

İŞ HUKUKU

— SEMİNERLERİ —



EDITÖR
DOÇ. DR. SERDAR ORHAN

değişim®

İŞ HUKUKU SEMİNERLERİ

*

Editör: Doç.Dr. Serdar ORHAN

İş Hukuku Seminerleri

Editör: Doç.Dr. Serdar ORHAN

Redaksiyon: Aysima Bahar

Kapak: Oğuzhan Ceylan

Sayfa Düzenleme: Melek Koç

I S B N: 978-625-5858-36-8

Basım: İstanbul – 2026

Baskı - Cilt: Değişim Yayınları Sertifika No: 50480

DEĞİŞİM YAYINLARI / DEĞİŞİM AKTÜEL KİTABEVİ

Semerciler Mahallesi Postane Sokak No:3 Adapazarı Sakarya

Telefon: + 90 (264) 278 56 39 / +90 (264) 272 13 81 Faks: +90 (264) 273 52 99

bilgi@degisimyayinlari.net

www.degisimkitap.com

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	7
-------------	---

BÖLÜM 1

TÜRKİYE'DE İŞ HUKUKU UYGULAMALARI 2010-2025

Doç.Dr. Serdar ORHAN, Öğr.Gör. Oya Ütük BAYILMIŞ

1. İş Hukuku ve Gelişmekte Olan Ülkeler Çalışma Hayatına Etkisi	11
2. Türk İş Hukukunda 2010-2025 Yılları Arasında Yaşanan Gelişmeler	14
2.1. Bireysel İş Hukuku Uygulamaları	15
2.1.1. İş Kanuna 2010-2025 Arasında Getirilen Yeni Düzenlemeler:.....	16
2.1.2. Diğer Kanuni Düzenlemeler ile İş Kanunu Etkileyen Yeni Düzenlemeler..	17
2.1.2.1. Zorunlu Arabuluculuk	17
2.1.2.2. Altışveren İşçilerine Kadro Verilmesi	18
2.1.2.3. Ödünç İş İlişkisi.....	19
2.1.2.4. Kişisel Verilerin Kullanılması Hakkında Kanun.....	19
2.1.2.5. Pandemi Dönemi Kısa Çalışma Ödeneği	19
2.2. Toplu İş Hukuku.....	20
2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği	26

BÖLÜM 2

İŞ YAPMA KOLAYLIĞI (*DOING BUSINESS*) KAPSAMINDA İŞGÜCÜ PİYASASI DÜZENLEME DEĞİŞKENLERİNİN 4857 SAYILI KANUN BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Arş.Gör. Fazilet İrem Gür Yiğit

1. İşe Alım Endeksi (Hiring Index)	34
1.1.Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulabilmesinde Gerekli Koşullar	35
1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Süre Bakımından Sınırlandırılması.....	37
2. Çalışma Saatleri Endeksi (Working Hours Index)	39
2.1. Çalışma Haftası	39
2.2. Hafta Tatilinde İşçinin Çalışması	40
2.3. Gece Çalışması	40

2.4. Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi	42
2.5. Yıllık Ücretli İzin	43
3. İşten Çıkarma Endeksi (Firing Index)	44
3.1. İşgücü Fazlalığının Nedeniyle Fesih	44
3.2. İş Sözleşmesi Feshinin Üçüncü Kişilere Bildirimi ve Üçüncü Kişilerin Onayı.....	45
3.3. Feshin Son Çare Olması İlkesi	46
3.4. Sosyal Seçim İlkesi	47
3.5. Yeniden İşe Alım İçin Öncelik Kuralları.....	48
4. İşten Çıkarma Maliyeti	49
4.1. Kıdem Tazminatı	49
4.2. İhbar Tazminatı	50

BÖLÜM 3

İŞ HUKUKU AÇISINDAN EŞİTLİK KAVRAMI VE NORMATİF DAYANAKLARI

Meryem Semanur ULUTÜRK

1. Eşitlik Kavramı	56
2. Eşitlik Kavramının Normatif Dayanakları	59
2.1. Türk Çalışma Hayatı Açısından Eşit Davranmanın Normatif Dayanakları	60
2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu	60
2.1.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu.....	62
2.1.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.....	63
2.1.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	65
2.2. Uluslararası Çalışma Hayatı Açısından Eşit Davranmanın Normatif Dayanakları	66
2.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	67
2.2.2. Birleşmiş Milletler Antlaşması	68
2.2.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	69
2.2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	70
2.2.5. Avrupa Sosyal Şartı	72

