirken bu hususun gözetilmemesi de hatalı olmuştur.

O halde Mahkemece yapılacak iş; davacının itirazının bulunmaması nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının %20,2 oranı olarak esas alınması suretiyle davacı kazalının maddi zararını 07.04.2017 tarihli talebi gibi belirlemek, icra dosyası örneği getirtilerek davalı savunmasını değerlendirmek ve taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hakları gözetmek suretiyle bir karar vermekten ibarettir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/51

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/14196

Karar No. 2026/107

Tarihi: 22.01.2026

● İŞ KAZASI
●İŞVERENLER ARASINDAKİ HUKUKİ
İLİŞKİNİN SÖZLEŞME İNCELENEREK
BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ
●RÜCU DOSYASINA SUNULAN RAPORLA
ÇELİŞKİLERİN GİDERİLEREK KUSUR RAPORU
ALINMASININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: O halde Mahkemece yapılacak iş ; davaya konu iş kazasının meydana geldiği iş yerine ilişkin iş yeri tescil dosyaları ve Dairemiz 28.11.2024 tarihli geri çevirme ilamı ile davalı HDF İnşaat firması ile davalı Keda firması arasında davaya konu iş kazasının gerçekleştiği iş sebebiyle düzenlenen sözleşme örneği sorulmuş ise de sunulmamış olmakla Mahkemece var ise bu sözleşmenin taraflardan sorulmak suretiyle temini ile rücu ve ceza dosyasına ilişkin tüm bilgi ve belgeler getirtilerek rücu ve ceza dosyası içeriği ile tüm dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesi suretiyle davalı itirazlarını Karşılar ve rücu dosyasında esas alınan rapor ile çelişkileri giderir mahiyette somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın alanında uzman A sınıf İş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların sorumluluğunun hukuki niteliği ve kusur oranlarını çelişkiye mahal vermeyecek şekilde belirlemek ve kesinleştirmek oluşacak sonuca göre davacının temyiz isteminin bulunmadığı görülmekle davalılar lehine oluşan ve taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış haklara riayet eden usulüne uygun karar vermekten ibarettir.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/51
6331 S. İŞİGK/4,5

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/16901
Karar No. 2026/837
Tarihi: 04.02.2026

- **İŞ KAZASI**
- **NEDENSELLİK BAĞININ KESİLMESİNE**
- **NEDEN OLAN DURUMLAR**
- **KUSUR RAPORU ARASINDAKİ ÇELİŞKİLERİN**
- **GİDERİLMESİNİN GEREKTİĞİ**
- **USULÜ KAZANILMIŞ HAK**

ÖZETİ: 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 Kurulu’nun 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.

İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.

Mahkemece yukarıda anılan kusur raporlarına göre hüküm tesis edilmiş olması isabetli değildir. Zira Mahkemece alınan kusur raporlarından sonra, davacının gelir bağlama talebi üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu denetmeni tarafından iş yerinde yapılan iş kazasına ilişkin 15.02.2023 tarihli inceleme raporu Dairemizin geri çevirme kararı ile dosyaya kazandırılmış olup anılan denetmen raporunda davacının; iş yerinde çalıştığı birimde yaya gidiş yolundaki mazgala dikkatsiz basması nedeniyle kazaya sebebiyet verdiği, ağır kusurlu olduğu gerekçesiyle %45 oranında kusur verildiğinin belirtilmiş olması karşısında denetmen

raporunda davacıya atfedilen kusur oranının Mahkemece esas alınan kusur oranları ile çelişki oluşturduğundan yapılacak iş; yeni bir A sınıfı iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetinden, maddi olgular açıkça belirtilmek suretiyle gerekçeli ve SGK müfettiş raporundaki kusur oranları da değerlendirilerek aradaki çelişkiyi giderecek şekilde tarafların kusur oran ve aidiyetlerini ortaya koyacak şekilde bir kusur raporu alınmalıdır.

Öte yandan Mahkemece, davalı şirketin 1.11.2018 tarihli davalı şirketin %60, davacının %40 kusurlu olduğu kanaatine varılan kusur raporuna itiraz etmediği dikkate alınmalı, Mahkemece esas alınan davalı şirketin %80, davacının %20 kusur oranına göre alınan 08.09.2023 tarihli hesap raporuna yasal süresi içinde her iki tarafın da itirazda bulunmadığı hususu da dikkate alınarak usuli kazanılmış haklar gözetilmek suretiyle alınacak hesap raporuna göre bir karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/3, 7

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/11878

Karar No. 2026/725

Tarihi: 04.02.2026

●HİZMET TESPİTİ
●ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA
●ÇIRAKLIK SÜRESİ İÇİNDE ANALIK,
MALULLÜK, YAŞLILIK VE ÖLÜM SİGORTALARI
HÜKÜMLERİNİN UYGULANMAYACAĞI
●ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİNİN AYIRT EDİCİ
UNSURLARI

ÖZETİ: Bu tür davalarda Mahkemece yapılacak iş, davacıyla ilgili varsa tüm belge ve kayıtlar işverenden istenilmeli, çalışmanın gerçekleştiği ileri sürülen iş yerinin Kurum nezdinde bulunan dosyası, işverence hazırlanması gerekli ücret ödeme bordroları, puantaj kayıtları ve diğer kayıtlar getirtilmeli, dönemsel sigorta primleri bordrosuyla veya aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirimleri yapılan sigortalılar tanık sıfatıyla dinlenilmeli, Kurum müfettişlerince inceleme yapıp yapılmadığı sorulmalı, inceleme yapılmışsa belgeler getirtilmeli, aynı çevrede faaliyet yürüten ve davacının çalışmasını bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte başka işverenler ve bordrolu çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenilmeli, işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyasının varlığı araştırılarak celb edilmeli ve işçilik hakları davasında dinlenen tanıkların anlatımları ile bu dosyada bilgi ve görgüsüne başvurulmuş 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.

Bu hükümler çerçevesinde taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile davacının uyuşmazlığa konu dönemde çırak olup olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılmalıdır.

Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Ancak çırak, iş yerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Sözü edilen öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, “tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işleri” nin gördükleri öğrenimin doğal bir gereği olmasından ötürüdür. Bir başka anlatımla, bu işler -SSK anlamında sigortalı işçilerin gördükleri iş görünümünde bulunsalar bile- belirgin olarak öğrenim çevresine girmektedir. Bu bakımdan, bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet akdinin varlığından söz edilemeyeceği için sigortalılık niteliği edinme hali de söz konusu değildir (Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanun'u Şerhi; Ankara, 1977 Baskı, s;130).

506 sayılı Kanun'un 3/II-B maddesinde yazılı olduğu üzere çıraklar hakkında çıraklık devresi süresi içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu Kanun'un 35. maddesi hükümleri uygulanmaz. Ancak Dairemiz içtihatlarına göre çırakların bu süre içinde diğer çalışanlar gibi üretime katılmaları, meslek ve sanat öğrenimleri geri planda kalıyorsa artık çıraklık ilişkisinden söz edilemeyeceği kabul edilmiştir.

Mahkemece dinlenen bordro tanıklarının davacı ile 1987 yılından itibaren MKE pirinç fabrikasında beraber çalıştıklarını, çıraklık okulundan gelenlerin de normal işçi gibi üretime ve imalata yönelik çalıştığını beyan ettiği, ancak Mahkemece davacının üretime ne şekilde katıldığı hususunun tüm yönleriyle açıklığa kavuşturulmadığı, iş yerindeki faaliyetlerinin çıraklık eğitimindeki teorik eğitimin tamamlanmasına yönelik pratik eğitime yönelik olup olmadığının tartışılıp değerlendirilmediği anlaşılmaktadır.

Böyle bir iş yerinde işe yeni başlayan henüz 16 yaşında olan, çıraklık sözleşmesi bulunan ve o güne kadar herhangi bir işte çalışmayan, işi öğrenmek için çıraklık okulunda teorik ve pratik eğitim alan davacının üretime nasıl katıldığı, hangi işleri nasıl yaptığı, bu yeterliliğe nasıl sahip olduğu titizlikle araştırılmalı, somut olarak ortaya konulmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/51

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/19895
Karar No. 2026/920
Tarihi: 05.02.2026

● İŞ KAZASI
●İŞVERENLİK SIFATININ NETLEŞTİRİLMESİNİN GEREKTİĞİ
EKSİK İNCELME

ÖZETİ kazanın gerçekleştiği iş yerine ilişkin sunulan sözleşme örnekleri, ruhsat bilgileri, ticaret sicil kayıtları ve iş yeri tescil dosyası incelenerek davalılar ile dava dışı MSY Yapı Ticaret firması arasındaki hukuki ilişkinin niteliğine yönelik de değerlendirme yapılmadığı bu hali ile de işverenlik sıfatı yönünde yeterli inceleme ve değerlendirme yapılmaksızın karar verildiği anlaşılmakla verilen hüküm hatalı olmuştur. Yine davacının Kurum Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile belirlenen orana itirazı bulunmamasına rağmen davalılar itirazı üzerine hazırlanan ve daha yüksek oran belirleyen ATK 2.Üst Kurul Raporuna itibarla hüküm tesisi de davalılar lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali niteliğinde olup bu husus da hatalıdır.

O halde mahkemece yapılacak iş; davacıya atfedilen kusur oranı somut olaya uygun görülmeyle birlikte ceza ve rücu dosyası (Dairemizce eksik evrakların ikmali amacıyla istenilen denetmen raporu içeriği ve İstanbul Anadolu 29. İş Mahkemesi 2019/804 Esas, 2023/99 Karar sayılı rücu dosyasında üst işveren sıfatıyla dava dışı MSY Yapı Ticaret firmasının yer aldığı ve Kurum alacağından sorumlu tutulduğu da görülmeyle) örneği, davalılar ve dava dışı firma arasında düzenlenen sözleşme hükümleri ,iş yeri tescil dosyası, bu şirketlere ait faaliyet alanlarını da içerir ticaret sicil kayıtlarının ve tüm dosya kapsamının incelenmesinden sonra davalılar ile dava dışı MSY Yapı Ticaret Sanayi Limited Şirketi arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, bir başka ifade ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olup olmadığı veya 3. kişi sıfatıyla davalının sorumluluğunun bulunup bulunmadığının yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde usulünce incelenip değerlendirilmesi ile Kurum denetmen raporu, rücu ve ceza dosyasında aldırılan kusura ilişkin bilirkişi raporları da dikkate alınarak çelişkileri giderecek ve yukarıdaki

hususları gözeterek şekilde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile iş kazasının vuku bulduğu iş kolunda uzman bilirkişilerden kusur oran ve aidiyeti konusunda oluşa uygun kusur raporu almak, kusur oran ve aidiyetinin tereddüte yer bırakmayacak şekilde kesin olarak tespit edilmesinden sonra yeniden hesap raporunun aldırarak alınacak raporda davacının sürekli iş göremezlik oranının %19 oranı olarak esas almak ve davacı tarafca hükmün temyiz edilmediği görülmekle hükme esas alınan 10.07.2023 tarihli hesap raporundaki verilerin aynen korunması iş bu raporda işlemiş (bilinen) devre sonu tarihi dâhil bu verileri değiştirmeden, bu tarihten sonra yürürlüğe giren asgari ücretteki değişiklikleri de rapora yansıtmamak (ve mahsubun önceki hüküm gibi yapılması) suretiyle belirlenen kusur oranlarını uygulamak ve usuli kazanılmış hakları gözeterek şekilde oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9068

Karar No. 2025/9602

Tarihi: 08.12.2025

**●KAMU İHALE SÖZLEŞMELERİ KANUNU
KAPSAMINDA ALT İŞVERENLERLE YAPILAN
TİS HER BİR ALT İŞVEREN AYRI BİR İŞYERİ
OLARAK KABUL EDİLECEĞİ**
**●YETKİ TESPİTİNDE HER BİR ALT
İŞVERENİN ÇALIŞTIRDIĞI İŞÇİ SAYISININ
AYRI AYRI DİKKATE ALINACAĞI**

ÖZETİ: 6552 sayılı Kanun ile getirilen istisnai düzenlemeler karşısında, kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenler arasında bağitlanan personel çalıştırılmasına dayalı her hizmet alım sözleşmesinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olacağı, bu nedenle 1519301.034 sicil numaralı işyerinin diğer işyerlerinden ayrı şekilde değerlendirilmesi gerektiği, davalı Bakanlıkça 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı diğer iki işyerinin de 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı yetki kapsamına dâhil edilmesinin isabetli olmadığı, ancak 1519301.034 sicil numaralı işyerinde çalışan 189 işçinin 159'unun davalı Sendikanın üyesi olduğu ve Sendikanın işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli yarıdan fazla çoğunluğu sağladığı, 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı işyerlerinin yetki tespitine esas alınması doğru değil ise de bu hususun sonuca etkili olmadığı görülmüştür.

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8492

Karar No. 2025/9621

Tarihi: 08.12.2025

- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇMANIN KOŞULLARI**
- **DAVA KONUSU ALACAKLARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞMASI**
- **ALACAK KALEMLERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ESAS ALINARAK BELİRLENEBİLİR OLDUĞU**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇMAKTA HUKUKİ YARARIN BULUNMADIĞI**
- **KOŞULLARI OLMADAN AÇILAN BELİRSİZ ALACAK DAVASININ DAVA ŞARTI YOKLUĞU NEDENİYLE REDDİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Belirsiz alacak davasına yönelik Daire ilkeleri 26.09.2023 tarihli ve 2023/6195 Esas, 2023/12941 Karar sayılı kararda açıklanmıştır. Dairemiz uygulamasına göre belirsiz alacak davasında, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyumsuzluğa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenememesinden anlaşılmaması gereken; davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi ya da objektif olarak imkânsız olmasıdır. Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyumsuzluk bulunması, iddianın ispata muhtaç olması ve bilirkişi raporu alınması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve şartları taşımayan davanın usulden reddine karar verilmelidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.09.2020 tarihli ve 2016/26476 Esas, 2020/7547 Karar sayılı; 31.05.2022 tarihli ve 2022/5909 Esas, 2022/6892 Karar sayılı; 09.02.2022 tarihli ve 2022/829 Esas, 2022/1542 Karar sayılı kararları). İşçilik alacaklarının hangi hâllerde belirsiz, hangi hâllerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi

gereklidir (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 15.12.2017 tarihli ve 2016/6 Esas, 2017/5 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı işyerinde toplam çalıştığı süreyi, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını ve sonuç itibarıyla ödenmesi gereken ücreti işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince belirleyebilecek durumdadır. Davanın açıldığı tarihteki ücret miktarının belirlenmesi mümkün olduğuna göre sadece ücretin eksik ödenmesinden kaynaklanan fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma ücreti, fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve fark hafta tatili ücret alacaklarının belirlenebilmesi de mümkündür.

Şu hâlde talep edilen fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma, fark hafta tatili, fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bakımından davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır. Bu nedenle koşulları oluşmayan davanın dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken davanın esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7372

Karar No. 2025/9668

Tarihi: 09.12.2025

●ORGANİK BAĞ
● BİRLİKTE İSTİHDAM
● TÜZEL KİŞİLİK PERDESİ
●GRUP ŞİRKETLERİN MÜTESELSİLEN
SORUMLU OLABİLMESİNİN KOŞULLARI

ÖZETİ: Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.09.2021 tarihli ve 2017/(22)9-3109 Esas, 2021/1075 Karar sayılı kararında birlikte istihdam, organik bağ, tüzel kişilik perdesinin aralanması kavramları şu şekilde açıklanmıştır:

"... Birlikte istihdam olgusunun varlığı her ne kadar daha çok şirket grupları içinde ortaya çıkmakta ise de bu ilişkinin kurulması için birlikte işverenlerin aynı şirket grubu içerisinde yer alması zorunlu değildir. Önemli olan aynı grup içinde yer alma değil, birlikte işverenlerin işçi ile olan ilişkilerini ayrı ayrı değerlendirebilme olanağını ortadan kaldıracak şekilde işçi ile hukukî bir bağlantı içinde olmalarıdır. Ayrıca işçinin birlikte işverenlerle ayrı ayrı iş sözleşmesi yapmasına da gerek olmayıp, aynı iş sözleşmesi kapsamında birden fazla işverene aynı zaman ve nitelikte iş için iş görme borcunu yüklenmesi mümkündür (Süzek, s.150).

Birlikte istihdamın varlığı hâlinde işverenlerin her biri, işveren hak ve yetkilerine sahip olmakla birlikte işverenin borç ve sorumluluklarına da ayrı ayrı sahiptirler. Bir diğer anlatımla işçiye karşı işverenler müteselsil sorumlu olup, işçi de ücret ve diğer haklarının tümünü her bir işverenden talep etme hakkına sahiptir.

Uygulamada işverenler iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınmak için bazı durumlarda bir holding veya şirketler topluluğunda ya da bunların dışında kalan şirketlerde işçiler görünüşte bir şirketin işçisi olarak gösterilmektedir. Bu duruma engel olmak için tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisi geliştirilmiştir (Süzek, s.152).

... Tüzel kişilik perdesinin çapraz aralanmasına benzeyen bir başka kavram organik bağ kavramıdır. Tüzel kişilik perdesinin aralanmasında olduğu gibi organik bağ kavramında da bir tüzel kişinin borçlarından bir başka tüzel kişinin sorumluluğuna gidilmektedir. Bu hâliyle organik bağ kavramının da kaynağını

TMK'nın 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı oluşturmaktadır (Öztek/Memiş, s. 210). Ancak organik bağ kavramı, tüzel kişilik perdesinin aralanmasına göre daha geniş bir anlama sahip olsa da organik bağın varlığı, tek başına tüzel kişilik perdesinin aralanmasını gerektirmemektedir. Başka bir deyişle şirketler arasında organik bağ tespit edilse dâhi tüzel kişilik perdesinin aralanması ve alacağın perdenin arkasındakinden de istenebilmesi için sırf alacaklıdan mal kaçırmak ve onu zarara uğratmak amacıyla kötü niyetli işlemler yapıldığının da somut verilerle ispatlanması gerekmektedir.

Şirketler arasında ortakların akraba olması tek başına organik bağ veya tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir veya şirketlerin aynı faaliyeti yürütüyor olması organik bağ için yeterli değildir (Baycık, G.: İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Kurumları, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı (Seminer Bolu/Abant – 06 Nisan 2019), Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2019, s. 20).

Şirketler arasında organik bağ olup olmadığı; şirketlerin adreslerinin aynı olması, ortaklık yapısının ve yönetim kurullarının benzer olması veya temsilcilerinin aynı olması, faaliyet alanları, hisse devirleri, muvazaalı işlemler gibi hususlar ve somut olayın özellikleri de gözetilerek tespit edilebilir. Ancak tüzel kişilik perdesinin çapraz aralanmasında her iki şirketin faaliyet alanı, ortaklık yapısı, ortakları gibi konularda öyle büyük ve derin bir kesişme vardır ki; bu şirketlerle iş yapan kişiler nezdinde iktisadi bir bütünlük içerisinde tek bir şirketle iş yapıyor algısı oluşmaktadır. Ayrıca üçüncü kişiler nezdinde uyandırılan bu algı neticesinde, ticaret yaparken güçlü bir yapıya sahip görüntüsü oluşturularak, şirketlerden birinin borca batırılması ya da içinin boşaltılıp iş alanının diğerine kaydırılması işlemleri tipik bir hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir.

..."

Tüzel kişiler arasında sadece organik bağ bulunması, çalışma döneminin tamamına ilişkin alacaklardan içinin çalışmış olduğu her bir tüzel kişinin müteselsilen sorumlu olması sonucunu doğurmaz. Zira sadece organik bağın varlığı tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.

Diğer yandan güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyuşmazlıkların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar sayılı; 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5, 41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2025/9480
Karar No. 2026/1201
Tarihi: 12.02.2026

●İŞKOLU TESPİT DAVASININ BEKLETİCİ MESELE YAPILAMAYACAĞI
●HUKUKİ BELİRLİLİK VE HUKUKİ ÖNGÖRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ GEREĞİ YETKİ TESPİTİ İÇİN BAŞVURU TARİHİNDEKİ HUKUKİ DURUMA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ GEREKTİĞİ
●SENDİKANIN BAKANLIK KAYITLARINA GÜVENEREK ÖRGÜTLENME FAALİYETİNİ YÜRÜTTÜĞÜ VE ÇOĞUNLUK TESPİTİNE DAİR TALEPTE BULUNDUĞU GÖZETİLDİĞİNDE, YETKİ TESPİT BAŞVURU TARİHİNDEN SONRA İLERİ SÜRÜLEN İŞKOLU İTİRAZININ DİKKATE ALINMASININ OLANAKLI OLMADIĞI

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun'un 5/2 hükmünde işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılamayacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı hükmün madde gerekçesinde de bu düzenleme ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatmasının önlenmesinin istendiği belirtilmiştir. Bu itibarla işkolu tespit talebi ve işkolu itirazları mevcut yetki uyuşmazlığında dikkate alınamayacaktır.

İnceleme konusu davada, işverenin, farklı işkolunda yer alan işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir.

Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan

birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla tespit konusu işyerinden farklı işkolunda yer alan (1073176) sicil No.lu birimin yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi suretiyle sonuca gidilmesi isabetsizdir. Diğer taraftan (1284830) sicil No.lu birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu görüldüğünden, bu işyeri de dikkate alınamaz.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/68

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/552
Karar No. 2026/1099
Tarihi: 11.02.2026

- **ARA DİNLENMESİ**
- **GÜNDE ON BİR SAATE KADAR OLAN (ON BİR SAAT DÂHİL) ÇALIŞMALAR İÇİN ARA DİNLENMESİ EN AZ BİR SAAT, ON BİR SAATTEN FAZLA ÇALIŞMALARDA İSE EN AZ BİR BUÇUK SAAT OLARAK VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde on bir saate kadar olan (on bir saat dâhil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
5718 S. MÖHUK/27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8319
Karar No. 2026/1081
Tarihi: 10.02.2026

**● HUKUK SEÇİMİNİN İŞÇİNİN BİLMEDİĞİ BİR
DİLLE YAZILMIŞ SÖZLEŞMEYLE
KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI NEDENİYLE
GEÇERSİZ OLDUĞU**
**●MUTAD İŞYERİ HUKUKUNUN
UYGULANACAĞI**

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta davacı 21.01.2015-04.11.2016 tarihleri arasında davalı Şirkete ait Tataristan'da bulunan işyerinde çalışmıştır. Taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanmış ise de sözleşmenin dili Rusçadır. Davacı işçinin Rusça bildiğinin işverence ispat edilmediği de dikkate alındığında, sözleşmenin hukuk seçimine ilişkin hükümlerinin geçersiz olduğu açıktır.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Somut uyuşmazlık bu çerçevede değerlendirildiğinde; davacının ücretinin ödendiği yerin Tataristan olması, davacı adına sigorta primlerinin Tataristan'da ve Tataristan'da uygulanan mevzuata göre ödenmesi, iş sözleşmesinin Rusça dilinde yapılması ve Tataristan'da imzalanmış olması dikkate alındığında mutad işyerine nazaran daha sıkı ilişkili hukuk da bulunmadığından ilgili çalışma döneminde uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
854 S. DİŞK/1, 2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8000
Karar No. 2026/1068
Tarihi: 10.02.2026

- GEMİADAMI
- DENİZ İŞ YASASININ KAPSAMI
- SONDAJ GEMİLERİNDE İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞANLARIN DENİZ İŞ YASASI KAPSAMINA GİRDİĞİ
- DENİZ İŞ YASASINDA BOŞLUK BULUNMASI HALİNDE 4857 SAYILI İŞ YASASI HÜKÜMLERİNİN DEĞİL GENEL NİTELİKTE YASA OLAN BORÇLAR YASASININ UYGULANMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ Görüldüğü üzere gemiadamının mutlaka geminin işletilmesi veya teknik sevk ve idaresinde yer alması da şart değildir. Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemiadamlarına mürettebat denilmektedir. Kaptan, gemi zabıtları ve yardımcısı, tayfalar ve yardımcı hizmet personeli gemi mürettebatını oluşturan asıl gemiadamlarıdır. Aşçı, garson, doktor ve hemşire gibi gemide çalışan diğer kimseler ise mürettebat niteliği taşımayan gemiadamlarıdır. Bu kimselere gemiadamı sıfatı kazandıran husus iş sözleşmesi ile gemide istihdam edilmiş olmalarıdır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2023 tarihli ve 2022/9-667 Esas, 2023/148 Karar sayılı kararı da bu doğrultudadır.

Söz konusu düzenlemelerden hareketle bir kişiye 854 sayılı Kanun'un uygulanabilmesi için; çalışanın gemiadamı olması, iş sözleşmesi ile çalışması, Türk Bayrağı taşıyan gemide çalışması, çalışılan gemi tonajının yüz ve daha yukarı olması, bağlı olduğu işverene ait birden fazla gemi söz konusu ise gemilerin toplam tonajlarının yüz ve daha yukarı olması veya işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısının beş veya daha fazla olması gerekir.

Uyuşmazlığın giderilmesine konu kesin nitelikteki Bölge Adliye Mahkemesi kararları incelendiğinde, davacı işçilerin çalıştığı Türk Bayraklı sondaj ve araştırma

gemilerinin 854 sayılı Kanun'un 1. maddesinde öngörülen büyüklük ve hacim dâhil gerekli unsurları taşıdığı hususunda ihtilaf bulunmamaktadır. Diğer yandan, sondaj işçisi olarak çalışan işçilerin de aynı Kanun'un 2. maddesi uyarınca bir iş sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kimseler olması sebebiyle gemiadamı niteliğini haiz oldukları açıktır. Dolayısıyla uyumsuzluğa konu somut olaylardaki işçilerin 854 sayılı Kanun'a tâbi olduklarını kabul etmek gerekir.

İş hukuku mevzuatında da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerinin genel kanun, 4857 sayılı Kanun ile 854 sayılı Kanun'un ise özel kanun olduğu hususunda tartışma bulunmamaktadır. 854 sayılı Kanun'da boşluk bulunan hâllerde Kanun'da açıkça 4857 sayılı Kanun'a gönderme yapılan hâller dışında 6098 sayılı Kanun'un hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmekte olup, 854 sayılı Kanun'da 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ait 18 ila 21. maddelerine atıf yapılmadığı dikkate alındığında 854 sayılı Kanun'a tâbi olanların 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/650
Karar No. 2026/1049
Tarihi: 09.02.2026

● EMSAL KARAR
● TEMYİZ İNCELEMESİ MİKTARDAN RET
EDİLEREK KESİNLEŞEN KARARLARIN EMSAL
NİTELİĞİNDE KARAR OLARAK KABUL
EDİLEMeyeceĞİ

ÖZETİ: İlk Derece Mahkemesince diğer nedenlerin yanı sıra; dosya içerisindeki centilmenlik anlaşması ve sulh protokolü dikkate alındığında feragatin irade fesadına uğratılarak alındığı, açılan diğer seri davalarda bu durumun tespit edildiği ve sendikal tazminat taleplerinin kabulüne karar verildiği, sözü edilen kararların istinaf ve temyiz aşamasından geçerek kesinleştiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de Dairemizin 2025/3988 Esas, 2025/4595 Karar ve 2025/3989 Esas, 2025/4596 Karar sayılı kararlarında taraf vekillerinin temyiz dilekçelerinin miktardan reddine karar verildiği, dolayısıyla sözü edilen dava dosyalarında esas yönünden temyiz incelemesi yapılmadığından bu kararların eldeki davada emsal olarak kabul edilemeyeceği, eldeki davada bozma kararının içeriği ve bozmaya uyularak karar verilmiş olduğu dikkate alındığında Mahkemenin yazılı gerekçesinin yerinde olmayıp dosya kapsamına da uygun olmadığı anlaşılmıştır. Ancak İlk Derece Mahkemesi kararında belirtilen diğer gerekçeler ile dosya kapsamında yer alan tanık beyanları, 13.03.2023 havale tarihli beyan ekinde yer alan işçi hareket listesi ve temadi gösteren söz konusu eylemler sebebiyle işyerinde sendikasıylaştırmaya yönelik bir sürecin varlığının anlaşılmasına göre davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/15

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2026/968
Karar No. 2026/860
Tarihi: 05.02.2026

●YARGILAMANIN İADESİ
●YARGILAMANIN İADESİ TALEBİNİN
BAĞIMSIZ BİR DAVA OLARAK İLERİ SÜRÜL-
MESİNİN GEREKTİĞİ
●YARGILAMANIN İADESİ DAVASINDA
VERİLEN KARAR İÇİN KANUN YOLLARININ
AÇIK OLDUĞU
●YARGILAMANIN İADESİ YENİ BİR DAVA
OLARAK GÖRÜLDÜĞÜ İÇİN İSTİNAF
AŞAMASINDAN GEÇMEDEN YARGITAY'A
BAŞVURULAMAYACAĞI

ÖZETİ: Yargılamanın iadesi talebi yeni ve bağımsız bir dava olarak ileri sürülebilir. Talebin kabulü hâlinde, dava yeniden görülecek ve yeni bir karar verilecektir. Bir dava olarak açılıp görülen yargılamanın iadesi talebi hakkında mahkemenin verdiği karara karşı süresi içinde diğer koşulların da bulunması hâlinde olağan kanun yollarına başvurulabilir (Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Muhammet Özokes, Medeni Usûl Hukuku, Ankara,14. Bası, 2013, s.931).

Yargılamanın iadesi talebi ayrı ve bağımsız bir dava olup davanın kabulü hâlinde verilecek karar da yeni bir karar olduğundan gerek Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince gerekse Dairemizce 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) geçici 3/1 hükmü uyarınca bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden sonra verilen söz konusu yeni kararın bölge adliye mahkemeleri kurulduktan sonraki aşamada öncelikle istinaf denetiminden geçmesi gerektiği kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 03.07.2025 tarihli ve 2025/4116 Esas, 2025/5808 Karar sayılı kararı, Yargıtay [Kapatılan] 22. Hukuk Dairesi, 14.02.2017 tarihli ve 2017/10311 Esas, 2017/2106 Karar sayılı kararı).

Yargılamanın iadesine ilişkin davanın yeni ve bağımsız bir dava olduğu kabulünün diğer bir sonucu olarak yargılamanın iadesine ilişkin talep, ilk derece mahkemesi tarafından incelenip karara bağlanmalıdır. 6100 sayılı Kanun'un 378/1 hükmünde yer alan "... Kararı veren mahkeme ..." ifadesinden anlaşılması gereken de ilk derece mahkemesidir. Yargıtayın yeniden esas hakkında hüküm kurması, anılan mahkemenin kanun yollarından birisi olan temyize ilişkin fonksiyonunu ortadan kaldırmaz.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/11

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8576

Karar No. 2026/859

Tarihi: 05.02.2026

● SENDİKA ŞUBESİNİN KAPATILMASI
●ŞUBENİN GÖREVLERİNİ YERİNE
GETİRMEMESİ DURUMUNDA OLAĞANÜSTÜ
GENEL KURUL DİSİPLİN HÜKÜMLERİ GİBİ
YOLLARA BAŞVURMADAN ŞUBENİN
DOĞRUDAN KAPATILMASININ DEMOKRATİK
İLKLERE AYKIRI OLDUĞU

ÖZETİ: Şube yönetiminin, yasa, Tüzük ve Genel Kurul kararları veya Genel Merkezin talimatları doğrultusunda, kendilerine verilen görevleri yeteri kadar ve gereği gibi yerine getirmemesi/getirememesi durumunda, ilgili mevzuat veya sendika içi kontrol ve denetim mekanizmaları uyarınca Şube Olağanüstü Genel Kurulunun toplanması veya görevini yapmamış olan yöneticiler hakkında disiplin hükümlerinin işletilmesi mümkün iken, doğrudan Şubenin kapatılması yönteminin, tutarlı ve objektif olmadığı gibi demokratik esaslara da uygun olmadığı, Sendika tarafından kapatma kararında dayandırılan gerekçelerin dosya kapsamına göre ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/482
Karar No. 2026/858
Tarihi: 05.02.2026

●İŞYERİ İŞLETME AYRIMI

ÖZETİ Belirtmek gerekir ki işyeri kavramının tanımından da hareketle, aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan birimler tek bir işyeri olarak tanımlanabilecektir. Özellikle mal veya hizmet üretimi için birden fazla fiziki mekanda faaliyet yürütülmesi durumunda, bu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilebilmesi bakımından; hukuki bağıllık yani aynı işverene bağlı olma, amaçta birlik veya nitelik yönünden bağıllık yani aynı teknik amaç doğrultusunda üretimde bulunma ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı ifade edilmelidir.

Amaçta birlik yahut nitelik bakımından bağıllık unsuru ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, 2020, s.429). Birbirini tamamlamayan, bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğini haiz birimlerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi olanaklı değildir.

Somut uyumsuzlukta; dosya içeriğinden işyerlerinin bir kısmında yaş çay imalat faaliyeti yürütülmekte ise de Düzce adresinde bulunan (1024072) sicil No.lu işyerinde şeker paketleme faaliyetinin de yürütüldüğü, tespit konusu birimlerin tamamının bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğinden yoksun olmadığı, tüm birimler bakımından amaçta birlik unsurunun mevcut olmadığı ve bu itibarla somut olayda işletme niteliği söz konusu olduğundan toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi bakımından yüzde kırk çoğunluk aranması gerektiği kabul edilmelidir. Buna göre davalı Sendikanın yetki başvuru tarihi itibarıyla %40 çoğunluğu sağladığı anlaşıldığından yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10017
Karar No. 2026/854
Tarihi: 05.02.2026

- **HUKUKİ DİNLENME HAKKI**
- **SENDİKANIN YETKİ İTİRAZINA İLİŞKİN BELGELERİ SUNMUŞ OLMASI**
- **ADİL YARGILANMA HAKKININ İHLALİNDEN SÖZ EDİLEMeyeCEĞİ**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üye isimlerini gösterir kayıtların, davalı Sendika vekilinin 30.12.2024 tarihli dilekçesi ekinde dosya kapsamına sunulduğunun, aynı dilekçede yetki prosedür dosyasına erişim için gerekli şifrenin beyan edildiğinin, yine davalı Sendika vekili tarafından sendika üyelik kayıt dökümlerinin ibraz edildiğinin anlaşılmasına göre davacı vekilinin adil yargılanma haklarının ihlal edildiğine ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5, 41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/321
Karar No. 2026/692
Tarihi: 02.02.2026

●YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ
●YETKİ İTİRAZININ YETKİ TESPİTİ İÇİN
BAŞVURU TARİHİNDEKİ HUKUKİ DURUMA
GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ İnceleme konusu davada, işverenin farklı işkolunda yer alan işyerlerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir.

Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8614

Karar No. 2026/685

Tarihi: 02.02.2026

**●İŞ SÖZLEŞMESİ NEDENİYLE TEMİNAT
SENEDİ VERİLMESİ**
**●SENET BORÇLUSU OLMADIĞININ TESPİTİ
DAVASININ LEHDAR YANINDA İŞVERENE DE
YÖNELTİLMESİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ Diğer taraftan 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 gerekir. 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.

. Davanın, Şirket yetkilisi olmayan ve Şirketle bağlantısı bulunmayan gerçek kişiye yöneltildiği anlaşılmaktadır. Davacının menfî tespit isteminin dayanağı iş sözleşmesi olup uyuşmazlık konusu senedin teminat amacıyla verildiği ileri sürüldüğüne göre senet lehdarı ile şekli anlamda dava arkadaşlığı bulunan işverenin davaya dâhil edilmeksizin yargılama yapılarak sonuca gidilmesi isabetsizdir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2025/9939
Karar No. 2026/554
Tarihi: 22.01.2026

●MUVAZAALI ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
●HİZMET ALIMI YOLUYLA YAPILAN İŞİN
SAĞLIK HİZMETLERİNİ TANIMLAYAN VE
HİZMET ALIMI YAPILABİLECEK İŞLER
ARASINDA OLDUĞU
●ÜNİVERSİTE İLE DAVA DIŞI İŞVERENLER
ARASINDAKİ ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
İLİŞKİSİNİN MUVAZAALI OLDUĞU VE
DAVACININ İLAVE TEDİYE ÜCRETİNE HAK
KAZANDIĞININ KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, davalı Üniversite tarafından sunulan belgelerden ihale konusu işin; "12 aylık personel hizmeti temini işi" olduğu, işin teknik özelliklerinin ve görev tanımlarının teknik şartnamede açıklandığı, buna göre hasta hizmetlisinin görevinin "Ayaktan ve yatan hasta bakım hizmetini yapar, tüm sağlık personeli ile koordineli çalışır." şeklinde belirtildiği görülmüştür. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi söz konusu hizmet alım sözleşmeleri kapsamında hasta hizmetlisi olarak çalışmıştır.

Davacı tarafından yapılan iş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/1-(III) hükmünde tek tek sayılmak suretiyle kapsamı belirtilen "Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı"na dâhil olup bu durumda aynı bentte mevcut "Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir." şeklindeki düzenlemeye değer verilmesi gerekmektedir. Belirtilen düzenleme dikkate alındığında davacının görevi kapsamına giren işlerin hizmet alımı yoluyla gördürülmesinin yasal olarak mümkün olduğu, davacının belirtilen hizmet alım sözleşmeleri kapsamında işe alındığı ve fiilen yaptığı işin hizmet alımı kapsamında olduğu açıktır. Davacının hizmet alım sözleşmesi dışında başka bir işte çalıştırıldığına dair bir bilgi de dosyada bulunmamaktadır. Bu durumda; davalı Üniversite ile dava dışı işverenler arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu ve davacının ilave tediye ücretine hak kazandığının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5,41
6100 S. HMK/371

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/152
Karar No. 2026/534
Tarihi: 22.01.2026

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞME YETKİSİ**
- **YETKİ İTİRAZINDA MAHKEMENİN YETKİSİZLİK KARARI VERMESİ**
- **YETKİSİZLİK KARARININ TEBLİĞİNDEN İTİBAREN İKİ HAFTALIK YASAL SÜRE İÇERİSİNDE YETKİLİ MAHKEMEYE GÖNDERME TALEP EDİLMEDİĞİNDE DAVANIN AÇILMAMIŞ SAYILACAĞI**
- **İKİ HAFTALIK SÜRENİN YETKİSİZLİK KARARININ TEBLİĞİNDEN BAŞLAYACAĞI KARARIN KESİNLEŞMESİNDEN İTİBAREN İKİ HAFTALIK SÜRENİN HESAPLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, yetkisizlik kararının onanmasına dair Yargıtay kararının davacı vekiline 21.07.2025 tarihinde tebliğ edildiğinin, bu tarihten itibaren iki haftalık kanuni süre içerisinde yetkili mahkemeye gönderme talep edilmediğinin anlaşılmasına göre davanın açılmamış sayılmasına karar verilmelidir. Mahkemece bu gerekçe ile davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi yerine iki haftalık süre kararın kesinleşme tarihinden başlatılarak yapılan süre hesabına göre karar verilmesi hatalı olmuştur.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSK/8

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9587

Karar No. 2026/529

Tarihi: 22.01.2026

●SENDİKA OLAĞAN GENEL KURULU
●SENDİKALARIN DEMOKRATİK İŞLEYİŞE
SAHİP OLMASI GEREKLİLİĞİ
●OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULUN KOŞULLARI

ÖZETİ 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun (4688 sayılı Kanun) 3. maddesinde sendikalar, "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesi de aynı doğrultudadır. Aynı maddenin son fıkrasında ise sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı vurgulanmıştır.

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. Maddeye göre sendika organlarının seçimi yetkisi de genel kuruldadır. Bu itibarla, sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin belirlendiği genel kurulların, demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Bu cümleden olarak, 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).

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 Tüzük'te öngörülen sürelerde düzenli şekilde yapılmak zorunda olunan ve yapılması için herhangi bir sebebin ortaya çıkması gerekli olmayan genel kuruldur.

Olağanüstü Genel Kurul, ancak genel kurulun olağanüstü şekilde toplanmasını gerektirir nitelikte objektif haklı sebeplerin bulunması hâlinde söz konusu olan istisnai nitelikteki genel kuruldur.

Olağanüstü genel kurulun toplanması için, bu yönde objektif haklı sebeplerin bulunması ve bu durumun ispatlanması gerekmektedir. Diğer taraftan olağanüstü genel kurul, başka bir yöntemle çözülemeyecek bir sorunu çözmeye yönelik olarak icra edilmelidir. Bununla birlikte inceleme konusu davada, Şubede olağanüstü genel kurulun toplanması için objektif, haklı ve somut gerekçeler mevcut olmayıp bu anlamda ispatlanan bir durum söz konusu değildir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/21

6100 S. HMK/107

**T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2025/9629

Karar No. 2026/509

Tarihi: 21.01.2026

● HUKUKİ YARAR

**● İŞE İADENİN MALİ SONUÇLARINDAN OLAN
BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ VE İŞE İADE
TAZMİNATI İÇİN BELİRSİZ ALACAK DAVASI
AÇILMAYACAĞI**

ÖZETİ Dava hakkı, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) 36. maddesi gereğince herkese tanınmış anayasal temel bir haktır. Bununla birlikte dava hakkına sahip olmak, davada hukuki yararın varlığını göstermez. Zira bir dava şartı olarak hukuki yararın varlığını kabul etmek için davacının, mevcut hukuki durumunu değiştirecek ve iyileştirecek bir hükme ihtiyaç duyması gerekir (Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara, 2009, s.155, 344). Davacının bu ihtiyacı kişisel, güncel ve hukuki nitelikte olmalıdır. Hukuki yararı dava şartı olarak düzenleyen 6100 sayılı Kanun'un 114. maddesinin gerekçesinde de bu husus açıkça vurgulanmıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 12. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine eklenen ek 4. fıkrada boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağının, dava tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak belirleneceği hükmüne yer verilmiş olması nedeniyle işe iade davasının mali sonuçlarından biri olan boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar alacağının, kesinleşen işe iade davasında tam ve belirli şekilde tespit edildiği, dolayısıyla söz konusu alacağa yönelik belirsiz alacak davasına vücut verebilecek özel hukuki yarardan bahsedilemeyeceği, bu durumda sözü edilen alacak bakımından davanın hukuki yarar yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/11

6098 S. TBK/112

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9391

Karar No. 2026/349

Tarihi: 19.01.2026

●BAKİYE SÜRE ÜCRETİ

●GÜVEN TEORİSİ

●BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENEİLECEĞİ KONUSUNDA İŞÇİDE HAKLI BİR GÜVENİN YARATILMIŞ OLMASI

●KARŞI TARAFTA YARATILAN GÜVENİN GÜVEN SORUMLULUĞU KAPSAMINDA HUKUKEN KORUNMASININ GEREKTİĞİ

●GÜVEN SORUMLULUĞUNDA TARAFLARIN BİRBİRLERİNDEN BEKLEDİKLERİ GÜVENİ BOŞA ÇIKARMAMASININ GEREKTİĞİ

●MÜSBET ZARAR

HENÜZ SÜRESİ UZATILMAMIŞ BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ NEDENİYLE BAKİYE SÜRE ÜCRETİ İSTENEMEZSEDE GÜVEN SORUMLULUĞU KAPSAMINDA İŞÇİNİN MÜSPET ZARARINI TALEP EDEBİLECEĞİ

●SÖZLEŞMENİN HAKSIZ FESHİNE BAĞLI OLARAK İŞÇİNİN AYNI NİTELİKTEKİ BİR İŞİ, AYNI KOŞULLARDA, NE KADAR SÜREDE TEMİN EDEBİLECEK İSE BU SÜRE İÇİN İSTEYEBİLECEĞİ TUTARIN MÜSBET ZARARI OLUŞTURDUĞU

●MÜSBET ZARARIN TAZMİNİ HÂLİNDE MALVARLIĞININ ULAŞACAĞI DEĞERİN, SÖZLEŞMENİN İFASI HÂLİNDE MALVARLIĞININ ULAŞACAĞI DEĞERİ GEÇEMEYECEĞİ

ÖZETİ Görüldüğü üzere, "bakiye süre ücreti" olarak isimlendirilen bu hak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce işveren tarafından haksız olarak sona erdirilmesi hâlinde, sözleşmedeki süreye uyulmuş olsa idi işçinin kalan sürede kazanabileceği ücreti tutarında isteyebileceği bir tazminattır.

Bakiye süre ücreti kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi tarafından talep edilebilen bir ücret olup, kanun koyucu bu tazminat ile belirli süreli hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın, taraflarca kararlaştırılan sürenin sona ermesinden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğradığı olumlu (müspet) zararların giderilmesini amaçladığını ve böylece işverenin fıkra da öngörülen tazminat yaptırımıyla sorumlu tutulacağını madde gerekçesinde açıklamıştır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 24.06.2021 tarihli ve 2017/(22)9-2903 Esas, 2021/837 Karar sayılı kararı).

. Davacı tarafça, 08.07.2022 tanzim tarihli, 01.09.2022 başlangıç ve 31.08.2023 bitiş tarihli olduğu iddia edilen iş sözleşmesi gerekçe gösterilmek suretiyle bakiye süre ücreti tutarında tazminat talebinde bulunulmuştur. Her ne kadar söz konusu sözleşmede taraf vekillerinin imzası yer almamakta ise de gerek davacı ve davalı tanık anlatımları, gerekse de dava dilekçesi ekinde yer alan e-posta içeriği, whatsapp yazışmaları ve 27.08.2022 tarihli tutanak içeriği dikkate alındığında; 2022/2023 eğitim dönemi için de sözleşmenin yenileceği hususunda davalı tarafından davacı nezdinde güven oluşturulduğu açıktır.

Şöyle ki güven kavramı; temelinde dürüstlük, samimiyet kavramlarını barındıran ekonomik, sosyal ve kültürel bir kavramdır. Hukuk, uyumsuzlukların çözümünü zaman zaman güven kavramında ve taraflar arasındaki kaynağını dürüstlük kuralından alan güven ilişkisinde bulmaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar; 06.10.2020 tarihli ve 2016/(21)10-1602 Esas, 2020/711 Karar sayılı kararları).

Güven teorisi, her iki tarafın menfaatleri arasında denge kurmayı amaçlar ve kaynağını dürüstlük kuralından alır. Kendine özgü mahiyet arz eden güven sorumluluğu bir kişinin veya kuruluşun davranışlarıyla başkalarında yarattığı haklı beklentiler nedeniyle oluşan güven ilişkisinden kaynaklanır. Temeli Alman Borçlar Kanunu'nda yer alan, borçlar hukuku mevzuatımızda düzenlemesi bulunmamakla birlikte gerek Türk hukukunda gerekse İsviçre hukukunda kendisine uygulama yeri bulan bu teori; bir kimsenin kendi yarattığı dış görünüşün meydana getirdiği sonuçlara kendisinin katlanmasının gerekliliği, aksi yönde bir düşüncenin iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edeceği kabulüne dayanır. Bu kapsamda yorum sırasında güven teorisinin uygulanması 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesinin gereğidir. Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları da bu güven

ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında hukuken korunması gerekir. Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden bekledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Bu itibarla güven teorisi hukuki güven, istikrar ve hakkaniyet düşüncesini esas alır. Hukukun bir amacı da kişilerin gerek birbirleriyle gerekse Devlet ile olan ilişkilerde güven ve sürekliliği sağlamaktır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.12.2019 tarihli ve 2015/21-2372 Esas, 2019/1420 Karar sayılı kararı).

Yapılan bu açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde; iş sözleşmesinin yenileneceği hususunda davalı tarafça yaratılan güvenin hukuken korunması gerektiği açıktır. Her ne kadar davacı taraf henüz yürürlüğe girmeyen bir sözleşme nedeniyle bakiye süre ücreti tutarında tazminata hak kazanamayacak ise de davacının 6098 sayılı Kanun'un 112. ve 125. maddeleri uyarınca müspet zararın tazminini talep etmesi mümkündür.

Sözleşmenin haksız feshi hâlinde davacı, davalı tarafça sözleşmenin feshi üzerine aynı nitelikteki bir işi, aynı koşullarda, ne kadar sürede temin edebilecek ise bu süre için müspet zarar isteminde bulunabilir. Bu durumda Mahkemece davacının fesihden sonra aynı nitelikteki bir işi, aynı koşullarda, ne kadar sürede temin edebileceği belirlenip bu süre için müspet zarar isteyebileceği gözetilerek bir karar verilmesi gerekir.

Ayrıca 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesine göre, borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğundan düzenleme kapsamına göre tazminat istenebilmesi için alacaklının zarara uğramış olması gerektiğinden, uğranılmış bir zarar karşılığı olmayan miktara tazminat olarak hükmedilemez. Burada zarar kapsamı net ve gerçek zarar olarak düzenlenmiştir. Net ve gerçek zarar, malvarlığındaki gerçek eksilmeyi ifade eder. Bu nedenle müspet (olumlu) zararın tazmini hâlinde malvarlığının ulaşacağı değerin, sözleşmenin ifası hâlinde malvarlığının ulaşacağı değeri geçmemesi gerektiği hususu da gözetilmelidir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9482
Karar No. 2026/338
Tarihi: 19.01.2026

●İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN SENDİKA
YÖNETİMİNCE GÖREVDEN ALINMASI
●SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN SEBEP
GÖSTERMEDEN İŞYERİ SENDİKA
TEMSİLCİSİNİ GÖREVDEN ALAMAYACAĞI

ÖZETİ: Sendika Temsilci Yönetmeliği'nin 6. maddesinde davalı Sendika Genel Yönetim Kurulunun işyeri sendika temsilcilerini görevden alma yetkisini hangi şartlarda kullanabileceği hususunun düzenlendiği, Sendika Temsilci Yönetmeliği'nin 6. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcilerini görevden alma yetkisinin kullanılabilmesi için gerekli görülen hâllerin ortaya konulup ispatlanması gerektiği, taraf tanık anlatımları ve dosya kapsamına göre davalı Sendika tarafından görevden alma kararında yer alan nedenlerin ispatlanamadığı, Sendika Temsilci Yönetmeliği'nin 6. maddesi hükmü gözetildiğinde Bölge Adliye Mahkemesi kararında belirtilen Dairemiz kararının eldeki dosya yönünden emsal kabul edilemeyeceği anlaşılmaktadır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2025/9360
Karar No. 2026/335
Tarihi: 19.01.2026

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİ**
- **TİS YETKİ TESPİTİNDE BAKANLIĞA BAŞVURU TARİHİNDEN ÖNCE SGK İŞE GİRİŞ BİLDİRGELERİ VE İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGELERİ VERİLMİYEN İŞÇİLER BAKIMINDAN BU BİLDİRGELERİN DİKKATE ALINAMAYACAĞI**
- **BAŞVURU TARİHİ İLE AYNI GÜN VERİLEN BİLDİRGELER YÖNÜNDEN ZAMAN İTİBARIYLA DEĞERLENDİRME YAPILMASININ GEREKTİĞİ**
- **YETKİ TESPİT BAŞVURU ANINDAN ÖNCE İŞE GİRİŞİ BİLDİRİLMİYEN İŞÇİLER YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINAMAYACAĞI**

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun ve Yönetmelik hükümlerine göre, başvuru tarihinden önce SGK işe giriş bildirgeleri ve işten ayrılış bildirgeleri verilmeyen işçiler bakımından bu bildirgeler dikkate alınamaz. Diğer taraftan başvuru tarihi ile aynı gün verilen bildirgeler yönünden ise zaman itibarıyla değerlendirme yapılmalı, yetki tespit başvuru anından önce işe girişi bildirilmeyen işçiler yetki tespitinde dikkate alınmamalı, yetki tespit başvuru anından önce işten ayrılışı SGK'ya bildirilmeyen işçiler ise yetki tespitinde dikkate alınmalıdır. Somut uyuşmazlıkta davacı işverence, tespiti konu işyerlerinde çalışan işçi sayısının Bakanlıkça tespit edilenden daha fazla olduğu iddia edilmiş; İlk Derece Mahkemesi tarafından yetki başvuru tarihinde davacıya ait 2 işyerinde toplam 137 işçi çalıştığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiş ise de dosya kapsamına göre 1484103.006 sicil No.lu işyerinde çalıştığı kabul edilen işçilere ait işe giriş bildirgelerinin biri dışında tamamının yetki başvuru tarihinden sonra SGK'ya verildiği tartışmasız olup 6356 sayılı Kanun ve Yönetmelik hükümleri uyarınca başvuru tarihinden sonra SGK'ya verilen işe giriş bildirgeleri dikkate alınamayacağından davalı Bakanlıkça davacıya ait 2 işyerinde yetki başvuru tarihinde toplam 4 işçinin çalıştığına dair değerlendirmenin yerinde olduğu görülmüştür.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8898

Karar No. 2026/288

Tarihi: 15.01.2026

- FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
- FAZLA ÇALIŞMA TAHAKKUKLARI YAPILMIŞ İMZALI ÜCRET BORDROLARIN BULUNDUĞU DÖNEM İÇİN BORDROLARIN SAHTELİĞİ İSPATLANMADIKÇA KESİN DELİL NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- BORDRODAKİ ÜCRETİN İŞÇİNİN GERÇEK ÜCRETİNİ YANSITMADIĞI DURUMLARDA BORDRO İMZALI İSE GERÇEK ÜCRET ÜZERİNDEN BORDRODAKİ FAZLA ÇALIŞMA SAATLERİ ESAS ALINARAK HESAPLAMA YAPILIP BORDRODAKİ TUTARLARIN MAHSUP EDİLECEĞİ
- İMZALI ÜCRET BORDROSUNDAKİ FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN ÜZERİNDEKİ FAZLA ÇALIŞMA İDDİASININ EŞ DEĞER YAZILI BELGE İLE İSPATLANMASININ GEREKTİĞİ
- ÜCRET BORDROLARININ İMZASI Z OLMASI HALİNDE FAZLA ÇALIŞMANIN HER TÜRLÜ DELİLLE KANITLANABİLECEĞİ
- BORDRO HİLESİ
- BORDRO HİLESİNİN VARLIĞI TESPİT EDİLDİĞİNDE BORDROLARIN İMZALI VEYA İMZASIZ OLMASI SONUCU ETKİLEMEYECEĞİ
- BORDRO HİLESİNİN VARLIĞI HALİNDE "FAZLA ÇALIŞMA", "HAFTA TATİLİ", "ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ" GİBİ ADLARLA GÖSTERİLEN KALEMLERİN TEMEL ÜCRETE DAHİL ÜCRET OLDUĞU

**●TARAFLARIN İŞYERİ KAYITLARINA
DAYANMASI HALİNDE DİJİTAL İŞYERİ
KAYITLARIN YERİNDE İNCELENİP
MÜDAHALE EDİLİP EDİLMEYİŞİ
BELİRLENEREK UZMAN RAPORU ALINMASI
GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Ücret bordrosundaki ücretin, davacının gerçek ücret miktarını yansıtmadığının anlaşılması hâlinde, bordroların imzalı ve imzasız oluşuna göre bir ayırım yapılması gerekmektedir. Bu hâlde imzalı bordroda yer alan fazla çalışma saati davacıyı bağlayacağından, davacı bordrodaki süreden daha fazla süre ile çalıştığını ancak yazılı bir delil ile ispat edebilir. Davacının imzalı bordrodaki süreden daha fazla çalıştığını yazılı delil ile ispat etmesi hâlinde, bordroda ödendiği belirtilen fazla çalışma ücreti davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanan alacaklardan mahsup edilir. İmzalı bordrodaki fazla çalışma süresinden daha fazla çalışma yapıldığının yazılı kayıtlar ile ispat edilememesi durumunda, bordrodaki fazla çalışma saati ile bağlı kalınarak değerlendirme yapılır. Yani bordrodaki fazla çalışma süresinin işçinin gerçek fazla çalışma süresini yansıttığı, ancak karşılığı olan ücretin gerçek fazla çalışma ücretini yansıtmadığı kabul edilir. Davacının bordrodaki fazla çalışma süresinin karşılığı olan fazla çalışma ücreti gerçek ücret miktarı üzerinden yeniden hesaplanır. Bu hâlde de bordrodaki tahakkuk miktarı hesaplanan alaktan mahsup edilir.

Ücret bordrosunun imzasız olması hâlinde ise davacının bordroda görünen fazla çalışma süresinden daha fazla çalıştığını tanık delili dâhil olmak üzere her türlü delil ile kanıtlaması mümkündür. Bu durumda ispat edilen fazla çalışma ücretinin davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanması gerektiğinde tereddüt olmamalıdır. Ayrıca hesaplanan bu alacaklardan bordroda tahakkuk eden ve ödendiği banka kayıtları ile sabit olan miktarın mahsubu gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

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.

Her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, konusunda uzman bilirkişiye davalının merkezde bulunan işyerinde inceleme yetkisi verilmek suretiyle davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtları (log kayıtları) ve parmak okutma sistemine ilişkin dijital veriler inceletilmeli, sisteme müdahale edilip edilmediğine ilişkin denetime elverişli, ayrıntılı ve açıklayıcı rapor alınmalıdır. Mahkemece sisteme müdahale edilmediğinin anlaşılması hâlinde, kayıt bulunan dönem için davalı işverence sunulan kayıtlara itibar edilerek sonuca gidilmeli, müdahalenin varlığı hâlinde ise tanık beyanlarına göre fazla çalışma yapıp yapılmadığı ve ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışılıp çalışılmadığı belirlenmelidir.

Mahkemece yapılacak iş; davalının işe giriş çıkış kayıtlarında müdahale olup olmadığının tespitinden sonra denetime elverişli yeni bir bilirkişi raporu alınmak suretiyle bordrolardaki tahakkuklara göre bordro hilesi olup olmadığının tekrar değerlendirilmesi, sonucuna göre davacının ücretinin belirlenmesi ve hüküm altına alınan alacakların bozma ile oluşan usuli kazanılmış haklar da dikkate alınarak hesaplanmasıdır.

İlgili Kanun / Madde

6356 S. STK/80

4721 S. MK/83

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8106

Karar No. 2026/218

Tarihi: 15.01.2026

- **SENDİKA YÖNETİM KURULU KARARLARININ YARGISAL DENETİME TABİ OLACAĞI**
- **KANUN BOŞLUĞU**
- **SENDİKA YÖNETİM KURULU KARARLARA KARŞI DAVA AÇMA SÜRESİNİN KARARIN ALENİLEŞMESİNDEN İTİBAREN BİR AY OLDUĞU**
- **ÜÇ AYLIK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN KARAR ÖĞRENİLENE KADAR İŞLEMESİ**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 80/1 hükmü atfı ile uygulama alanı bulan 4721 sayılı Kanun'un 83. maddesi sendika genel kurul kararlarının iptalinin hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Bununla birlikte sendikanın diğer organlarının kararlarının iptaline dair 4721 sayılı Kanun'da da açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Sendikanın en geniş yetkilere sahip nihai karar organı olan genel kurulun kararlarına karşı yargı yoluna başvurulması hak düşürücü süreye tâbi tutulmuşken diğer zorunlu organların kararlarına karşı yargı yoluna başvurulmasının herhangi bir süre sınırına tâbi olmadığını söylemek güçtür.

Bu gerekçelerle Dairemizce; bu konuda bir kanun boşluğu olduğu kabul edilerek kıyas yolu ile 4721 sayılı Kanun'un 83/1 hükmünde öngörülen hak düşürücü sürenin diğer zorunlu organların kararlarına karşı açılacak davalarda da uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

Kıyas yoluyla uygulanan 4721 sayılı Kanun'un 83/1 hükmü gereğince sendika yönetim kurulu kararının öğrenilmesinden itibaren bir ay içerisinde dava açılması gerektiği hususu tartışmasız ise de; karar tarihinden itibaren üç aylık sürenin geçmesi durumunda hak düşürücü sürenin uygulanması konusu ayrıca değerlendirmeye muhtaçtır.

Diğer taraftan 4721 sayılı Kanun'un 77/1 hükmü gereğince de genel kurul toplantısının günü, saati, yeri ve gündemi üyelere bildirilmek zorundadır. Bu

itibarla, dernek üyelerinin tamamının dernek genel kuruluna katılma hakkı bulunduğu ve genel kurul günü, saati, yeri ile gündemi üyelere bildirildiğinden, genel kurul kararlarının iptaline ilişkin dava açabilmek için karar tarihinden itibaren üç aylık hak düşürücü süre söz konusudur.

Diğer taraftan sendika yönetim kurulu kararlarının sendika üyelerine tebliğ zorunluluğu olmadığından, esasen sadece toplantıya katılmış olan sendika yönetim kurulu üyeleri karardan haberdar olabilir. Sendika yönetim kurulu kararının iptali davası açılabilmesi için, karar tarihinden itibaren üç aylık hak düşürücü sürenin kıyas yolu ile uygulanması durumunda, dava açabilme hakkı olan sendika üyelerinin, bu hakkı kullanabilmeleri belirsiz olgulara bağlı olacaktır ki, bu durumun hukuk devleti ve hak arama hürriyeti ile bağdaşması mümkün değildir. Bu itibarla sendika yönetim kurulu kararının iptali davası açılabilmesi için 4721 sayılı Kanun'un 83/1 hükmünde yer alan öğrenmeden itibaren bir aylık hak düşürücü sürenin kıyas yolu ile uygulanması mümkün ise de karar tarihinden itibaren üç aylık hak düşürücü sürenin kıyas yoluyla uygulanması olanaklı değildir.

Somut uyuşmazlıkta dava konusu Sendika Yönetim Kurulu kararı davacılara tebliğ edilmediğinden, dava konusu kararın öğrenilmesinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre geçmemiştir. Bu itibarla davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığının kabul edilmesi ve işin esasının incelenmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
854 S. DİŞK/40

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8906

Karar No. 2026/157

Tarihi: 14.01.2026

- **DENİZ İŞ KANUNUNA GÖRE YILLIK İZİN**
- **DENİZ İŞ KAN UNDA YILLIK İZNİ HAK ETMEK İÇİN ALTI AYLIK KIDEM ŞARTI OLDUĞU**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ İLE DENİZ İŞ KANUNUN 40 MADDESİNİN GERİSİNE DÜŞMEMEK KOŞULUYLA YILLIK İZNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER YAPILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: Görüldüğü üzere 854 sayılı Kanun'da yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için asgari altı aylık bir kıdem şartı öngörülmüştür ve esasen Kanun, yıllık iznin ne şekilde kullanılacağına ve ücretinin nasıl ödeneceğine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun aksine detaylı düzenlemeler içermemektedir. Tarafların izne hak kazanabilmek için gerekli kıdem süresi gibi şartları ve iznin kullanılmasına ve karşılığının ödenmesine dair detayları, 854 sayılı Kanun'un 40. maddesi ile gemiadamına tanınan haklara aykırı düşmemek kaydıyla, kuracakları iş sözleşmesinde kararlaştırmalarına bir engel bulunmamaktadır. Nitekim davacının imzaladığı iş sözleşmesinde de yıllık ücretli izne ilişkin madde "Mukavele Süresi yukarıda belirtildiği gibidir. Gemiadamı gemide her Kontrat Süresine karşılık yol masrafları İşveren tarafından karşılanmak üzere 30 gün ücretli izni hak eder ve hak ettiği bu ücret ilk sayfada yazan maaşa 6 da bir oranında ilave edilmiş olan meblağ olup ayrıca ödenmemektedir. Bu süreye gemide katılana kadar olan bekleme süresi dâhil değildir" şeklindedir.

Söz konusu sözleşme maddesi ve hizmet sözleşmesinin süreceğinin öngörüldüğü tarih aralığı (12.10.2014-12.03.2015) ayrıca sözleşmenin bu süre boyunca da sürmemiş olması birlikte değerlendirildiğinde; aslında çalışma süresi bakımından 854 sayılı Kanun'a göre yıllık ücretli izne hak kazanamayacak davacı için, hizmet sözleşmesinde çalışmaya bağlı olarak izin hakkı ve karşılığı ücretin öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Şu hâlde davacının çalıştığı sürenin karşılığı olan izin ücretinin hâlihazırda ödendiği, çalışılmayan süre için ise izin ücretine hak kazanılamayacağı anlaşılmakla; itirazın iptaline ve takibin devamına karar verilecek miktar belirlenirken, yukarıda yapılan açıklamalar gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9197
Karar No. 2026/58
Tarihi: 12.01.2026

●İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
●ÜCRETİN İLERİYE DÖNÜK DÜŞÜRÜLMESİ
KONUSUNDA İŞÇİNİN MUVAFAKAT VERMESİ
●FESİH YERİNE ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİ
KONUSUNDA MUVAFAKAT VEREREK
ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNE RAZI OLAN
İŞÇİNİN İRADE SAKATLIĞINI İLERİ
SÜRMESİNİN DÜRÜSTLÜK KURALI İLE
BAĞDAŞMADIĞI

ÖZETİ İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22/1 hükmünün asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde ise her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2. maddesinde düzenlenen dürüst davranma hükmü uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en

temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımını, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2013, s.570).