BÖLÜM 4

SANAYİ DEVRİMİNDEN GÜNÜMÜZE İNGİLTERE'DE ÇALIŞMA SÜRELERİ: KÜRESELLEŞME VE ESNEK ÇALIŞMA SÜREÇLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Çağla GÜÇ

1. Sanayi Devrimi ve Çalışma Süreleri: İngiltere Örneği	78
1.1. Sanayi Devrimi ile Çalışma Hayatındaki Değişim	78
1.2. Vahşi Kapitalizm, Çocuk İşçiliği ve Uzun Çalışma Saatleri	79

1.3. İlk Çalışma Süresi Düzenlemeleri	80
1.3.1. 1833 Fabrika Yasası: Devletin İlk Müdahalesi	80
1.3.2. 1847 On Saat Yasası (Ten Hours Act): İşçi Sınıfının İlk Zaferi	81
1.3.3. Sanayi Sonrası Dönem: Kas Gücünden Zihin Gücüne Geçiş (1970-1980'ler).....	81
1.3.4. 1998 Çalışma Süresi Düzenlemeleri (Working Time Regulations): AB Direktifi ve 48 Saat Sınırı.....	82
1.3.5. Güncel Dönem: COVID-19 Pandemisi ve Mekânsal Kırılma (2020-2024)	82
2. 21. Yüzyılda İngiltere: Çalışmanın “Yer” Ve “Saat” Kavramından Kopuşu	83
2.1. Günümüzde Çalışma Süreleri ve Esneklik	83
2.1.1. Geleceğin Çalışma Modeli Arayışları: 4 Günlük Çalışma Haftası (32 Saat)	85
3. Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması	85
3.1. Geleneksel Çalışma Rejimleri ve Yasal Çerçeve (2020 Öncesi)	85
3.2. Dijital Dönüşüm, Pandemi ve Geleceğin Çalışma Modelleri (2020 Sonrası).....	85
3.3. Değerlendirme: Sorun Tespitleri ve Öneriler	86

BÖLÜM 5

BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA NORM VE UYGULAMA AYRIŞIMI: MAHALLİ İDARELER ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Berkan KOLAY

1. Bireysel İş Hukukunda Normatif Çerçeve	95
1.1. İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği.....	95
1.2. İşçinin Korunması İlkesi	96
1.3. Bireysel İş İlişkisinde Hukuki Güvenlik ve Belirlilik	97
2. Mahalli İdarelerde İş İlişkisinin Yapısal Özellikleri.....	100
2.1. Mahalli İdare Kavramı ve İstihdam Biçimleri	100
2.2. İşçi Statüsünde Çalışanlar Bakımından Hukuki Rejimin Görünümü	102
2.3. Mahalli İdare – Bağlı Şirket – İşçi İlişkisi.....	103
3. Norm ile Uygulama Arasındaki Ayrışma Alanları	105
3.1. İş Sözleşmesinin Kurulması Aşamasında Ortaya Çıkan Ayrışmalar	105
3.2. Çalışma Koşullarının Belirlenmesi ve Değiştirilmesine İlişkin Uygulamalar	107
3.3. İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Norm–Uygulama Farkları.....	108
ÖZGEÇMİŞLER.....	115

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının hukuki sınırları çalışma hayatının aktörlerini ve onların birbirleriyle olan ilişkilerini şekillendirmektedir. Son yıllarda yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler çalışma hayatında iş yapış biçimlerini değiştirmiştir. Özellikle dijitalleşme ve uzaktan çalışmaya bağlı güncel duruma uygun çalışma mevzuatlarında güncel düzenlemeler yapılmaktadır.

Bu çalışmada ki temel amaç çalışma mevzuatının farklı yönleri ve onların çalışma hayatına etkilerini incelemektir. Kitap temel bir konu üzerine inşa edilmemiştir. İş hukukuna yönelik serbest farklı alanlarda ki çalışmalar bir araya getirilerek düzenlenmiştir.