Somut olayda dosyaya sunulan "Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi" başlıklı belge ile işçilere yapılan bildirimde; yapılan işle alakalı ihtiyacın azalması ve feshin son çare olması prensibi ilkelerinden hareketle iş sözleşmesini bu nedenle sona erdirmek yerine ücrette işçinin kabul etmesi hâlinde 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilerek 01.11.2020 tarihinden itibaren ücretin bir miktar düşürülmesine karar verildiği, 01.11.2020 tarihinden itibaren yeni belirlenen ücretle belirtilen şartlarda çalışmanın uygun görüldüğü, buna dair değişikliği kabul edip etmediğinin, bu değişikliğe muvafakati olup olmadığının, bu değişiklik yazısının tebliğinden itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde işverene bildirilmesi yönünde bildirim yapılmıştır. Davacının aynı gün, ücrette indirimle gidilmesine ve buna yönelik çalışma koşullarında değişiklik talebine muvafakat ettiğine dair beyan dilekçesini, el yazısı ile yazıp imzaladığı ve işverene sunduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; iş sözleşmesinin devamı sırasında tarafların karşılıklı olarak ve ileriye dönük şekilde, ücrette bir miktar indirim yapılması hususunda anlaştıkları, iş sözleşmesinin bu ücret üzerinden devam etmesi konusunda mutabık kaldıkları, davacının çalışma koşullarındaki bu değişikliğe önce rıza gösterip iş sözleşmesinin feshinden sonra irade fesadı iddiasına dayanarak eksik ödenen ücret alacağı şeklinde talepte bulunmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu, diğer taraftan irade fesadı iddiasının usulüne uygun şekilde ispatlanamadığı da dikkate alındığında, ücretin düşürülmesini ve çalışma koşullarında değişiklik talebini kabul ettiğine dair davacı işçi imzalı muvafakat belgesine değer verilmesi gerekirken, yanılıklı değerlendirme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/14

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9093

Karar No. 2026/48

Tarihi: 12.01.2026

● **HER AY DEĞİŞEN TUTARDA ÜCRET ALARAK
ÇALIŞMA**

● **HER AY ÜCRETİN DEĞİŞTİĞİ DURUMDA
SON ÜCRETİN SON BİR YILDA ÖDENEN
ÜCRETLERİN TOPLAMI ÜZERİNDEN AYLIK
ÜCRETİN BELİRLENECEĞİ**

ÖZETİ: Kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağı, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar olup son ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Dosyaya sunulan ücret bordroları incelendiğinde davacının kısmi zamanlı çalıştığı dönemde aylık çalıştığı gün sayılarının 13, 14, 15 şeklinde değiştiği, buna göre her ay değişen tutarlarda ücret ödemesi yapıldığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle davacının aylık ücretinin aydan aya değişmesi durumu söz konusudur. Bu hâlde, son bir yılda ödenen ücretlerin toplamı üzerinden belirlenecek aylık ücret ortalaması esas alınarak sonuca gidilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9176

Karar No. 2026/34

Tarihi: 12.01.2026

- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL KOŞULLARA AYKIRILIK NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL KOŞULLARI TAŞIMADIĞI İÇİN GEÇERSİZ OLMASI İLE MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASININ AYNI OLMADIĞI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI HALİNDE HER İHALE DÖNEMİ İÇİN MUVAZAAANIN BULUNUP BULUNMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL UNSUR EKSİKLİĞİ NEDENİYLE GEÇERSİZ OLDUĞU TESPİT EDİLDİĞİNDE HER İHALE DÖNEMİ BAKIMINDAN AYRI AYRI GEÇERSİZLİĞİN TESPİTİNE GEREK OLMADIĞI
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL UNSUR EKSİKLİĞİ NEDENİYLE GEÇERLİLİK ŞARTLARININ YOKLUĞU DURUMUNDA, YENİ BİR DURUM ORTAYA ÇIKMADIKÇA SONRAKİ DÖNEMLERDE DE ETKİSİ GÖSTERECEĞİ
- FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK
- FESİH SEBEBİNİN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: Asıl işveren alt işveren ilişkisi esas itibarıyla konusu iş görme olan borçlar hukuku sözleşmesinin iş hukukuna yansımadır. Taraflar arasındaki borçlar hukuku sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/7 hükmünde yer alan tanımın unsurlarını içeriyorsa bu durumda borçlar hukuku sözleşmesi olma özelliğinin dışında iş hukuku bakımından asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşturur (Nurşen Caniklioglu, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğinin Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.50, 2023/II, s.14).

4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmüne göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denilmektedir.

Kanun'daki bu tanımdan yola çıkıldığında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin dayanağı olan sözleşmenin asıl işveren/alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için öncelikle iki işverenin varlığına ihtiyaç vardır. Ancak asıl işveren alt işveren ilişkisinin tarafı olan işverenlerin, işverenlik sıfatına sahip olmaları mutlaka alt işverenlik sözleşmesine konu olan mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirildiği işyerinde işçi çalıştırmaları nedeniyle olmalıdır (Caniklioglu, s.15, Ali Güzel, "İş Yasası'na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/1, s.51). Bir diğer unsur ise asıl işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin işin bir başka işverene (alt işverene) verilmesidir. Kuşkusuz Kanun hükmünün açıklığı karşısında, alt işveren üstlendiği işi mutlaka asıl işverenin işyerinde yerine getirmesi ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması gerektiği belirtilmelidir. Son olarak alt işverene verilen iş, asıl işin bir bölümü ise bu işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şarttır. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.

Söz konusu unsurlardan birinin yokluğu hâlinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulduğundan söz edilemez.

Muvazaa ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bunun dışında işverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857

sayılı Kanun'un 2/8 hükmünde bazı muvazaa kriterlerine de yer verilmiştir. Maddenin 8. fıkrasına göre, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.

Görüldüğü gibi 4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmünde asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulmasına ilişkin koşullara yer verildiği hâlde 8. fıkra özel muvazaa kriterlerine yer verilerek muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonuçları belirlenmiştir. Bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisinin, Kanun'da belirlenen unsurlardan birinin yokluğu sebebiyle geçersiz olması ile muvazaa nedeniyle geçersizliğini birbirinden ayırmak gerekmektedir.

Kuşkusuz her iki durumda geçersizliğin hüküm ve sonuçları aynıdır. Böyle bir durumda, 4857 sayılı Kanun'un 2/8 hükmünün ikinci cümlesinde de ifade edildiği gibi, alt işverenin işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (Güzel, s.62; Nuri Çelik, "Alt İşverenlik Konusunda Bir Yargıtay Kararındaki Değerlendirmeler Üzerine Düşüncelerimiz", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.35, 2012, s. 171).

Diğer taraftan asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için gereken unsurlardan birinin yokluğu o ilişkinin baştan itibaren geçersizliği sonucunu doğurur. Buradaki unsur yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadığı sürece tamamlanamaz.

Oysa Dairemizin yerleşik uygulamasına göre bir ihale dönemi için kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanması, önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından bir sonuç doğurmaz. Her ihale sözleşmesi kendi dönemi ve şartlarında değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır. Başka bir anlatımla, önceki ihale sözleşmelerinin muvazaalı olması, sonrakilerin de aynı şekilde muvazaaya dayandığını göstermez. Daha sonra yapılan sözleşmenin ayrıca muvazaa yönünden değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir. Bu sebeple davalı tarafından yapılan sözleşmelerin muvazaalı olduğuna ilişkin kesinleşmiş yargı kararları sadece muvazaalı olduğu tespit edilen ihale dönemlerini bağlayacak olup önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından muvazaa araştırması yeniden yapılmalıdır. Bu duruma göre de kesinleşmiş muvazaa tespitine dayanılarak tespit döneminin dışında kalan ihale dönemleri için de herhangi bir inceleme yapılmaksızın muvazaanın kabul edilmesi doğru değildir.

Bu sebeple muvazaaya dayalı olduğu ileri sürülen asıl işveren alt işveren ilişkisinde, her ihale dönemi bakımından muvazaa olgusunun ayrı ayrı ispatı gerekirken asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsur eksikliği nedeniyle geçersizliğinde

her ihale dönemi bakımından ayrı ayrı geçersizliğin tespitine ihtiyaç yoktur. Çünkü unsur eksikliği nedeniyle geçerlilik şartlarının yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadıkça sonraki dönemlerde de etkisi gösterir.

Somut uyuşmazlıkta dosya kapsamına alınan SGK kayıtlarına göre davacının fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanamadığı anlaşılmıştır. Mahkemece, davacının emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğine ilişkin beyanının maddi hataya dayalı olduğu kabul edilmiş ise de somut olayda maddi hata olarak nitelendirilebilecek basit rakam veya yazım hatası bulunmamaktadır. Davacı taraf bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olup bu sebebin sonradan değiştirilmesi kabul edilemez. Mahkemece maddi hata yapıldığı gerekçesiyle iddianın değiştirilmesine imkân tanınmak suretiyle kıdem tazminatı alacağının kabulüne karar verilmesi açıklanan yasal düzenlemelere aykırıdır. Açıklanan sebeplerle kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/24,27

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8277

Karar No. 2026/26

Tarihi: 12.01.2026

- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ SAYISI
- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ SAYISININ ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE BELİRLENECEĞİ
- YASANIN BELİRLLEDİĞİ SAYIDAN DAHA FAZLA İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ ATANAMAYACAĞI
- FAZLADAN ATANAN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TEMSİLCİLİK GÜVENCESİNDEN YARARLANAMAYACAĞI

ÖZETİ: Yetki belgesi ve olumlu yetki tespiti içeriğine göre, davalı Kurumun Ankara İl Müdürlüğü kapsamında (1146517.006), (1118134.006) ve (1331243.006) sicil numaralı üç işyeri bulunduğu ve söz konusu (1146517.006) sicil numaralı işyerinde 991 işçi, (1118134.006) sicil numaralı işyerinde 898 işçi ve (1331243.006) sicil numaralı işyerinde ise 50 işçi çalıştığı görülmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü gereğince Sendika tarafından (1146517.006) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak en çok 4, (1118134.006) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak en çok 4 ve (1331243.006) sicil numaralı işyerinde ise 1 işyeri sendika temsilcisi olmak üzere en çok toplam 9 işyeri sendika temsilcisi atanması gerekmektedir. Buna mukabil 26.07.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile aralarında davacının da bulunduğu 11 kişinin, 22.12.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile 1 kişinin işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasına karar verildiği görülmektedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre Sendika tarafından 6356 sayılı Kanun'a uygun şekilde işyeri sendika temsilcisi ataması yapılmadığı açık olduğundan, davacının işyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanamayacağı tartışmasızdır.

İlgili Kanun / Madde
4688 S. KGSK/12

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6383

Karar No. 2025/9267

Tarihi: 27.11.2025

**●GENEL KURULDA ŞUBE KAPATMA
KONUSUNDA YÖNETİM KURULUNA YETKİ
VERİLMESİ**
**●GENEL KURULUN VERDİĞİ YETKİYE
DAYANARAK KURULUŞ ŞARTLARINI
KAYBEDEN SENDİKA ŞUBELERİNİN
KAPATILABİLECEĞİ**

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta, hukuki niteliği itibarıyla, dava konusu Sendika Yönetim Kurulu kararı ile şube kapatma kararı verilmiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun "Genel kurulların görevleri" kenar başlıklı 12/1-(h) hükmü şöyledir:

"Sendika şubesi açma, şubeleri birleştirme veya kapatma; sendika şubesi açma ve başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma konularında yönetim kuruluna yetki verme."

Sendika Tüzüğü'nün, genel kurulun görev ve yetkilerine ilişkin 18/1-(g) hükmü de aynı doğrultudadır. Sendika Tüzüğü'nün, yönetim kurulunun görev ve yetkilerine ilişkin 20/2-39 hükmü de "Genel Kuruldan alınan yetkiye dayanarak sendika şubesi açma ve başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma" şeklindedir.

Davalı Sendikanın son genel kurulu olan 09.05.2022 tarihli genel kurulunda da, divan tutanağına göre "başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma" konusunda sendika yönetim kuruluna yetki verildiği görülmektedir. Diğer taraftan, kapatılan şubelerin açılmasına dair karar alan yönetim kurulunun seçildiği olağanüstü genel kurulun iptal edildiği gözetildiğinde, söz konusu şubelerin başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybettiği de tartışmasızdır.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7713
Karar No. 2025/8686
Tarihi: 17.11.2025

● TİS YETKİ TESPİTİ
● YETKİ TESPİT BAŞVURUSUNDAN SONRA 10
GÜNLÜK YASAL SÜRE İÇERİSİNDE VERİLEN
SGK BİLDİRİMLERİNDEKİ İŞÇİLERİN YETKİ
TESPİTİNDE DİKKATE ALINAMAYACAĞI

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta davacı işverence, tespiti konu işyerinde çalışan işçi sayısının Bakanlıkça tespit edilenden daha fazla, sendika üyesi işçi sayısının ise kabul edilenden az olduğu iddia edilmiş; İlk Derece Mahkemesi tarafından yetki başvuru tarihinde çalıştığı kabul edilen 27 işçinin işten ayrılış bildirgelerinin 10 günlük yasal süresi içinde SGK'ya bildirildiği ve bu işçilerin işten çıkış tarihlerine göre yetki tespitinde dikkate alınamayacağı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine hükmedilmiş ise de dosya kapsamına göre anılan 27 işçiye ait işten ayrılış bildirgelerinin tamamının yetki başvuru tarihinden sonra Sosyal Güvenlik Kurumuna verildiği tartışmasız olup 6356 sayılı Kanun ve Yönetmelik hükümleri uyarınca başvuru tarihinden sonra SGK'ya verilen işten ayrılış bildirgeleri dikkate alınamayacağından davalı Bakanlıkça söz konusu işçilerin yetki başvuru tarihinde çalıştıklarına dair değerlendirmenin yerinde olduğu görülmüştür.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17-21

6098 S. TBK/93

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8961

Karar No. 2025/10058

Tarihi: 17.12.2025

**● İŞE İADE DAVASI AÇABİLMEK İÇİN GEREKLİ
6 AYLIK KIDEME KOŞULU
● 6 AYLIK KIDEMİN HESAPLANMA ESASLARI**

ÖZETİ İşe iade davasının şartlarından biri olan altı aylık kıdemın hesaplanması noktasında ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 93/2 hükmündeki düzenlenen hükümden yararlanmak gerekir. İlgili Kanun maddesi şöyledir:

"Ay olarak veya yıl, yarıyıl ve yılın dörtte biri gibi birden çok ayı içeren bir zaman olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün ayın kaçınıcı günü ise, son ayın bunu karşılayan gününde dolmuş olur. Son ayda bunu karşılayan gün yoksa süre, bu ayın son günü dolmuş sayılır."

Buna göre, bir işçi ayın hangi günü çalışmaya başladı ise, 6 ay sonra da o aya denk gelen aynı gün 6 aylık kıdem süresi dolmuş olur. Bir örnekle açıklamak gerekirse; işçi 02.02.2025 tarihinde çalışmaya başladığı işyerinde iş sözleşmesi 02.08.2025 tarihinde feshedildiğinde 6 aylık çalışma süresi şartını sağlamış olur. Buna karşılık 01.08.2025 tarihinde iş sözleşmesinin feshedilmiş olması durumunda, çalışma süresi 5 ay 29 gün olacağından 6 aylık çalışma süresi şartı sağlanmamış olur.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6777
Karar No. 2025/8403
Tarihi: 03.11.2025

● BAĞIMLI ÇALIŞAN (İŞÇİ)AVUKAT
● İŞVEREN AVUKATIN BİLGİSİ VE ONAYI
OLMAKSIZIN İŞÇİ AVUKATIN KENDİ ADINA
VEYA DAVA DIŞI AVUKATLAR İLE BİRLİKTE
VEKİL SIFATI İLE DOSYA YA DA İCRA TAKİP
İŞLERİNDE ÇALIŞMASININ SADAKAT
BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURACAĞI

ÖZETİ: Dosya kapsamına kazandırılan vekâletname suretlerine göre, asıl dosya davalısı F. A 'ün işvereni konumundaki asıl dosya davacısı Ş.Ç'in bilgisi ve onayı olmaksızın kendi adına yahut dava dışı avukatlar ile birlikte vekil sıfatı ile dosya ya da icra takip işlerinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Asıl dosya davalısı F.A'ün işveren Ş.Ç'in bilgisi ve onayı olmaksızın iş sözleşmesinin devamı süresince yapmış olduğu bu işler yukarıda yer verilen yasal düzenleme uyarınca sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmektedir.

Buna göre, taraflar arasındaki prim usulüne ilişkin çalışma şekli de dikkate alındığında, asıl dosya davalısı F. A 'ün çalışma süresince asıl dosya davacısı Ş. Ç'in bilgisi ve onayı olmaksızın takip etmiş olduğu iş ve işlemlerden tahsil ettiği vekâlet ücretinin yarısının da asıl dosya davacısı Ş. Ç'e verilmesi gerekirken asıl dava dosyasında ilgili alacağın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

5. İlk Derece Mahkemesince hüküm altına alınan ihbar tazminatı ile davalı F. A 'ün uhdesinde tuttuğu kabul edilen alacaklara dava ve ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmüştür. Ancak dosya içerisinde asıl dosya davacısı Ş. Ç. tarafından davalı F. A 'ün tebliğ edilen Ankara 62. Noterliğinin 09.07.2020 tarihli ve 28448 yevmiye No.lu ihtarnamesinde söz konusu alacakların ihtarın tebliğinden itibaren 2 gün içerisinde ödenmesi talep edilmiştir. Dosyada 21.10.2020 damga tarihli elektronik tebligat listesi yer almakta ise de, ihtarın tebliğ tarihine ilişkin herhangi bir bilgi yer almamaktadır. Dava ve ıslah dilekçesi içerikleri de dikkate alındığında, bahse konu noter ihtarının tebliğine ilişkin tarih içerir tebliğ mazbatasının kapsama

alınarak söz konusu alacaklar bakımından temerrüt tarihinin ihtarın tebliğinden/(elektronik tebligat ise) tebliğ edilmiş sayılmasından itibaren iki gün ilave edilerek belirlenmesi; aksi hâlde ise ilgili alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekmektedir. Asıl dosya davacısı Ş.Ç.'ın bu konuya ilişkin temyiz sebebi de yerinde olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9462
Karar No. 2025/10438
Tarihi: 26.12.2025

●TİS'DEN YARARLANMA
●TİS'DEN YÜRÜRLÜK TARİHİNDEN
İTİBAREN YARARLANMA İÇİN YÜRÜRLÜK
TARİHİNDE VE İMZA TARİHİNDE TARAF
SENDİKAYA ÜYE OLMANIN VE İŞYERİNDE
ÇALIŞIYOR OLMASININ GEREKTİĞİ
●TİS YÜRÜRLÜK TARİHİ İLE İMZA TARİHİ
ARASINDA İŞTEN AYRILANLARIN YÜRÜRLÜK
TARİHİNDE ÜYE OLMALARI HALİNDE İŞTEN
AYRILMA TARİHİNE KADAR
YARARLANABİLECEKLERİ

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 39/1 hükmünde "taraf işçi sendikasına üye olmak" toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın şartı olarak öngörülmüştür. Kanun hükmüne göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

Açıklanan sebeplerle geriye etkili toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmak isteyen işçi; hem yürürlük tarihinde toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışmalı, hem de imza tarihinin yanı sıra yürürlük tarihinde de taraf sendikaya üye olmalıdır. Bunun anlamı imza tarihinde sendika üyesi olan işçinin, yürürlük tarihinden sonra işe girmesi yahut sendikaya üye olması durumunda, bu olgulardan hangisi daha sonraki bir tarihte gerçekleşmişse işçinin o tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesidir. Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki dönemde sendika üyeliğinden ayrılma hâlinde yararlanmanın kesintiye uğrayacağı muhakkaktır (Yıldız, s.101). Diğer taraftan yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren işçiler bakımından 6356 sayılı Kanun'un 39/3 hükmünde istisnai bir düzenlemeye yer verilerek imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçileri açıkça iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/9

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9127
Karar No. 2025/10296
Tarihi: 24.12.2025

- SENDİKA ŞUBESİNİN KAPATILMASI
- ŞUBE KAPATILMASI KARARININ ANCAK SENDİKA GENEL KURULUNCA YETKİ VERİLMESİ HALİNDE UYGULANABİLECEĞİ
- GENEL KURULUN ASLİ YETKİLERİNİ DAİMİ OLARAK BİR BAŞKA ORGANA DEVİR EDEMEEYCEĞİ
- SENDİKA GENEL KURULU DEĞİŞEN BİR ORGAN OLMASI NEDENİYLE ŞUBE KAPATMA KARARININ HER GENEL KURULDA ALINMASININ ZORUNLU OLDUĞU

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki şube açma, birleştirme veya kapatma konularında asıl yetkili organ genel kurul olup bu yetkinin daimi şekilde bir başka organa devredilmesi, emredici nitelikteki 6356 sayılı Kanun'un 11/1-(h) hükmü gereğince mümkün değildir. Diğer taraftan, genel kurul bir organ olması itibarıyla değişken bir yapıya sahip olduğundan, yetki devrinin her genel kurulda karara bağlanması gerekir. Genel kurul tarafından yetki devrine ilişkin bir karar verilmemesi durumunda, ilgili genel kurul dönemi itibarıyla sendika yönetim kurulunun şube kapatma yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta; Erzurum şubesinin kapatılmasına dair Sendika Yönetim Kurulunun dava konusu kararı 22.10.2024 tarihli olup bu tarihten önceki son Olağan Genel Kurul 04-05 Kasım 2023 tarihlerinde toplanmış ise de Genel Kurulda şube kapatma konusunda Sendika Yönetim Kuruluna yetki verilmemiştir. Bu itibarla, Sendika Yönetim Kurulunun şube kapatma yetkisi bulunmadığından, bu gerekçe ile Sendika Yönetim Kurulu kararının iptal edilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile iptal edilmesi doğru değil ise de karar sonucu itibarıyla isabetlidir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9059

Karar No. 2025/10261

Tarihi: 23.12.2025

●HAKSIZ FESİH

●İŞÇİNİN ÜYESİ OLDUĞU SENDİKANIN BAŞKANI HAKKINDA SOSYAL MEDYADA PAYLAŞIMDA BULUNMASI

●İŞYERİ ÇALIŞANI OLMAYAN SENDİKA BAŞKANI HAKKINDA YAPILAN PAYLAŞIMIN İŞVEREN AÇISINDAN DOĞRULUK VE BAĞLIKLAKLA BAĞDAŞMAYAN HAREKET OLARAK NİTELENDİRİLECEK BOYUTTA OLMADIĞI

●İŞÇİNİN PAYLAŞIMI NEDENİYLE TİS GÖRÜŞMELERİNDE OLUMSUZLUK YAŞANDIĞININ SOMUT OLARAK ORTAYA KONULAMADIĞI

●KIDEM İHBAR TAZMİNATINA KARAR VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Davacının üyesi olduğu Sendika Başkanına yönelik söyleminin işveren açısından 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmünde yer alan doğruluk ve bağlılığa uymayan eylem boyutunda olmadığı değerlendirilmiştir. Kaldı ki davacı tarafın, davalı işyeri çalışanı olmayan Sendika Başkanına yönelik belirtilen söylemi nedeniyle iddia olunduğu gibi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ne surette olumsuzluk yaşandığı hususu somut olarak ortaya konulamadığı gibi kabul gerekçesine dayanak yapılan işyerindeki çalışma barışının bozulduğu olgusu da dosya kapsamına göre sübut bulmamıştır. Bu nedenle davalı işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği yönündeki iddiasını ispatlayamamış olup davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığının kabulü gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17-21

6098 S. TBK/31

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8997

Karar No. 2025/10253

Tarihi: 23.12.2025

●İKALE

●İKALEDE İŞVEREN FESHİNİN KARŞILIKLI ANLAŞMA YOLUYLA FESİH GİBİ GÖSTERİLMESİ SURETİYLE İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNİN BERTARAF EDİLMESİ ŞÜPHESİNİN BULUNDUĞU

●İKALEDE MAKUL YARAR

●İRADE FESADI

●İKALE İLE HAK VE BORÇLAR GELECEĞE ETKİLİ OLARAK ORTADAN KALKACAĞI

●İKALENİN SÖZLEŞMENİN SONA ERMESİNDEN ÖNCE DOĞMUŞ OLAN HAKLARI ORTADAN KALDIRAMAYACAĞI

●İKALEYE RAĞMEN İŞÇİNİN ÖDENMEMİŞ ÜCRETLERİNİ, ÜCRET EKLERİNİ, FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİ, KULLANDIRILMAYAN YILLIK ÜCRETLİ İZİNLERİNİ TALEP HAKKININ DEVAM EDECEĞİ

ÖZETİ: Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır.

Bu anlamda ikalenin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır.

6098 sayılı Kanun'un 23 ve 31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hâllerinin, ikale yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin ikale yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi hâline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu hâlde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. İş ilişkisinin ikale yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı hâlde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı Kanun sonrasında giderek yaygın bir hâl almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır.

İkale yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi; iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların ikale yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, ikale yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmaktadır. Buna göre ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi hâlde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez. Buna karşılık ikale icabı işçiden gelmişse işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır.

İkale, davacının teklifi üzerine imzalanmış olup icabın davacıdan gelmesi ve dosya içeriğine göre makul yararın bulunduğu da anlaşılması karşısında ikalenin geçerli olduğu kabul edilmelidir. Nitekim Mahkemece de geçerli bir ikalenin varlığı kabul edilmiştir. Bu durumda işçiye, ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır. Buna rağmen davacıya ihbar tazminatı olarak ödenmesi kararlaştırılan miktar dışında davacının fark ihbar tazminatı alacağı kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Diğer yandan ikale ile işçi ve işveren, aralarındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmak suretiyle sözleşmenin taraflar bakımından yeni haklar ve borçlar doğurmasına engel olmaktadır. Hak ve borçlar geleceğe etkili olarak ortadan kalktığından, tarafların sözleşmenin sona ermesinden önce doğmuş olan hakları baki kalmaktadır. Dolayısıyla ikalenin mevcut doğmuş hak ve borçlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin ödenmemiş ücretlerini, ücret eklerini, fazla çalışma ücretlerini, kullanılmayan yıllık ücretli izinlerini talep hakkı devam eder. İkale tarihinden önce doğmuş ve henüz ifa edilmemiş borçlardan işverenin kurtarılması ise ibra ile mümkündür.

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9377
Karar No. 2025/10215
Tarihi: 22.12.2025

- **YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ**
- **YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ DİLEKÇESİNİN GÖREVLİ MAKAMA KAYIT ETTİRİLMESİ ZORUNLULUĞU**
- **GÖREVLİ MAKAMA KAYIT İŞLEMİNİN ALTI İŞ GÜNLÜK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE İÇERİSİNDE OLMAK ŞARTIYLA DAVA AÇILDIKTAN SONRA DA YAPTIRILABİLECEĞİ**
- **YETKİ TESPİT YAZISININ USULÜNE UYGUN TEBLİĞ EDİLMEDİĞİ DURUMDA USULSÜZ TEBLİĞ HÜKÜMLERİ UYARINCA ALTI İŞ GÜNLÜK İTİRAZ SÜRESİNİN ÖĞRENME TARİHİNDEN BAŞLAYACAĞI**

ÖZETİ: Yetki tespitine itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesine ilişkin düzenlemenin amacı Bakanlığın çoğunluk tespitine karşı itirazda bulunulduğundan haberdar olmasını sağlamaktır. Altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde olmak şartıyla dava açıldıktan sonra da itiraz dilekçesi kaydedtirilebilir. Dairemizce uygulama da dikkate alınarak ilgili Kanun hükümlerinin amaçsal (gâi) yorumundan hareketle salt işlem sırasına uyulmamasının dava şartının yerine getirilmediği şeklinde yorumlanamayacağı kabul edilmektedir.

Dosya içeriğine göre davaya konu yetki tespit yazısının davacıya usulüne uygun tebliğ edilmediği, usulsüz tebliğ hükümleri uyarınca davacının öğrenme tarihi olan 28.10.2024 tarihi itibarıyla eldeki davayı açtığı, dava açıldıktan sonra altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde 05.11.2024 tarihi itibarıyla görevli makama itiraz dilekçesini kaydettilererek dava şartını yerine getirdiği anlaşılmıştır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre, Mahkemece yetki tespit kararı kapsamındaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları dosyaya eksiksiz dâhil edilmeli, taraf iddia ve savunmaları çerçevesinde denetime elverişli inceleme gerçekleştirilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/41

MÖHUK/24

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8681

Karar No. 2025/10093

Tarihi: 17.12.2025

●FAZLA ÇALIŞMA

●FAZLA ÇALIŞMA SAATLERİNİN İŞ MÜFETTİŞİNCE BELİRLENMİŞ OLMASI

●İŞ MÜFETTİŞLERİNCE HAZIRLANAN RAPORUN GENEL OLARAK İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA DÜZENİNE VE SAATLERİNE İLİŞKİN OLDUĞU

●MÜFETTİŞ RAPORUNDA DOĞRUDAN DAVACININ ÇALIŞMA YAPTIĞI SAATLERE VE GÜNLERE İLİŞKİN TESPİT YAPILMAMIŞ OLDUĞU

●HESAPLANAN FAZLA ÇALIŞMADAN %10 İNDİRİM YAPILMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ 2. Fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin tanık anlatımları ile ispat edilmesi hâlinde, hesaplanan alacaklardan indirim yapılması gerektiğine dair Yargıtay içtihatları istikrarlı bir uygulama hâlini almıştır. Bu indirim, dosya kapsamındaki delillerin durumu ve niteliği ile işçinin çalışma düzenine göre yapılması gereken uygun bir indirimdir. Diğer taraftan söz konusu alacaklara ilişkin hesaplamaların tanık anlatımları yerine yazılı belgelere veya işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Somut uyuşmazlıkta İlk Derece Mahkemesince; fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatında dosyaya sunulan "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunun 28.03.2016 tarihli ve 14 sayılı raporu" dikkate alınarak, hesaplanan alacaklar indirim uygulanmaksızın hüküm altına alınmıştır. Söz konusu rapor incelendiğinde, genel olarak işyerindeki çalışma düzenine ve saatlerine yer verildiği anlaşılmakta olup doğrudan davacının çalışma yaptığı saatlere ve günlere ilişkin olmadığı anlaşılmaktadır.

Hâl böyle olunca; fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarından %10 oranında bir indirim yapıldıktan sonra belirlenecek miktarın hüküm altına alınması yerine yanlışlı değerlendirme ile indirim yapılmadan hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7597
Karar No. 2025/9958
Tarihi: 16.12.2025

- **İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLATMA BAŞVURUSU**
- **İŞÇİNİN İŞE BAŞLAMA KONUSUNDAKİ BAŞVURUSUNUN SAMİMİ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **İŞÇİNİN İŞE İADE BAŞVURUSUNU ŞARTA BAĞLAMASI**
- **ŞARTA BAĞLI İŞE İADE BAŞVURUSUNUN SAMİMİ BAŞVURU OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Dairemizin yerleşik kararlarında da belirtildiği gibi işçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5 hükmüne göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan iş güvencesi tazminatı ile boшта geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

Davacının yurt dışı çalışanı olduğu, yurt dışında faaliyet göstermek üzere kurulan Şirket nezdinde çalıştığı ve dava dışı BBMC Şirketi ile davacı arasında yapılan iş sözleşmesi içeriği dikkate alındığında; Liberya'da bulunan projede aynı görev ve şartlarda işe başlatılmasını talep etmesi gerekirken ihtarda yazılı talepleri ve söz konusu taleplerinden "bir veya birkaçının açıkça belirtilmemesi hâlinde açıklanmayan bu hususların müvekkilin aleyhine olduğunun kabul edileceğini" de

belirtmek suretiyle işe iade talebinde bulunması, davacının işe başlama başvurusunu şarta bağladığı ve eski koşullarda işe iade başvurusunda samimi olmadığını göstermektedir.

Şöyle ki daha önce gerçek ücretin kayıtlara yansıtılmamış olduğu hususu, işe iade davasında kesinleşmiş olduğuna göre işe iade kararından sonra işverence davacının kesinleşen şartlarda işe başlatılması beklenir. Bu durumda davalı işverenin işe iade davasından önceki uygulamasını devam ettireceği varsayımı ile bu konuda açıklama yapılması şartına bağlanan işe başvuru, işe başlama iradesini net biçimde ortaya koyan samimi nitelikte bir başvuru kabul edilemez.

Ayrıca davalının aksine bir beyanı bulunmadıkça davacının belirttiği koşullarda işe başlatılıp başlatılmayacağı hususu fiilen işe başlatılmasından sonra anlaşılacak bir durumdur. Diğer yandan, yurt dışında faaliyette bulunabilmek için o ülkenin kanunlarına uygun bir şirket kurma ve işçileri bu şirket üzerinden çalıştırma zorunluluğu karşısında o şirketin hâkim ortağı olması nedeniyle işveren olarak kabul edilen davalı Şirketin bu davranışı da salt bu nedenle muvazaalı kabul edilemez. Belirtilen sebeplerle davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8318
Karar No. 2025/9743
Tarihi: 10.12.2025

- **İŞYERİ DEVRİ**
- **ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ASIL İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ**
- **ALT İŞVERENİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN YENİ ALT İŞVEREN NEZDİNDE ASIL İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİNİN İŞYERİ DEVRİ ANLAMINA GELDİĞİ**
- **ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİ SONRASI İŞÇİNİN ARA VERDİĞİ SÜRENİN MAKUL SÜREYİ AŞMAMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ**
- **ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİ BİR BAŞKA İŞYERİNE DAVET EDEREK ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİNİ SONLANDIRMASININ İŞYERİ DEVRİ OLARAK KABUL EDİLEMeyeCEĞİ**

ÖZETİ: İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 6. maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri hâlinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Bu anlatıma göre, alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir.

Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dâhilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam

edecek olan işçilerin belirlendiği hâllerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tartışmasızdır. Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir.

Alt işverenin asıl işverenle kararlaştırdığı çalışma süresinin sonunda veya süresinden önce alt işverenin, ilişkinin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerine başka işyeri göstererek işyerinden ayrılması, ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde alt işverenler arasında hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Hukuki ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleştiğinden belirtilen durum alt işverenler arasında işyeri devri olarak değerlendirilemez.

Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri hâlinde, alt işverenler arasında 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden iş sözleşmelerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Alt işverenler arasında işyeri devrinin kabulü için; davacının bir alt işverene ait işyerinden çıkışı ile bir sonraki alt işverene ait işyerine girişi arasındaki sürenin, makul süreyi aşmaması gerekir. Aynı alt işveren bünyesindeki çalışmanın aşmaması kesintiye uğraması, asıl işverenin sorumluluğu yönünden olumsuz bir sonuç oluşturmaz ise de değişen alt işverenler bünyesindeki çalışmanın makul süreyi aşacak şekilde kesintiye uğraması, alt işverenler arasında işyeri devri kurallarının uygulanmasını engelleyeceğinden asıl işverenin sorumluluğu da etkilenir. Asıl işverenin işçilik alacaklarından sorumluluğu, alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı bir sorumluluk olduğundan, asıl işverenin sorumluluğunun belirlenebilmesi için öncelikle alt işverenlerin sorumluluğunun belirlenmesi gerekmektedir.

İlgili Kanun / Madde
5953 S. BİŞK/21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2025/7835
Karar No. 2025/9706
Tarihi: 09.12.2025

- **BASIN İŞ YASASINDA DÜZENLENEN YILLIK İZİN**
- **BASIN İŞ YASASINDA YILLIK İZİN SÜRELERİNİN HAFTA SAYISI OLARAK BELİRLENMİŞ OLDUĞU**
- **BASIN İŞ YASASINDA HAFTA HESABI BENİMSENDİĞİ İÇİN HAFTA TATİLLERİNİN YILLIK İZİN BELGELERİNDE YER ALAN İZİN SÜRELERİNDEN DÜŞÜLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: 5953 sayılı Kanun'da bir yıl çalışmak koşulu ile gazeteciye dört hafta tam ücretli izin verileceği düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda (4857 sayılı Kanun) ise işçiye verilecek yıllık izin süreleri gün olarak düzenlendiği gibi Kanun'un 57/6 hükmünde yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ayrıca ödeneceği hükmü mevcuttur. Bu nedenle 5953 sayılı Kanun kapsamında yıllık ücretli izin hesabında 4857 sayılı Kanun'daki düzenlemenin aksine hafta hesabı benimsendiği için hükme esas alınan bilirkişi raporunda hafta tatillerinin yıllık izin belgelerinde yer alan izin sürelerinden düşülmesi hatalı olmuştur. Ayrıca davalı işverence sunulan yıllık izin belgelerinin büyük çoğunluğunun birleşen dava dosya içerisinde yer aldığı görülmüştür. Bu itibarla gerekirse bilirkişi raporu da aldırılarak asıl ve birleşen dava dosyalarındaki yıllık izin belgelerinin tamamının dökümü yapılarak hangi günlerde kaç gün izin kullanıldığı tek tek tespit edilmeli ve davacının kıdemine göre hak kazandığı yıllık izin süresinden yıllık izin belgelerine göre yeniden tespit edilecek kullanılan izin günlerinin mahsubu ile ödenmeyen yıllık ücretli izin alacağı hesaplanmalıdır.

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6733
Karar No. 2025/9686
Tarihi: 09.12.2025

●EĞİTİM MASRAFLARININ İŞÇİDEN KESİLMESİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN BAĞIMSIZ OLARAK KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI
●İŞVERENE İADE EDİLMESİ GEREKEN EĞİTİM MASRAFININ TARAFLARCA KARARLAŞTIRILAN SÖZLEŞMEYE GÖRE BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Tarafların eğitim masraflarını iş sözleşmesinden bağımsız olarak düzenledikleri, işverence verilen eğitime dair masrafların, eğitim sözleşmesinde belirlenen 10 yıllık mecburi hizmet süresi tamamlandığı takdirde işçiden alınmayacağına ilişkin bir düzenlenme olmadığı gibi aksine eğitim sözleşmesinin 9. maddesi uyarınca işçinin söz konusu eğitimin masraflarına ilişkin borcunu aylık taksitler hâlinde ödemeyi kabul ettiği ve borcu işverene 120 ayda ödeyeceğinin kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır.

Buna göre İlk Derece Mahkemesince yapılması gereken iş, davacıdan "Pilot Eğitim Borcu" olarak fiilen kesinti yapılan TL tahakkukların ilgili dönemlere ilişkin USD karşılığı belirlenerek, fiilen kesinti yapılan ay sayısı da dikkate alınmak suretiyle aylık ortalama kaç USD eğitim kesintisi yapıldığının belirlenmesi ve eğitim giderinin pilotun aylık ücretinden 1/4'ünü geçmemek üzere kesilerek 10 yıllık (120 ay) periyotta geri alınacağı hükmü uyarınca bakiyesinin dava tarihi itibarıyla muaccel olan kısmının belirlenmesidir. Süresi içerisinde sunulan cevap dilekçesinde takas mahsup def'i de bulunduğu dikkate alınarak davacının bu def'i sonrası dava konusu alacakların bulunup bulunmadığı hususu da değerlendirilerek yeniden bir karar verilmelidir.

**AVRUPA ADALET DİVANI
VE
ALMAN FEDERAL
MAHKEME KARARLARI**

Çev.: Prof. Dr. Alpay HEKİMLER¹

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi: 17.3.2026

Sayı : C-258/24

Katolik kilisesinden ayrılma tek başına feshi için yeterli bir gerekçe oluşturmaz.

Özü:

Bir Katolik kuruluş, bir çalışanın yalnızca Katolik Kilisesi'nden ayrılmış olması gerekçesine dayanarak iş sözleşmesini feshedemez. Böyle bir fesih, diğer hususların yanı sıra, söz konusu kiliseden ayrılmama yükümlülüğünün, yapılan işin niteliği ve bu kuruluşun ethosu² dikkate alındığında esaslı, hukuka uygun ve haklı olması şartına bağlıdır.

Olay:

Davalı Katolik Gebelik Danışmanlığı, Almanya'daki Katolik Kilisesi bünyesinde faaliyet gösteren ve hamile kadınlara danışmanlık hizmeti sunan bir dernektir. Dernek, tüm çalışanlarından Katolik Kilisesi'nin yönergelerine uymalarını talep etmektedir; bu yönergelere göre her gebelik danışmanlığının amacı, doğmamış çocuğun yaşamının korunması olup, bu doğrultuda hamile kadının gebeliği sürdürmeye ve çocuğunu kabul etmeye teşvik edilmesi gerekmektedir.

Davacı danışman, Katolik Kilisesi üyesiiken bu üyelikten ayrıldığında, Katolik Gebelik Danışmanlığı bu nedenle iş sözleşmesini feshetmiştir. Nitekim yürürlükteki kilise hukuku hükümlerine göre Katolik Kilisesi'nden ayrılma, sadakat yükümlülüklerinin ağır bir ihlali olarak kabul edilmektedir.

Davacı, kiliseden ayrılmasını, Limburg Piskoposluğunun, kendisi gibi farklı inançlara sahip bir eşle evli olan ve eşi yüksek gelir elde eden Katolik kişilerden kilise vergisine ek olarak ayrıca bir kilise katkı payı talep etmesine dayandırmıştır. Dernek, aynı danışma merkezinde Katolik Kilisesi'ne mensup olmayan ve aynı sadakat yükümlülüklerine tabi bulunmayan, dolayısıyla aynı gerekçeyle işten çıkarılma riski taşımayan çalışanları da istihdam etmekteydi. Bu nedenle davacı, feshin geçersiz olduğu iddiasıyla dava açmıştır.

Uyuşmazlığa bakan Federal İş Mahkemesi, davacı danışmanın işten çıkarılmasının din temelinde doğrudan bir farklı muamele teşkil ettiği kanaatindedir

¹ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Öğretim Üyesi

² ÇN.: Antik yunanca kökenli olan Ethos kavramı günümüzde kilise hukukunda yaygın kullanım alanı bulunmakta olup, en basit biçimiyle; bireyin kuruluşun örf ve adetlere uygun hareket etmesi anlamını taşımaktadır.

ve bu farklı muamelenin haklı gösterilip gösterilemeyeceği hususunda şüphe duymaktadır. Mahkeme bu nedenle yargılamayı askıya alarak, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ışığında, istihdam ve meslek alanında eşit muameleye ilişkin Birlik hükümlerinin (2000/78/EC sayılı Direktif) yorumlanması amacıyla Avrupa Birliği Adalet Divanı'na ön karar başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

Birlik hukuku, ethosu dini ilkelere dayanan özel bir kuruluşun, belirli bir kiliseye mensup olan ve bu dini ilkeleri uygulayan bir çalışandan, aksi takdirde işten çıkarılma tehdidi altında, iş ilişkisi süresince bu kiliseden ayrılmasını talep edebilmesine imkan tanıyan bir ulusal düzenlemeyi:

- bu kuruluş, ilgili çalışanla aynı görevleri yerine getiren diğer kişileri, bu kişilerin söz konusu kilisenin üyesi olmasını talep etmeksizin istihdam etmekte ise ve

- söz konusu çalışan, kendisiyle ilgili olarak kamuya yansıyan biçimde kilise karşıtı bir faaliyette bulunmamış ise,

ve bu mesleki gereklilikler, söz konusu çalışanın faaliyetlerinin niteliği veya bu faaliyetlerin icra edildiği koşullar dikkate alındığında ve kuruluşun ethosu ışığında esaslı, hukuka uygun ve haklı değilse, karşıdır.