İlk bölümde temel olarak Türk İş Hukuku alanında son yıllarda yaşanan gelişmeler genel olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazalarına yönelik gelişmelere yer verilmiştir. Bu sayede Türk İş hukukunda son yıllarda yaşanan yeni gelişmeler hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci bölümde Dünya Bankası tarafından geliştirilen İş Yapma Kolaylığı Endeksinin ana teması olan İstihdam Katılığı Endeksinin kriterleri olan çalışma saatleri, işe alım ve işten çıkartmaya ilişkin değişkenleri mevcut 4857 sayılı İş Kanunun esneklik düzeyi incelenmiştir. Ve bu konuyla ilgili uluslararası kıyaslama yapılmıştır.

Üçüncü bölümde çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan eşitlik kavramı ve onun çalışma hayatı içerisindeki yeri incelenmiştir. Özellikle işçi, işveren ilişkilerinde eşitlik kavramı ve eşit davranma borcuna yönelik önemli anlamlar yüklenilmiştir. Bundan hareketle bölümde temel hareket noktası olarak eşitlik kavramının ulusal ve uluslararası düzeyde temel dayanakları ve bunların yüklediği yükümlülöklere yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise çalışma süreleri işçi işveren ilişkilerinin ortaya çıkmasına neden olan sanayi devriminin temellerinin atıldığı İngiltere üzerinden incelenmiştir. Sanayi devriminin ilk yıllarından günümüze kadar

çalışma sürelerinde meydana gelen değişim ve günümüz uygulamasına bölümde yer verilmiştir.

Beşinci bölümde iş hukuku uygulamasında teori ile pratik uygulamanın pratiğinin nasıl gerçekleştiği üzerinde durulmuştur. Bu bölümde bu mahalli idareler üzerinden teorinin güncel uygulamalara nasıl dönüştüğü incelenmiştir. Yapıları nedeniyle mahalli idareler tarafından iş kanunlarının belirli normlarının uygulamada yorum farkı nedeniyle farklı uygulamalar yapılabildiği ve bunları tek bir uygulamaya dönüştürmemesinin arkasındaki faktörler incelenmiştir.

Bu ilk çalışmanın devamı şeklinde planlanan diğer kitap çalışmaları ile çalışma hayatında iş hukuku alanında yaşanan yenilikler ve beklentilerin yansıtılması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen başta değerli bölüm yazarları olmak üzere, yayın sürecini gerçekleştiren değişim yayınevi ekibine de şükran ve teşekkürlerimi iletirim.

Doç.Dr. Serdar ORHAN

BÖLÜM 1

TÜRKİYE'DE İŞ HUKUKU UYGULAMALARI 2010-2025

Doç.Dr. Serdar ORHAN¹
Öğr.Gör. Oya Ütük BAYILMIŞ²

ÖZET

Çalışma hayatı işçi, işveren, devlet ve çalışma hayatının örgütlerinin birbirleriyle ilişkilerinden oluşan dinamik bir süreçtir. Çalışma hayatının sınırlarının belirlenmesi ve bu sınırlara sosyal taraflarca uygun hareket edilmesi sosyal ve ekonomik gelişme açısından önemlidir. Bu noktada ülkemizde de çalışma hayatının temelinde yer alan iş hukuku alanında yaşanan gelişmelerde tüm tarafları etkileyen bir faktördür.

Ülkemizdeki sanayileşme stratejileri, sanayi devrimiyle sanayileşmeye başlaya ülkelerden farklı gelişmiştir. Ülkemizde ki ekonomik ve sosyal nedenlerle ile işveren rolü devlete kalmıştı. Ancak 1919 yılında ILO'nun kurulması ve ülkemizin de 1932 yılında ILO'ya üye olması ile bu farklılık daha belirgin hale gelmiştir. Bilindiği üzere ILO'da üye ülkeler devlet, işveren ve işçi temsilcileri ile temsil edilmektedir.

Bu nedenle ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen iş hukuku uygulamaları ulusal ve uluslararası faktörlerin etkisine göre şekillenmiştir. Bu çalışmada da son yıllarda ülkemiz iş mevzuatında yaşanan gelişmeleri inceleyeceğiz.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği

1 Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bil. Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve End. İlş., sorhan@sakarya.edu.tr

2 Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Büro hizmetleri ve Sekreterliği Bölümü, oyabayilmis@subu.edu.tr,