Bu değerlendirmenin somut olayda yapılması her ne kadar Federal İş Mahkemesi'ne ait olsa da, Avrupa Birliği Adalet Divanı bir dizi değerlendirme ölçütü ortaya koymaktadır:

Özellikle, söz konusu şartın gebelik danışmanı faaliyetleri bakımından “esaslı” olduğu görülmemektedir. Zira Katolik Gebelik Danışmanlığı bu tür pozisyonları Katolik Kilisesi'ne üye olmayan çalışanlarla da icra etmektedir. Bu durum, derneğin bizzat kendisinin bu kiliseye üyeliği zorunlu görmediğine, bunun yerine danışmanların Katolik Kilisesi'nin ilgili yönergelerine uymayı taahhüt etmelerini yeterli kabul ettiğine işaret etmektedir.

Ayrıca davacı, kiliseden ayrılmasını, eşinin Katolik olmaması ve yüksek gelir elde etmesi nedeniyle kendisine uygulanan ek kilise katkı payına dayandırmıştır. Bu ayrılma ile davacı, Katolik Kilisesi'nin ilke ve temel değerlerinden uzaklaşmamış ve bunlardan vazgeçmemiştir. Ayrıca, iş sözleşmesi kapsamında uymayı taahhüt ettiği söz konusu yönergelere artık riayet etmeyeceğine dair bir emare de bulunmamaktadır.

Her durumda, Katolik Gebelik Danışmanlığı'na düşen, ethosunun veya özerklik hakkının ihlal edileceğine ilişkin ileri sürülen riskin muhtemel ve ciddi olduğunu ortaya koymak; böylece söz konusu şartın gerçekten gerekli ve orantılı olduğunu ispat etmektir.

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi: 30.10.2025

Sayı: C-134/24

Toplu İşten Çıkarmalar: Yetkili Makama Bildirim Yapılmaması

Özü:

98/59 sayılı Toplu İşten Çıkarmalar Direktifinin 4. maddesi 1. fıkra 1. alt fıkrası, bir iş sözleşmesinin, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca yetkili makama bildirilmesi gereken toplu işten çıkarma kapsamında feshedilmesi hâlinde, 4. madde 1. fıkra 1’de öngörülen 30 günlük sürenin dolmasından önce geçerli olamayacağını öngörür. Bir işveren, iş sözleşmesini 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra hükmüne aykırı olarak, söz konusu toplu işten çıkarmayı yetkili makama bildirmeden feshederse, eksik bildirimi sonradan tamamlayarak fesih işleminin tamamlayıcı bildirimin 30 gün sonrasında geçerli olacağını iddia edemez.

Olay:

98/59 sayılı Direktif’in 3. maddesi 1. fıkra 1. ve 4. alt fıkrası uyarınca: “İşveren, tüm planlanan toplu işten çıkarmaları yazılı olarak yetkili makama bildirmekle yükümlüdür. Bildirim, planlanan toplu işten çıkarma ve 2. madde uyarınca çalışan temsilcileri ile yürütülen istişareler hakkında tüm faydalı bilgileri içermelidir; özellikle işten çıkarma gerekçeleri, çıkarılacak çalışan sayısı, normalde çalışan sayısı ve işten çıkarma dönemini kapsar.”

Direktif’in 4. maddesi 1. ve 2. fıkraları:

“(1) Yetkili makama bildirilen planlanan toplu işten çıkarmalar, 3. maddenin 1. fıkrasında belirtilen bildirim makama ulaştıktan sonra en erken 30 gün sonunda geçerli olur; bireysel fesihlerde geçerli fesih süreleri hükümleri saklıdır. Üye devletler, yetkili makama, 1. alt fıkradaki sürenin kısaltılmasını sağlama olanağı tanıyabilir.

(2) 1. fıkradaki süre, yetkili makam tarafından, planlanan toplu işten çıkarmaların yol açtığı sorunlara çözüm aramak için kullanılmalıdır.”

Direktif’in 6. maddesi:

“Üye devletler, çalışan temsilcilerine ve/veya çalışanlara, bu direktif kapsamında öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesini temin edecek idari ve/veya yargı yollarının sağlanmasını temin eder.”

Federal İş Mahkemesi, iki farklı şirketteki iki çalışanın, planlanan toplu işten çıkarmalar kapsamında fesihlerinin geçerliliğini değerlendirmiş ve bu bağlamda Avrupa Adalet Divanından 98/59 sayılı Direktif’in yorumlanmasını talep etmiştir.

C-134/24 sayılı Dosya:

Davacı 1994'ten beri bir Limitet şirketine çalışmaktadır. 1.12.2020 tarihinde şirketin varlığı üzerine iflas prosedürü başlatılmış ve davalı iflas yöneticisi olarak atanmıştır. 2.12.2020'de davalı, davacının iş sözleşmesini 31.3.2021 itibarıyla feshetmiştir.

Davalı, 30 takvim günü içinde beşten fazla çalışanın işten çıkarıldığını kabul etmiştir. Davacı, iş sözleşmesinin devam ettiğinin tespiti ve fesih sürecinin kesinleşmesine kadar çalıştırılmasının sağlanması talebiyle dava açmıştır; iş sözleşmesinin geçersiz olduğunu, zira toplu işten çıkarmanın İşçinin Haksız Feshe Karşı Koruma kanunu (KSChG) 17. madde 1. fıkra uyarınca yetkili makama bildirilmediğini ileri sürmüştür.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı kabul etmiştir; davalı bu karara itiraz ederek temyize başvurmuştur.

C-402/24 sayılı Dosya:

Davacı, 2012'den beri yaklaşık 348 çalışanı olan bir havayolu şirketinde kaptan pilot olarak çalışmaktadır. 15.6.2020'de şirket, pilotların işten çıkarılmasına ilişkin olarak 17. madde 2. fıkra KSChG uyarınca çalışan temsil eden işyeri kurulu ile istişare sürecini başlatmıştır. 30.6.2020'de şirket, faaliyetlerini derhal durdurma kararı almıştır. 1.7.2020'de şirketin varlığı üzerine iflas prosedürü başlatılmış ve davalı iflas yöneticisi olarak atanmıştır.

Aynı gün, davalı toplu işten çıkarmayı yetkili makama bildirmiştir; bildirimle çalışan temsilcilerinin nihai görüşleri eklenmemiştir ve ulusal hukuk uyarınca alternatif olarak sağlanabilecek istişare durumu yalnızca sürecin başlatıldığını ve devam ettiğini belirten bir notla sınırlı kalmıştır. Yetkili makam, bildirim alınmasını yalnızca belgelerin alındığını teyit ederek onaylamıştır. Temmuz başında davalı, çalışan temsilcisi olmayan kabin ve yer personelini işten çıkarmıştır.

29.7.2020'de davalı, toplu işten çıkarma kapsamında davacı ve diğer kaptanların iş sözleşmelerini üç aylık fesih süresi ile feshetmiştir. Davacı, fesih geçersizliğinin ve iş sözleşmesinin devamının tespiti için dava açmıştır; iddiasını desteklemek için KSChG uyarınca öngörülen istişare sürecinin yerine getirilmediğini ileri sürmüştür.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı reddetmiştir; davacı temyize başvurmuştur.

Gerekçe:C-134/24 sayılı Dosya:

Direktifin 4. maddesi 1. fıkra 1. alt fıkrası, iş sözleşmesinin, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca yetkili makama bildirilmesi gereken toplu işten çıkarma kapsamında feshedilmesi halinde, söz konusu feshin yalnızca yetkili makama

yapılan bildirimin 30 gün sonrasında geçerli olacağını öngörür. Süre, bildirimin makama ulaşmasıyla başlar.

3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra ve 4. madde 1. fıkra 1. alt fıkra, bir işverenin iş sözleşmesini söz konusu bildirim yapılmadan feshetmesi halinde, eksik bildirimi sonradan tamamlayarak fesih işleminin 30 gün sonra geçerli olacağını iddia edemeyeceğini öngörür. Toplu işten çıkarma kapsamında, işverenin, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca öngörülen bildirim yapılmadan iş sözleşmesini feshetmesi ve fesih süresinin bildirimin eksiklikleri giderilene kadar askıya alınması mümkün değildir.

Topluluk mevzuatında öngörülen prosedürlerin ve bu prosedürler kapsamında öngörülen yükümlülüklerin sıralaması, işverenin bildirimi fesihten sonra yapıp geçici bir askıya alma ile feshi geçerli kılabilmesi durumunda geçersiz hâle gelir. Bu geçici askıya alma, 98/59 sayılı Direktif'te öngörülen prosedür yükümlülüklerinin geçerliliğini ve amacını, yani planlanan toplu işten çıkarmadan önce çalışan temsilcileri ile istişare ve yetkili makama bildirim yapılması gerekliliğini tehlikeye atar.

C-402/24 sayılı Dosya:

Direktif'in 3. maddesi, yetkili makama yapılan toplu işten çıkarma bildirim amacının, yetkili makam eksik veya hatalı bildirimi kabul edip yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünür ve 4. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca 30 günlük sürede sorunlara çözüm aramayacağını varsayarsa tamamlanmış sayılmayacağını öngörür; ayrıca ulusal düzenlemeye göre işveren ve yetkili makam işsizliğin önlenmesi veya sınırlandırılması için işbirliği yapmak veya ulusal istihdam kurumu toplu işten çıkarma sürecinde resmi inceleme yapmakla yükümlüyse, bildirim amacına ulaşamaz.

Direktif'in 6. maddesi, hatalı veya eksik bildirimin varlığında, 4. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca öngörülen 30 günlük sürenin başlamamasının, 3. madde 1. fıkra 1. alt fıkra uyarınca öngörülen bildirim yükümlülüğünü uygulamak amacıyla alınmış bir önlem olarak değerlendirilemeyeceğini öngörür.

Federal Anayasa Mahkemesi

Karar Tarihi : 29.05.2025

Sayısı : 2 BvR 934/19/

Kilise üyeliğinin işe alım şartı olarak aranması: Federal İş Mahkemesi kararına karşı yapılan anayasaya aykırılık iddiasının kabulü**Özü:**

Federal Anayasa Mahkemesi, kiliseye bağlı bir işveren tarafından yapılan ve Federal İş Mahkemesinin (Avrupa Adalet Divanına yaptığı ön karar başvurusunun ardından) işvereni, ilan edilen bir pozisyon için başvuran ve herhangi bir dine mensup olmayan bir adayı mülakata davet etmemesi nedeniyle tazminat ödemeye mahkum eden kararına karşı yöneltilen anayasa aykırılık iddiasını kabul etmiştir. Federal İş Mahkemesi kararı, işverenin Anayasanın 4/1-2 md. ile birlikte 140. Md. ve Weimar Anayasasının 137/3 md.³ kaynaklanan din özgürlüğü hakkını ihlal etmektedir; zira Genel Eşit Muamele Kanunu'nun (AGG) sınırlama hükmünün uygulanması kapsamında yapılan menfaat dengesi, işverenin din özgürlüğü hakkını anayasal olarak gerekli ölçüde dikkate almamaktadır.

Olay:

Anayasaya aykırılık iddiasının konusu, kiliseye bağlı bir işverenin belirli bir pozisyon için hangi koşullar altında kilise üyeliğini arayabileceği ve devlet mahkemelerinin bunu dini özyönetim hakkı bakımından ne ölçüde denetleyebileceği sorusudur.

Davacı, kiliseye bağlı bir işverendir. Bir proje pozisyonu için yayımlanan ilanda, diğer hususların yanı sıra şu ifadeye yer verilmiştir: “Protestan bir kiliseye veya ACK’ye bağlı bir kiliseye üyelik ve diyakonik misyona bağlılık beklenmektedir.” Asıl davanın davacısı olan ve herhangi bir dine mensup olmayan aday, ilan edilen pozisyona başvurmuş, ancak dini aidiyetine ilişkin herhangi bir beyanda bulunmamıştır. Mülakata davet edilmemiştir. Bunun üzerine İş Mahkemesi’nde dava açarak, dini sebeplerle ayrımcılığa uğradığını ileri sürmüş ve AGG 15/2 md. uyarınca tazminat talep etmiştir. İş mahkemesi, davayı kabul etmiş ve davacı lehine tazminata hükmetmiştir. Eyalet İş Mahkemesi ise davayı reddetmiştir. Mahkemeye göre, din temelinde farklı muamele, AGG 9/1. md. uyarınca hukuka uygun olduğuna hükmetmiştir.

Davacı tarafından başlatılan temyiz süreci kapsamında Federal İş Mahkemesi, Avrupa Adalet Divanı nezdinde bir ön karar prosedürü başlatmıştır. 2000/78/EC sayılı Direktif’in (Eşit Muamele Direktifi) 4. maddesinin 2. fıkrasının

³ ÇN: Din özgürlüğüne ilişkin olarak yürürlükteki Federal Anayasa, Weimar Anayasasının ilgili maddelerine atıfta bulunmaktadır.

yorumunun açıklığa kavuşturulması gerekli görülmüştür. Bu hükmün anlamı, AGG 9/1 md. yorumlanması açısından belirleyicidir ve özellikle, bir faaliyetin niteliği veya icra koşulları bakımından, kuruluşun ethosu ışığında hangi şartların “esaslı, hukuka uygun ve haklı mesleki gereklilik” olarak kabul edileceğinin ve devlet mahkemelerinin kapsamlı bir denetim yetkisine sahip olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Avrupa Adalet Divanı, bir başvurunun, dinin söz konusu faaliyetlerin niteliği bakımından esaslı, hukuka uygun ve haklı bir mesleki gereklilik olduğu gerekçesiyle reddedilmesinin etkili bir yargısal denetime tabi olması gerektiğine karar vermiştir. Eşit Muamele Direktifi 4/2 md. öngörülen kriterlerin denetimi, şüphe durumlarında devlet mahkemeleri gibi bağımsız bir mercie bırakılmadığı takdirde anlamsız hale gelecektir. “Esaslı, hukuka uygun ve haklı gereklilik” kavramının yorumlanmasında mahkemeler, bir yandan ilgili kilise veya kuruluşun ethosunun meşruiyetini sorgulamamaları gerektiğini, diğer yandan çalışanların din temelinde ayrımcılığa uğramama hakkının ihlal edilmemesini gözetmek zorundadır. Ulusal mahkemelere, AGG 9/1 md. gibi bir ulusal düzenlemenin Eşit Muamele Direktifi 4/2 md. ile uyumlu şekilde yorumlanıp yorumlanamayacağına veya uygulanmaması gerekip gerekmediğine karar verme görevi düşmektedir.

Federal İş Mahkemesi, başvurunun davacıya tazminat ödemesine hükmetmiştir. AGG 9/1 md. alt. 1’in Birlik hukuku gerekleriyle uyumlu olmadığı ve uygulanmaması gerektiği belirtilmiştir. AGG 9/1 md. alt. 2 de din temelindeki farklı muameleyi haklı kılmamaktadır. Her ne kadar somut olayda mesleki gereklilik ile ilan edilen faaliyet arasında doğrudan bir bağlantı bulunsa da dini cemaatin öz anlayışı dikkate alındığında, kilise üyeliği faaliyetin niteliği veya icra koşulları bakımından esaslı, hukuka uygun ve haklı bir mesleki gereklilik olarak değerlendirilemez.

Anayasaya aykırılık iddiası kabul edilmiştir. Federal Anayasa Mahkemesi, Federal İş Mahkemesi kararını kaldırmış ve dosyayı yeniden incelenmek üzere ilgili mahkemeye iade etmiştir.

Gerekçe:

Anayasaya aykırılık iddiası, başvurunun Avrupa Adalet Divanı içtihadının uygulanması suretiyle dini özyönetim hakkının ihlal edildiğini ileri sürdüğü ölçüde (incidental ultra vires itirazı) kabul edilebilir ve esastan da yerindedir. Federal İş Mahkemesi kararı, başvurunun Anayasanın 4/1-2 md. ile birlikte 140.md ve Weimar Anayasasının m. 137/3 md. doğan dini özyönetim hakkını ihlal etmektedir; zira AGG’nin sınırlama hükmünün uygulanması kapsamında yapılan menfaat dengesi, başvurunun dini özyönetim hakkını anayasal olarak gerekli ölçüde dikkate almamaktadır.

Temel hak ölçütlerine göre yapılması gereken, kiliseye bağlı işverenlerin menfaatleri ile çalışanların menfaatleri arasındaki dengelemede, ön karar prosedürü kapsamında verilen Avrupa Adalet Divanı kararının dikkate alınması gerekmektedir. Bu durum, dini özyönetim hakkının sınırlandırılması düzeyinde uygulanan iki aşamalı incelemeye ilişkin anayasa yargısı ölçütlerinin somutlaştırılmasına yol açmaktadır. Ulusal hukukun yorum ve uygulanmasının Birlik hukuku çerçevesine uyarlanması, Birlik hukukunun önceliği gereği zorunludur. Somut olayda da Birlik hukukunun önceliği ortadan kalkmamaktadır. Nitekim Avrupa Adalet Divanı kararı bir ultra vires işlem teşkil etmemektedir. Ayrıca, dini toplulukların iş hukuku alanındaki özyönetim hakkının kapsamı bakımından ulusal anayasa hukuku ile Birlik hukuku arasında aşılması imkansız çelişkiler de bulunmamaktadır.

Uyuşmazlık konusu pozisyonun Hristiyan karakterinin makul – ve dolayısıyla yeterli – şekilde ortaya konulmuş olmasına rağmen dikkate alınmaması nedeniyle Federal İş Mahkemesi, AGG 9/1 md. alt. 2'nin unsurlarını uygularken Avrupa Adalet Divanı içtihadına göre gözetilmesi gereken ölçütleri, dini özyönetim hakkı aleyhine olacak şekilde aşırı yorumlamıştır. Federal İş Mahkemesinin, ilan edilen faaliyetin niteliği ve bunun kilise üyeliği ile bağlantısına ilişkin kendi değerlendirmesini başvurunun değerlendirmesinin yerine koyması, başvurunun menfaatlerinin anayasal olarak gerekli şekilde dengelenmemesine yol açmaktadır.

Federal İş Mahkemesinin, başvuru tarafından talep edilen Protestan bir kiliseye veya ACK'ye bağlı bir kiliseye üyelik şartının AGG 9/1 md. alt. 2 anlamında “esaslı” olup olmadığına ilişkin ciddi şüpheleri, başvurunun dini özyönetim hakkının gerekli şekilde dikkate alındığını göstermemektedir. Federal İş Mahkemesinin, söz konusu mesleki gerekliliğin haklı olmadığı yönündeki değerlendirmesi de dini özyönetim hakkını yeterince gözetmemektedir. Federal İş Mahkemesi, başvurunun ne özerklik hakkının ne de ethosunun ihlal edilme tehlikesini ortaya koyduğunu varsaymaktadır. Ancak bu noktada da başvurunun görevin içeriği ve önemi konusundaki değerlendirmesinin incelemeye dahil edilip edilmediği anlaşılmamaktadır.

Düsseldorf İdare Mahkemesi

Karar Tarihi: 2.9.2025

Sayı: 2 L 2837/25

Özel bir davette resmi kıyafet unsurları giyen komiser yardımcısı adayının görevden çıkarılması

Özü:

Özel bir davette (temalı parti) resmi kıyafetin giyen ve kurgulanmış bir yakalama eylemine katılan bir komiser yardımcısı aday, karakter uygunluğuna ilişkin şüpheler nedeniyle deneme statüsündeki memuriyet ilişkisinden çıkarılabilir. Düsseldorf İdare Mahkemesi bu yönde karar vermiş ve adayın görevden çıkarılmasına karşı yaptığı ihtiyati tedbir başvurusunu reddetmiştir.

Olay:

Emniyet Müdürlüğü, bir komiser yardımcısı adayının uygunluğuna ilişkin şüpheler bulunduğunu değerlendirmiştir. Aday, diğer komiser yardımcısı adaylarıyla birlikte katıldığı özel bir davette, üzerinde “Polizei” ibaresi bulunan ve hizmet kıyafetinin parçası olan bir kazak ile koruyucu yelek giymiştir. Davete katılan diğer kişiler, adayın bu şekildeki görünümüne ilişkin video kayıtları yapmıştır. Ayrıca aday, video formatında bir misafir defteri hazırlanması kapsamında, uyuşturucu satıcısı olarak kurgulanmış bir davetlinin yakalanmasının canlandırılmasına katılmıştır.

Düsseldorf İdare Mahkemesi, adayın görevden çıkarılmasına karşı yaptığı ihtiyati tedbir başvurusunu reddetmiştir. Karara karşı Üst İdare Mahkemesi'ne itiraz edilebilir.

Gerekçe:

Hazırlık hizmetinde bulunan bir polis memuru, polislik mesleği için gerekli karakter veya kişisel uygunluğuna ilişkin haklı şüpheler bulunması halinde, geri alınabilir statüdeki memuriyet ilişkisinden çıkarılabilir.

Emniyet Müdürlüğü, söz konusu görev dışı davranışın, özellikle sosyal medya çağında yalnızca davete katılan kişilerle sınırlı kalmayıp daha geniş bir çevrede bilinir hale gelebileceği dikkate alındığında, toplumun polise duyduğu güveni açık ve kalıcı biçimde zedelediğini isabetli şekilde değerlendirmiştir. Bu nedenle adayın görevden çıkarılması hukuka uygundur.

AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ

İhbarcılık (Whistle-Blowing) Nedeniyle İşten Çıkarılmanın AİHS'nin 10. Maddesine İhlal Edip Etmediği

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
Balacci / Moldova Cumhuriyeti Kararı
(Başvuru no. 41232/13)
25 Eylül 2025

Çev. Arş. Gör. İrem ÇELİK¹
ORCID: 0000-0002-6926-1087

DAVANIN KONUSU

Başvuru, başvurunun kamu görevlilerinin de dahil olduğu gümrük yolsuzluğunu ihbar etmesinin ardından Gümrük Servisi'ndeki görevine son verilmesine ilişkindir. Başvurucu, AİHS'nin 6. ve 10. maddelerine dayanmaktadır.

Olayların meydana geldiği tarihte başvuru, Gümrük Servisi bünyesinde ithal edilen malların menşenin tespiti ve belgelendirilmesinden sorumlu birimin başkanı olarak görev yapmaktaydı. Başvurucu, 30 Kasım 2009 tarihinde Başsavcılığa suç duyurusunda bulunarak et ithalatında menşe ülkesinin gerçeğe aykırı biçimde gösterilmesi suretiyle tercihli gümrük uygulamalarından yararlanılmasını sağlayan hukuka aykırı bir uygulama, yani aktarma yoluyla gerçekleştirilen menşe hilesi bildirmiş ve bu uygulamaya Gümrük Servisi'ndeki üst düzey kamu görevlilerinin de dahil olduğu ileri sürülmüştür.

I. CEZA YARGILAMASI

30 Kasım 2009 tarihinde, başvurunun söz konusu et ithalatçılarına bir mahkeme kararına aykırı olarak menşe belgesi düzenlemeyi reddetmesi üzerine, görevi kötüye kullanma iddiasıyla hakkında ceza soruşturması başlatılmıştır. 23 Aralık 2010 tarihinde ise suç unsuru bulunmaması nedeniyle ceza soruşturması sona erdirilmiştir.

II. BİRİNCİ İŞTEN ÇIKARMA VE GÖREVE İADE

Yine 30 Kasım 2009 tarihinde başvuru, Bălți Gümrük Ofisi'nde başka bir göreve nakledilmiştir.

¹ İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

10 Aralık 2009 tarihinde Gümrük Servisi, aynı et ithalatçısına menşe belgesi düzenlememesi nedeniyle başvuru hakkında disiplin cezası olarak kınama cezası vermiştir. 14 Aralık 2009 tarihinde ise başvuru, 7-11 Aralık 2009 tarihleri arasında izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla disiplin yaptırımı olarak işten çıkarılmıştır.

Başvuru, her iki disiplin cezasına karşı yargı yoluna başvurmuştur.

Kişinev İstinaf Mahkemesi, 16 Mart 2010 tarihinde başvuru lehine karar vermiştir. Mahkeme, başvuru söz konusu menşe belgelerini düzenlemeyi reddetmesinin ilgili mahkeme kararına aykırı olmadığını ve başvuru işe gelmemesinin, işverenin ulaşım giderlerini karşılamamasından kaynaklandığı için haklı olduğunu tespit etmiştir. Mahkeme ayrıca birkaç gün içinde art arda uygulanan disiplin cezalarının,

“işverenin faaliyetlerinde tespit edilen hukuka aykırılıklara ilişkin olarak 30 Kasım 2009 tarihinde yapılan şikâyet nedeniyle Gümrük Servisi’nin başvuruya yönelttiği bir baskı ve misilleme biçimi oluşturduğunu” kaydetmiştir.

Yüksek Mahkeme, 14 Temmuz 2010 tarihinde bu kararı onamıştır. Başvuru, 16 Temmuz 2010 tarihinde görevine iade edilmiştir.

III. İKİNCİ İŞTEN ÇIKARMA VE GÖREVE İADE

Başvuru, 4 Ağustos 2010 tarihinde ertesi gün için ücretsiz izin talebinde bulunmuş; bu talebin kabul edildiği ileri sürülmüştür. 5 Ağustos 2010 tarihinde başvuru, aynı gümrük yolsuzluğu ve ihbarcılığı nedeniyle maruz kaldığı misilleme tedbirleri hakkında bir basın toplantısı düzenlemiştir.

19 Ağustos 2010 tarihinde, hakkında yürütülen ceza soruşturması süresince görevden uzaklaştırılmıştır. İddialara göre başvuru, 5 Ağustos 2010 tarihinde düzenlenen basın toplantısı hakkında amirleri tarafından sorgulanmıştır. 23 Aralık 2010 tarihinde ceza soruşturması ve görevden uzaklaştırma işlemi sona erdirilmiş; 17 Ocak 2011 tarihinde ise başvuru resmen görevine iade edilmiş ancak ofise girişine izin verilmemiştir.

Başvuru, 7 Şubat 2011 tarihinde, 5 Ağustos 2010 tarihinde izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla işten çıkarılmış ve bu işten çıkarma işlemine karşı dava açmıştır.

Moldova Yüksek Mahkemesi, 21 Aralık 2011 tarihinde kesin olarak başvuru lehine karar vermiştir. Mahkeme, başvuru 5 Ağustos 2010 tarihindeki izninin usulüne uygun biçimde verildiğini ve her halükarda işten çıkarma işleminin süre yönünden geçersiz olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca işten çıkarma kararının yetkisiz bir görevli olan C.T. tarafından imzalandığını da belirtmiştir:

“Mahkeme, C.T.’nin 17.02.2010 tarihli yetki devrine dayanarak Gümrük Servisi Genel Müdürü adına imza atma yetkisine sahip olduğu yönündeki iddiayı reddetmektedir. Zira

02.01.2007 tarihli ve 4 sayılı Hükümet Kararnamesi uyarınca Genel Müdür yazışmaların imzalanmasına ilişkin yetkiyi devredebilir; ancak personelin işe alınmasına veya işten çıkarılmasına ilişkin karar verme yetkisi münhasıran Genel Müdür'e aittir."

Mahkeme, aşağıdaki gerekçeyle başvurunun görevine iadesine hükmetmiştir:

"Mahkeme, başvurunun Eşyanın Menşei ve Tarife Dışı Düzenlemeler Şubesi Başkanı görevine iadesine hükmedemez. Başvurucuya göre bu görev, Gümrük Servisi'nin mevcut teşkilat şemasında önceki görevine karşılık gelmektedir. Ancak mahkemenin yetkisi, işten çıkarma emrinin verildiği tarihteki hukuka uygunluğu incelemekle sınırlıdır ve çalışanın, iptal edilen işten çıkarma emrinin verildiği tarihte mevcut olan kadroya iade edilmesi gerekmektedir."

IV. ÜÇÜNCÜ İŞTEN ÇIKARMA

Başvurucu, 2 Ocak 2012 tarihinde işe döndüğünde kendisine bir masa ve sandalye tahsis edilmiş ancak bilgisayara erişimine izin verilmemiştir. Aynı gün, 2010 yılında gerçekleştirilen Gümrük Servisi yeniden yapılanması kapsamında kadrosunun kaldırıldığı gerekçesiyle işten çıkarılacağı kendisine bildirilmiştir. 10 Ocak 2012 tarihinde başvuruca alternatif bir kadro teklif edilmiş, 31 Ocak 2012 tarihinde ise başvuruca işten çıkarılmıştır.

Başvurucu, 1 Mart 2012 tarihinde işten çıkarılmasına karşı dava açmıştır. Başvurucu, diğer gerekçelerin yanı sıra, aynı görev tanımına sahip bir kadronun farklı bir ad altında varlığını sürdürdüğünü, bu nedenle kadrosunun fiilen kaldırılmadığını ve işten çıkarılmasının ihbarcılığına yönelik bir misilleme niteliği taşıdığını ileri sürmüştür. Ayrıca işten çıkarma kararının yetkisiz bir kişi olan C.T. tarafından imzalandığını da öne sürmüştür.

Kişinev İstinaf Mahkemesi, 28 Mayıs 2012 tarihinde başvurunun işten çıkarılmasını hukuka uygun bulmuş ve şu tespitlerde bulunmuştur:

"Yüksek Mahkemenin 21.12.2011 tarihli kesin kararının ardından başvuruca görevine iade edilmiştir... Ancak söz konusu kadro yeniden yapılanma nedeniyle artık mevcut olmadığından, Gümrük Servisi başvuruca işten çıkarabilecek durumdaydı...Başvurucuya Güneydoğu Gümrük Bürosu Başkanlığı teklif edilmiş; başvurunun bu teklifi reddetmesi üzerine işten çıkarılmasına karar verilmiştir. C.T.'nin işten çıkarma kararını imzalama yetkisine sahip olmadığı yönündeki iddiaya gelince, mahkeme bu yetkinin Gümrük Servisi tarafından düzenlenen resmi belgelerin imzalanmasına ilişkin 17.02.2010 tarihli yetki devrinden kaynaklandığını belirtmektedir."

Başvurucu bu karara karşı temyiz yoluna başvurmuştur. Başvurucu, kadroların yalnızca yeniden adlandırılmasının hukuka uygun bir işten çıkarma gerekçesi oluşturmadığını ve Yüksek Mahkeme'nin 18 Ocak 2011 tarihli açıklayıcı notunda hakimlere, ilgili çalışanın görev tanımını ayrıntılı biçimde incelemelerinin tavsiye edildiğini vurgulamıştır. Başvurucu ayrıca Gümrük Servisi Yönetmeliği'nin personelin işten çıkarılmasına ilişkin yetki devrini açıkça yasakladığını, 17 Şubat

2010 tarihli yetki devri belgesinin dava dosyasında yer almadığını ve Yüksek Mahkemenin başka bir davada C.T.'nin işten çıkarma kararını imzalama yetkisinin bulunmadığını tespit ettiğini belirtmiştir. Başvurucu, işten çıkarılmasının 2009 yılındaki ihbarcılığına karşı bir misilleme niteliğinde olduğunu yinelemiştir.

Yüksek Mahkeme, 29 Kasım 2012 tarihinde alt derece mahkemesinin kararını onamıştır. Mahkeme, Kişinev İstinaf Mahkemesi'nin gerekçeleriyle aynı argümanlara dayanmıştır. Karar kesinleşmiştir.

Başvurucu, AIHS'nin 6. ve 10. maddeleri kapsamında, ihbarcılığıyla bağlantılı olarak işten çıkarılmasının adil olmayan bir yargılama sürecinin sonucu olduğunu ileri sürerek başvuruda bulunmuştur.

HÜKMÜN GEREKÇESİ

AIHS'İN 10. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI

Başvurucu, Gümrük Servisi'ndeki yolsuzluğu bildirmesinin ardından görevinden çıkarılması nedeniyle AIHS'nin 10. maddesi kapsamında başvuruda bulunmuştur. Başvurucu, AIHS'nin 6. maddesi kapsamındaki şikayetinin, 10. madde çerçevesinde ileri sürülen argümanlara dahil edildiğini bildirmiştir.

Başvurucunun argümanlarının niteliği ve kapsamı dikkate alındığında AIHM, davayı yalnızca AIHS'nin 10. maddesi çerçevesinde incelemenin uygun olduğu kanaatine varmıştır.

Başvurucu, Moldova makamlarının, Gümrük Servisi yönetimini de ilgilendiren yolsuzluğa ilişkin bilgileri açıklaması nedeniyle kendisini rahatsız edici bir çalışan olarak bertaraf etmeye çalıştığını ileri sürmüş ve *Guja/Moldova Cumhuriyeti (no. 2)* kararına dayanmıştır. Üç işten çıkarma kararının ve hakkında yürütülen ceza soruşturmasının ihbarcılığına karşı bir misillemeden ibaret olduğunu açıklamıştır. Başvurucuya göre, iki kez işten çıkarılması için geçerli bir gerekçe bulunamaması üzerine makamlar, onu üçüncü kez işten çıkarabilmek amacıyla görünürde bir yeniden yapılanma süreci oluşturmuştur. Başvurucu, Gümrük Servisi'ndeki eski kadrosunun statüsünün düşürülmüş olmakla birlikte varlığını sürdürdüğünü ve Gümrük Servisi'nin işleyişi açısından zorunlu nitelik taşıdığını savunmuştur. Başvurucu, üçüncü yargılama sürecinde ulusal mahkemelerin, kadrosunun kaldırıldığını yalnızca biçimsel olarak kabul ettiğini; buna karşılık yeniden adlandırılmış bir kadro altında yürütülmeye devam eden görevleri hiçbir zaman değerlendirmediklerini belirtmiştir. Ulusal mahkemeler, ihbarcılığa yönelik misilleme iddiasına da cevap vermemiş ve daha önceki tespitleriyle çelişerek C.T.'nin yetkisinin geçerli olduğuna hükmetmiştir. Başvurucu ayrıca, 2010 yılı başında gerçekleştirildiği iddia edilen yeniden yapılanmaya ve kadrosunun kaldırılmasına rağmen Temmuz 2010'da resmen göreve iade edildiğini, Şubat 2011'de başka gerekçelerle hukuka aykırı biçimde işten çıkarıldığını ve Aralık 2011'de yeniden göreve iade edildikten sonra Ocak 2012'de bir kez daha işten

çıkarıldığını ileri sürmüştür. Kendisine teklif edilen alternatif kadroya ilişkin görüşlerini bildirme fırsatı bulamadığını, her halükarda söz konusu kadronun 2012 yılı baharında kaldırıldığını ve bu nedenle teklifin gerçek bir öneri niteliği taşımadığı sonucuna vardığını belirtmiştir.

Hükümet, başvurunun son işten çıkarılmasının 2010 yılındaki Gümrük Servisi yeniden yapılanmasının sonucu olduğunu ve başvurunun kamuoyuna yönelik açıklamalarıyla herhangi bir bağlantısının bulunmadığını savunmuştur. Başvurucunun teklif edilen alternatif kadroyu reddetmiş olması nedeniyle işten çıkarma usulüne riayet edildiğini ileri sürmüştür. Gümrük Servisi'nin yeniden yapılandırılmasına ilişkin Hükümet kararı Ocak 2010'da yürürlüğe girmiş ve başvurunun kadrosunun kaldırılması sonucunu doğurmuştur. Hükümet, mevcut davanın Guja (no. 2) kararından ayrılması gerektiğini ve davanın AİHS'nin 10. maddesinin ihlalini ortaya koymadığını öne sürmüştür.

İhbarcılarının korunmasına ilişkin genel ilkeler, son olarak *Halet/Lüksemburg* ([BD], no. 21884/18, §§ 120-154, 14 Şubat 2023) kararında özetlenmiştir.

AİHM, başvurunun şikayet ettiği tedbirin üçüncü işten çıkarma işlemi olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte AİHM, başvurunun ifade özgürlüğüne müdahale bulunup bulunmadığının belirlenmesi bakımından, başvurunun 2009 yılındaki ihbarından sonra meydana gelen bütün olayların dikkate alınmasının gerekli olduğu kanaatindedir.

AİHM, ulusal mahkemelerin başvurunun ilk işten çıkarılmasının hukuka aykırı olduğunu ve bu işlemin ihbarcılığı nedeniyle misilleme niteliği taşıdığını tespit ettiğini belirtmektedir. Başvurucu, 16 Temmuz 2010 tarihinde şeklen görevine iade edilmiş ve 5 Ağustos 2010 tarihinde, ihbarcılığı nedeniyle gerçekleşen ilk işten çıkarılmasına ilişkin yargılamanın sonucu hakkında bir basın toplantısı düzenlemiştir. Kısa bir süre sonra başvuru, o tarihte dokuz aydan fazla süredir devam eden ceza soruşturması kapsamında görevden uzaklaştırılmıştır. Başvurucu, 17 Ocak 2011 tarihinde tekrar şeklen görevine başlayabilmiş ancak ofise girişine izin verilmemiştir. Birkaç hafta sonra, 7 Şubat 2011 tarihinde başvuru, basın toplantısını düzenlediği gün olan 5 Ağustos 2010'da izinsiz devamsızlık yaptığı iddiasıyla yeniden işten çıkarılmıştır. Başvurucu, Yüksek Mahkemenin ikinci işten çıkarma işleminin hukuka aykırı olduğunu tespit etmesinin ardından Aralık 2011'de görevine iade edilmiştir. Son olarak başvuru, 2010 yılında gerçekleştirildiği ileri sürülen yeniden yapılanma nedeniyle Ocak 2012'de üçüncü kez işten çıkarılmıştır.

Üçüncü işten çıkarma işlemine ilişkin yargılama sırasında ulusal mahkemeler, yeniden yapılanmaya dayalı işten çıkarmanın neden söz konusu yeniden yapılanmadan iki yıl sonra gerçekleştiğini ve aynı görevlerin başka bir ad altındaki idari birim tarafından yerine getirilmeye devam edilip edilmediğini açıklığa kavuşturmaya çalışmamıştır. Halbuki bu hususların açıklığa kavuşturulması oldukça

önem taşımaktadır. Nitekim İş Kanunu, yeniden yapılanma gerekçesiyle kaldırılan kadrolarla aynı görevleri içeren ve yalnızca adı değiştirilen kadroların bir yıl geçmeden yeniden oluşturulmasına izin vermemektedir. Ulusal mahkemeler ayrıca, başvurunun işten çıkarma kararını imzalama konusunda C.T.’nin yetkisine ilişkin altı ay önceki kendi tespitleriyle çelişmiştir.

Yukarıda belirtilenler ve dosya kapsamı dikkate alındığında AİHM, başvurunun üçüncü kez işten çıkarılmasının olağan bir iş uyuşmazlığıyla ilgili olmadığı; aksine 2009 yılında iddia edilen gümrük yolsuzluğunu açıklaması nedeniyle kendisine yöneltilmiş başka bir misilleme eyleminin tüm özelliklerini taşıdığı yönünde çıkarım yapmak için yeterince güçlü gerekçeler bulunduğu kanaatindedir. Olayların gelişim biçimi ve zamanlaması, bağımsız bir gözlemcinin başvurunun üçüncü işten çıkarılmasının 2009 olaylarıyla ilgisiz olmadığı sonucuna makul olarak varmasına yol açabilecektir. Nitekim işveren, uyuşmazlığın basit bir iş uyuşmazlığı olduğu izlenimini korumaya dahi çalışmamış; mahkemelerin göreve iade kararlarından sonra her defasında başvurunun görevine fiilen başlamasını aktif biçimde engellemiştir. Böylece başvurucuya ve başkalarına, başvurunun eski işyerinde artık istenmediği açıkça gösterilmiştir.

Bu koşullarda AİHM, mevcut davayı yukarıda anılan *Guja* (no. 2) kararından ayırmak için herhangi bir neden görmemekte ve başvurunun Ocak 2012’de işten çıkarılmasının, AİHS’nin 10. maddesinin birinci fıkrası kapsamında ifade özgürlüğü hakkına yönelik “bir kamu makamı müdahalesi” teşkil ettiği kanaatine varmaktadır. AİHM, söz konusu müdahalenin “kanunla öngörülmüş” olup olmadığını ve meşru bir amaç taşıyıp taşımadığını ayrıca karara bağlamayı gerekli görmemektedir. Müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olup olmadığı bakımından AİHM, mevcut davada başvurunun ithalat yolsuzluğunu kolluk makamlarına bildirdikten sonra art arda üç kez işten çıkarılmasına ve bir ceza soruşturmasına maruz bırakılmasını dikkat çekici bulmaktadır. İlk yargılama sürecinde ulusal mahkemeler, başvurunun işten çıkarılmasının makamların rahatsız edici bir çalışanı bertaraf etme girişimi olduğunu tespit etmişken, üçüncü yargılama sürecinde bu unsurun, başvuru tarafından temyiz başvurusunda açıkça ileri sürülmesine rağmen tamamen göz ardı edilmiş olması çarpıcıdır. Mahkemeler, 2009 yılından sonraki olgulara hiçbir şekilde dikkat etmemiş ve başvurunun üçüncü kez işten çıkarılmasına ilişkin kararın, AİHM’in *Guja/Moldova* kararındaki içtihadı dikkate alınarak AİHS’nin 10. maddesinin 2. fıkrası kapsamında haklı gösterilip gösterilemeyeceğini incelememiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle AİHM, başvurunun ifade özgürlüğü hakkına, özellikle de bilgi verme hakkına yapılan müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olmadığı sonucuna varmaktadır. Bu nedenle AİHS’nin 10. maddesi ihlal edilmiştir.

**KİTAP
DEĞERLENDİRMESİ/
TANITIMI**

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Esasları



Yayınevi: Legem Yayınevi

Yazar: Bektaş Kar

ISBN: 9786255827579

İş kazası ve meslek hastalıkları, yalnızca bireysel mağduriyetler doğuran olaylar değil; aynı zamanda çalışma hayatının güvenliği, sosyal devlet ilkesi ve üretim düzeninin sürdürülebilirliği bakımından da temel öneme sahip hukuki ve toplumsal olgulardır. Bu nedenle “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Esasları” başlıklı bir çalışmanın önemi çok boyutlu olarak ortaya konulabilir:

Her şeyden önce, iş kazaları ve meslek hastalıkları, işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığı üzerinde doğrudan etkili olup, en temel insan hakkı olan

yaşama hakkı ile yakından ilişkilidir. Bu yönüyle konu, yalnızca teknik bir sosyal güvenlik meselesi değil; aynı zamanda anayasal haklar ve insan hakları bağlamında değerlendirilmesi gereken bir alandır.

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları, sosyal güvenlik hukuku ile iş hukuku arasında yer alan, çok katmanlı ve dinamik bir yapıya sahiptir. Bu alanda yapılacak bir inceleme, yalnızca mevzuat hükümlerinin aktarılmasıyla sınırlı kalmamalı; aynı zamanda yargı kararları, doktrindeki görüşler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar ışığında bütüncül bir değerlendirmeyi de içermelidir. Özellikle meslek hastalıklarının tespitinde karşılaşılan güçlükler, illiyet bağı- nın kurulması ve teknik-tıbbi verilerin hukuki değerlendirmeye yansıtılması gibi hususlar, konunun disiplinler arası niteliğini açıkça ortaya koymaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı, yalnızca hukuki bir sorumluluk meselesi olmayıp, aynı zamanda insan onurunun, yaşam hakkının ve sosyal devlet ilke- sinin doğrudan bir yansımasıdır. Bu bağlamda, işçilerin korunması, zararların giderilmesi ve risklerin önlenmesi, hukuk düzeninin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Ancak uygulamada ortaya çıkan uyumsuzluklar, kavramların sınırlarının belirlenmesi, illiyet bağı, kusur, tazminat ve sosyal güvenlik yar- dımları gibi birçok konuda farklı yorum ve değerlendirmelere yol açmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları, sosyal güvenlik hukuku ile iş hukuku arasında yer alan, çok katmanlı ve dinamik bir yapıya sahiptir. Bu alanda yapılacak bir inceleme, yalnızca mevzuat hükümlerinin aktarılmasıyla sınırlı kalmamalı; aynı zamanda yargı kararları, doktrindeki görüşler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar ışığında bütüncül bir değerlendirmeyi de içermelidir. Özellikle meslek hastalıklarının tespitinde karşılaşılan güçlükler, illiyet bağı- nın kurulması ve teknik-tıbbi verilerin hukuki değerlendirmeye yansıtılması gibi hususlar, konunun disiplinler arası niteliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Diğer taraftan, bu alan sosyal güvenlik hukuku ile iş hukuku arasında köprü niteliğindedir. İş kazası ve meslek hastalığının tespiti, sigortalılık iliş- kisi, işverenin sorumluluğu, Kurumun rücu hakkı ve yargısal süreçler gibi pek çok mesele, hem kamu hukuku hem de özel hukuk boyutlarını iç içe geçirmektedir. Bu durum, uygulamada ciddi tereddütlere ve içtihat farklılıklarına 7yol açabilmektedir. Dolayısıyla sistematik ve bütüncül bir inceleme, uygulayıcılar açısından büyük bir ihtiyaçtır.

İş kazası ve meslek hastalığı, çalışma hayatının en hassas ve en çok tartışılan alanlarından birini oluşturmaktadır. Bu olgular, yalnızca işçinin beden ve ruh bütünlüğünü etkileyen bireysel sonuçlar doğurmakla kalmayıp; aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin işleyişini, işverenin sorumluluk alanını ve nihayetinde toplumsal refahı doğrudan ilgilendirmektedir. Bu yönüyle konu, hem anayasal düzlemde

güvence altına alınan temel hak ve özgürlük- lerle hem de sosyal devlet ilkesinin somutlaşmasıyla yakından ilişkilidir.

Sanayileşmenin hız kazanması, üretim biçimlerinin çeşitlenmesi ve çalışma ilişkilerinin karmaşıklaşması, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik hukukunun kesişim noktasında yer alan bu iki kavramın önemini her geçen gün daha da artırmaktadır.

Bu eser, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin temel esasları, hem sosyal güvenlik hukuku hem de iş hukuku perspektifinden ele almayı amaçlamaktadır. Konular, mevzuat hükümleri, öğreti görüşleri ve yargı kararları ışığında sistematik bir şekilde incelenmiş; özellikle uygulamada tereddüt yaratan hususlara açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Yargıtay içtihatları ve ilgili yüksek yargı kararları, konunun somutlaştırılması bakımından özel bir önemle değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada, iş kazası ve meslek hastalıklarının kavramsal çerçevesi ortaya konulmuş; hukuki niteliği, unsurları ve türleri sistematik bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca, tespit süreçleri, taraflar, sorumluluk rejimi ve yargısal denetim mekanizmaları, öğreti ve yüksek yargı içtihatları ışığında değerlendirilmiştir. Amaç, hem teorik altyapıyı güçlendirmek hem de uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm sunabilecek bir kaynak ortaya koymaktır.

Kitabın hazırlanmasında temel amaç, yalnızca teorik bir çerçeve sunmak değil; aynı zamanda uygulayıcılar için yol gösterici, çözüm odaklı ve pratik bir kaynak ortaya koymaktır. Bu yönüyle eser; hâkimler, avukatlar, akademisyenler, sigorta uygulayıcıları ve çalışma hayatının diğer aktörleri için faydalı olmayı hedeflemektedir.

Bu eserin hazırlanması sürecinde, başta yüksek yargı kararları olmak üzere literatürde yer alan kıymetli çalışmalardan yararlanılmış; ayrıca uygulamada karşılaşılan sorunlar ve çözüm arayışları göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın, akademisyenlere, uygulayıcılara ve konuya ilgi duyan tüm okurlara faydalı olması en büyük temennimdir.

Çalışmanın ortaya çıkmasında katkı sağlayan tüm meslektaşlarıma, başta Prof. Dr. Sarper Süzek hocam olmak üzere tüm akademisyenlere, akademik tartışmalarla düşünsel gelişimime destek olan herkese, özel olarak tazminat hesaplarında birliktelik yapan sınıf arkadaşım Av. Veli Koluçak'a ve Av. Nurdane Kara'ya katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Bu eserin çıkması için teşvik eden ve destek olan ailem ile Başak Başer nezdinde bu eserin dizgisini ve basımını gerçekleştiren Legem Yayınevi yöneticileri ile çalışanlara içten teşekkür ederim.

Bektaş Kar
2026

Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İÇTİHATLARI IŞIĞINDA Sendikal Haklar

Dr. Burak ERDEM



Dr. Burak Erdem
Barkod / ISBN: 9786258506860
Yayınevi: On İki Levha Yayıncılık

Sanayi Devriminin şekillendirdiği ve başkalaştırdığı yeni siyasi ve iktisadi düzende, yaşamlarını sürdürebilmek için emeklerini satmak haricinde başka çareleri bulunmayan devasa bir insan kitlesinin müşterek dertlerine çözüm sunmak maksadıyla ortaya çıkan sendikal örgütlenmeler, tarihsel süreç boyunca siyasi aktörler ile hukuki otoritelerin yoğun baskı ve engellemeleriyle karşı karşıya kalmışlardır. Gerçekten de gerek yasama ve yürütme organları gerek yargısal merciler, politik ve ekonomik temelli birçok gerekçeyle sendikaların arzu ettikleri faaliyetleri hayata geçirmesine mani olmuşlar; istisnai haller haricinde sendikal hak ve özgürlükler, dünyanın hemen her yerinde her daim örselenmekten ve dar kalıplar içerisinde hapsedilmekten kurtulamamışlardır. Nitekim bu çalışma, bahse konu vaziyetle doğrudan alakalı, spesifik bir hukuksal meseleyi konu edinmekte; esasen neoliberal akımların biçimlendirdiği modern hukuki dünyada, insan haklarının korunması misyonu çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren iki ünlü yargı organının sendikal haklara ilişkin temel bakış açısı ile yaklaşımlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Sendikal hak ve özgürlüklerle alakalı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile Türk Anayasa Mahkemesi tarafından bugüne değin karara bağlanan neredeyse bütün bireysel başvuru kararlarının detaylı şekilde incelendiği bu çalışma; hukuki, siyasi veya iktisadi ne gibi gerçeklikler, gerekçeler, mazeretler ve hatta bahaneler doğrultusunda, sendikal haklara nasıl bir hukuksal koruma sağlandığı sorusuna yanıt aramaktadır.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ

BÖLÜM I

SENDİKAL HAKLARIN DOĞUŞU, TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDEKİ GELİŞİMİ VE TEMEL NİTELİKLERİ

I. SENDİKAL HAKLARA İLİŞKİN TEMEL HUSUSLAR

A. Sendika Kavramı ve Sendikaların Temel Faaliyetleri

B. Kapsam ve İçerik Yönünden Sendikal Haklar

C. Sendikal Haklara İlişkin Hukuki Düzenlemeler

II. SENDİKACILIK HAREKETLERİNİN ORTAYA ÇIKIŞ VE GELİŞİM SÜRECİ

A. Sendikacılık Hareketlerini Ortaya Çıkaran Etmenler

B. Sendikacılık Hareketlerinin Dünyadaki Gelişim Süreci

C. Sendikacılık Hareketlerinin Ülkemizdeki Tarihsel Gelişimi

III. SOSYAL HAK OLARAK SENDİKAL HAKLARIN ORTAYA ÇIKIŞ SÜRECİ

A. Klasik Hak ve Özgürlüklerin Doğuş Süreci

B. Sosyal Hakların Doğuşu ve Sosyal Politikaların Benimsenmesi Süreci

IV. SENDİKAL HAKLARIN KENDİNE ÖZGÜ NİTELİKLERİ

A. Neoliberal Düzen Gerekliliğiyle Çatışan Bir Sosyal Hak Olması

B. Siyasi Veçheyi Haiz Bir Sosyal Hak Olması

BÖLÜM II

SENDİKAL HAKLARIN KORUNMASINDA ANAYASA MAHKEMESİ VE AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNİN TEMEL YAKLAŞIMI

I. SENDİKAL HAKLARA VERİLEN ÖNEM VE UYGULANAN KORUMA SİSTEMİ

A. Sendikal Haklara Verilen Önem

B. Sendikal Haklara Uygulanan Koruma Sistemi

II. SENDİKAL HAKLARA SAĞLANAN KORUMADA ETKİ DOĞURAN FAKTÖRLER

A. Sendikal Haklara Sağlanan Korumayı Başkalaştıran Tarihsel Süreç

B. Sendikal Haklara Sağlanan Korumayı Genişleten Faktörler

C. Sendikal Haklara Sağlanan Korumayı Zayıflatan Faktörler

BÖLÜM III

ANAYASA MAHKEMESİ VE AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ İÇTİHATLARI İŞİĞİNDE SENDİKAL HAKLAR

I. İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ KAPSAMINDAKİ SENDİKAL FAALİYETLER

A. Hakkın Anlam ve Önemi

B. Sendikal Düşünce Açıklamalarının Denetimindeki Kısıtlar

II. BİREYSEL SENDİKAL HAKLAR

A. Sendika Kurma ve Sendikaya Üye Olma Hakkı

B. Sendikal Ayrımcılığa Karşı Korunma Hakkı

III. KOLEKTİF SENDİKAL HAKLAR

A. Sendikaların İç İlişkilerini Düzenleme ve Kendi Varlığını Koruma Hakkı

B. Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Hakkı

C. Grev ve Toplu Eylem Hakkı

IV. TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜ DÜZENLEME HAKKI KAPSAMINDAKİ SENDİKAL FAALİYETLER

A. Hakkın Anlam ve Önemi

B. Sendikal Toplantı ve Gösteri Yürüyüşlerinin Denetimindeki Kısıtlar

SONUÇ

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 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.

Özel Durum Kuralları

- Alan editörleri tarafından yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin editöryel ve hakem süreci yazar olan alan editörü bütünüyle sürecin dışında tutularak Yayın Yönetmeni tarafından tüm aşamaları körlük esasında yürütülür.
- Yayın yönetmeni makale yayınlamak isterse unvanı Profesör Doktor olan alan editörlerinden veya Yayın Kurulu üyelerinden kıdemli olanlardan biri tarafından tüm aşamaları körlük esasında yürütülür.
- Özel temalı sayılarda o sayı için yayın kurulu veya editörlük görevi yapanlar o sayıda makale yayınlamak istiyorlarsa alan editörlerinin ve yayın yönetmenin makale yayınlamasına ilişkin yukarıdaki kurallara tabidir.

Özel Tema Sayılarına İlişkin Kurallar

- Özel bir tema etrafında çıkarılacak sayıların konusu ve varsa özel tema editörünün kim olacağına ilişkin öneri Yayın Yönetmeni tarafından Alan Editörlerinin görüşü alındıktan sonra Yayın Kuruluna sunulur. Yayın Yönetmeni gelen görüşler doğrultusunda karara varır. Özel temalı sayılarda editörlük ve hakem süreci derginin değerlendirme süreci kurallarına uygun yürütülür.
- Sayının tamamı belirlenmiş özel temaya ayrılabilceği gibi tema dışında kalan makaleler de o sayıda özel tema kısmı dışında ayrı olarak yayınlanabilir. Özel temalı sayılarda toplam olarak en az 11 makale yayınlanmalıdır.
- Özel temalı sayıların makaleleri yazarlardan davet usulü toplanabileceği gibi dergi sayılarında önceden kamuoyuna açık çağrı yapılarak toplanabilir. Her iki yöntem bir arada uygulanabilir.

DERGİNİN AMACI VE KAPSAMI

Disiplinlerarası bir çalışma alanı olan sosyal politikanın kapsamına giren tüm konularda sosyal politikanın ilke ve yöntemlerine uygun hazırlanan bilimsel eserleri yayınlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Çalışma ve Toplum Dergisi

- iş hukuku
- sosyal güvenlik hukuku
- çalışma ekonomisi
- sosyal ekonomi
- endüstri ilişkileri
- işçi sağlığı ve iş güvenliği
- gelir dağılımı ve yoksulluk
- çalışma sosyolojisi ve psikolojisi
- sosyal gelişme ve sosyal sorunlar
- insan hak ve özgürlükleri
- sosyal hizmetler ve benzeri konuları kapsamaktadır.

YAZI TESLİM KURALLARI

- Gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayınlanmamış olması ya da yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gerekir.
- Yayınlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.
- Dergiye gönderilecek yazılar, (.doc) veya (.docx) formatında dosya olarak yayın yönetmeninin e-posta adresine gönderilmelidir
- Dergiye gönderilen yazılar “bir buçuk aralıklı” ve “Times New Roman” yazı karakteriyle “12 punto” olarak hazırlanmalıdır.
- Yazının başlığı mutlaka Türkçe ve İngilizce olarak iki ayrı dilde hazırlanmalıdır.
- Yazıların kaynakça ile birlikte 10 bin sözcüğü geçmemesi tercih edilir. Makalelerin 150 – 200 sözcük aralığında İngilizce ve Türkçe özetleri ile anahtar sözcükler de yazıda yer almalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir. Ayrıca yazıda 750-800 kelime civarında bir geniş İngilizce özet (extended summary) yer almalıdır.
- Yazar ismi ya da isimleri yazının ilk metin sayfasında değil, yazıya ilâştirilecek kapak sayfasında yer almalıdır. Bu kapak sayfasında, yazar isimleri dışında Türkçe ve İngilizce olarak metin başlığı, yazar veya yazarların adresi, telefon numarası ile e-posta adresi yer almalıdır. Bu kapak sayfasında yazarın veya yazarların ORCID numarasının da bulunması gerekmektedir. Gönderilen yazının birden çok yazarı olması durumunda Yayın Yönetmenin iletişimde bulunacağı yazar bilgisi bu kapak sayfasında belirtilmelidir.
- Beyanlar:

TRDİZİN kuralları gereği “Makalenin sonunda; Araştırmacıların Katkı Oranı beyanı, varsa Destek ve Teşekkür Beyanı, Çatışma Beyanına yer verilmelidir.” Bu beyanlar hazırlanırken bilimsel yayın kural ve etik ilkleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı (Makalede birden çok yazar varsa bu beyan eklenmelidir. Bu beyanda yazarların makaleye nasıl katkı yaptıklarına ilişkin bilgi içermesi gerekmektedir.)

Destek ve Teşekkür Beyanı (Makale hazırlanırken proje katkısı, ödül, destek verme, veri sağlama gibi destekler ile katkı yapan kurum, kuruluş veya kişiler varsa belirtilmelidir. Ayrıca kurum, kuruluş veya kişilere çeşitli katkıları nedeniyle teşekkür etmek gerekiyorsa beyana eklenmelidir.)

Çıkar Çatışması Beyanı (Makale tek yazarlı ise kurum, kuruluş veya kişiler ile olan çıkar çatışmaları bu beyanda belirtilmelidir. Makale birden çok yazarlı ise ek olarak yazarların kendi aralarında bulunan çıkar çatışmaları da bu beyan çerçevesinde belirtilmelidir.)

- Yazılar aşağıda belirtilen “etik kurallara”, “metin içi atıf” yapma ve “kaynakça” gösterme yöntemlerine uyularak hazırlanmalıdır.

KAYNAKLARIN DÜZENLENMESİ

Kaynak gösterme formatı APA ölçütlerine uygun olmalıdır.

• Metin İçinde Kaynak Gösterme

- Ana metindeki tüm göndermeler metin içi dipnot sistemi ile belirtilir. Metinde uygun yerde parantez açılarak, yazarın veya yazarların soyadı, yayın tarihi ve alıntılanan sayfa numarası belirtilir. Aynı kaynaklara metinde tekrar gönderme yapılırsa yine aynı yöntem uygulanır, a.g.e., a.g.m. gibi kısaltmalar kullanılmamalıdır. Örnek: (Timur, 2000:89)
- Alıntılanan yazarın adı, metinde geçiyorsa, parantez içinde yazarın adını tekrar etmeye gerek yoktur. Örnek: Reşat Kasaba, 18. yüzyıl ortalarında İmparatorluğun kapitalist dünya ekonomisine katılmasının bir sonucu olarak görmektedir (2005:57).
- Gönderme yapılan kaynak iki yazarlı ise, her iki yazarın da soyadları kullanılmalıdır. Örnek: (Postman ve Powers, 1996:122)
- Yazarlar ikiden fazlaysa ilk yazarın soyadından sonra vd. ibaresi kullanılmalıdır. Örnek: (Keyman vd., 1996:149)
- Gönderme yapılan kaynaklar birden fazlaysa, göndermeler noktalı virgülle ayrılmalıdır. Örnek: (Brummet, 2003:150; Heinzelman, 2004: 101)
- Metin içinde yer alması uygun görülmeyen açıklamalar için sayfa altı dipnot yöntemi kullanılmalıdır. Bu dipnot içinde yapılacak göndermelerde de yukarıdaki yöntem uygulanmalıdır.

• Kaynakçanın Düzenlenmesi

- Kaynakçada, sadece yazıda gönderme yapılan kaynaklara yer verilmeli ve yazar soyadına göre alfabetik sıralama izlenmelidir.
- Bir yazarın birden çok çalışması kaynakçada yer alacaksa yayın tarihine göre eskiden yeniye doğru bir sıralama yapılmalıdır. Aynı yılda yapılan çalışmalar için a, b, c. İbareleri kullanılmalıdır ve bunlar metin içinde yapılan göndermelerde de aynı olmalıdır.
- *Kıtap Örneği:* Ocak, A. Y. (1999) **Osmanlı İmparatorluğunda Marjinal Süfilik, Kalendariler**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- *Çeviri Kıtap Örneği:* Gellner, E. (1992) Uluslar ve Ulusçuluk (çev. B. Behar-G. Özdoğan), İstanbul: İnsan Yayınları.
- *Derleme Kıtapta Makale Örneği:* Georgeon, F. (2000) “Osmanlı İmparatorluğu’nda Gülmek mi?”, Feneglio, I. Ve e Georgeon, F. (der.) **Doğu’da Mizah** (çev. A. Berktaş) içinde, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 28-45.
- *Dergiye Makale Örneği:* Ercan, F. Ve Özar, Ş. (2000) “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmaları”, **Toplum ve Bilim**, 86, 22-72.
- *Bildiri Örneği:* Omdan, A. E. (2003), “Karşılaştırmalı Ekonomi-Politik: Meksika’da Popülizm ve Türkiye’de Devletçilik”, **8.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi**, 3-5 Aralık, Ankara.
- *İnternette Makale Örneği:* Magdoff, H. Ve Foster, J.B. (2001) *New Economy: Myth and Reality*, Monthly Review, 11(52). <http://www.monthlyreview.org/0401tabb.htm> (24.10.2007)

ETİK KURALLAR

Çalışma ve Toplum Dergisine gönderilen makalelerdeki yazım kuralları TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak değiştirilmiştir. Basılması istenilen yazılar, “Makale verecek yazarların dikkate almaları gereken hususlar” bölümünde bu değişiklikler belirtilmiştir. Tüm yazarlarımızdan makalelerini belirtilen kurallara özen gösterilerek hazırlamalarını rica ederiz.

- COPE Dergi Editörleri
Yönergesi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/6>
 - Akademik Yayıncılıkta Şeffaflık İlkeleri ve En İyi Uygulamalar: <https://dergipark.org.tr/tr/download/file/22>
 - Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Yönergesi: <https://www.uak.gov.tr/Documents/mevzuat/2021/%C3%9CN%C4%B0VERS%C4%B0TELERARASI%20KURUL%20B%C4%B0L%C4%B0MSEL%20ARA%C5%9ETIRMA%20VE%20YAYIN%20ET%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20Y%C3%96NERGES%C4%B0-29012021.pdf>
 - Sosyal bilimler dahil olmak üzere tüm bilim dallarında yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
 - Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca makale ilk/son sayfasında yer verilmelidir. Olgu sunumlarında, bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalatıldığına dair bilgiye makalede yer verilmesi gereklidir. (TRDİZİN Ölçütleri https://trdizin.gov.tr/?page_id=433)
- Dergi, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ve Yayın Etik Komitesi COPE Yönergesi kapsamında belirlenen etik ilke ve kurallar temelinde TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak yayınlanmaktadır. ÜAK Yönergesinde ifade edilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler aşağıda belirtilmiştir. Yazarların belirtilen araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlerde bulunmaması ve etik kurallara uyması beklenmektedir.
- **İntihal:** Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,
 - **Sahtecilik:** Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
 - **Çarpıtma:** Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,

- **Tekrar yayım:** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Dilimleme:** Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Haksız yazarlık:** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek,
- **Diğer etik ihlal türleri;**
 - Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek,
 - Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak,
 - Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek,
 - İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak,
 - İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak,
 - Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak,
 - Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak,
 - Araştırma ve deneylerde; hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak,
 - Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak,
 - Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak,

Kaynakça

- http://www.uak.gov.tr/yonetmelikler/Yay%C4%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