GİRİŞ

Günümüzde iş hukuku sistematığı özellikle uluslararası gelişmeler ışığında şekillenmektedir. İş hukuku uygulamaları sanayi devriminden sonra hukuk sistemlerinin içerisinde kendisine yer bulmuştur. Sanayi devriminin ilk yıllarında işçi işveren ilişkilerine müdahale edilmemiştir. Bu kurlsız süreç işçiler açısından kötü çalışma koşullarının ortaya çıkması ile sonuçlanmıştır. İşçiler bu süreçle başa çıkabilmek için sendikaları oluşturarak çalışma ilişkilerini düzenleme yoluna gitmişlerdir. Bu mücadele dolu evreden sonra sanayileşen uluslar mevcut ekonomik sistemin devamlılığını sağlamak ve bu sistemin tarafları arasında yaşanan gerilimleri azaltmak amacıyla dar anlamlı sosyal politika uygulamalarını başlatmışlardır. Dar anlamda sosyal politika uygulamalarının işçi ve işveren ilişkilerine yönelik olması nazarıyla bu uygulamalar iş kanunlarına dönüşmüştür. 1919 yılında ILO’nun kurulmasıyla da dünya genelinde iş hukukunda uluslararası müdahalenin başlangıcı olmuş, daha sonra oluşan diğer uluslararası kuruluşlar ile bu süreç hızlanmıştır.

Türkiye’nin sanayileşmesi ve iş hukukunun gelişimi sanayileşmiş ülkelerden farklı bir yapıda şekillenmiştir. Batı sanayileşmesinde özel sektör yoluyla sanayileşme yaşanırken Türkiye’de bu mümkün olmamıştır. Türkiye’de cumhuriyet rejimi ile birlikte devlet en önemli işveren olarak çalışma ilişkilerinin aktörü olmuştur. Aynı zamanda devlet, yasama yetkisinden dolayı mevzuatı da düzenlemiştir. Bu yönüyle ülkemizde sanayi devriminin ilk yıllarında sanayileşen ülkelerde görülen kötü çalışma koşulları olmamış, devlet kontrollünde işçi işveren ilişkileri oluşmuştur.

Bilindiği üzere hukuk sistemleri ve özellikle de iş hukuku ekonomik sistem ile bağıntılı olarak gelişmektedir. Türkiye’de son yıllarda yaşanan ekonomik gelişmeler işgücü piyasalarını etkilemiş ve işçi-işveren ilişkilerinde değişimler yaşanmıştır. Türkiye’de 1980 sonrasında neo-liberal politikalara bağlı olarak özelleştirme uygulamaları ile devlet üretimden ve işverenlik sıfatından çekilmeye başlamıştır. Özel sektör üretimde ön plana çıkmıştır. İş hukuku alanında da buna uygun yasal düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa Birliğine uyum sürecine uygun olarak 2003 yılında 1475 sayılı iş kanunu 4857 sayılı iş kanunu ile değiştirilmiştir. 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve borç ilişkisini düzenleyen yeni Borçlar Kanunu uygulamaya alınmıştır.

Kanuni düzenlemeler Türk çalışma hayatını, işçi ve işveren ilişkilerini yeniden düzenlemiştir. Bireysel iş hukuku açısından ödünç iş ilişkisini düzenleyen kanunun yanı sıra; Kişisel Verilerin Kullanılması Hakkında Kanun, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu arabuluculuk sistemi ve iş uyuşmazlıklarına yönelik yeni uygulamalar başlamıştır.

Pandemi sürecinde iş mevzuatı içerisinde yer alan kısa çalışma ödeneği, işçi ve işverenler tarafından daha çok ilgi görmüştür. Toplu iş hukukuna yönelik yeni kanun, toplu iş sözleşmesi yetkisi noktasında işkolu barajını %10’dan %1’e indirerek sendikal rekabeti ön plana çıkartmayı hedeflemiştir. 2012 sonrasında sendikalaşma oranları az da olsa artış göstermiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun uygulamaya girmesiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede yeni bir boyut kazanmıştır. Kanun, kamu ve özel tüm işyerlerini kapsama alarak bir işçi çalıştıran işverene bile yükümlülükler yüklemiştir.

1. İş Hukuku ve Gelişmekte Olan Ülkeler Çalışma Hayatına Etkisi

İş hukuku işçiler, işverenler, devlet ve çalışma hayatında yer alan kurumların (*sendikalar, yargılama, uluslararası kurum ve kuruluşlar*) birbirleri ile olan hukuki ilişkileri düzenleyen özel hukukun alt dalıdır. Sanayi devriminin oluşturduğu kötü çalışma koşullarına çare olmak için sanayileşmiş ülkelerde oluşan iş hukuku bugün tüm hukuk sistemlerinin en önemli alt dalıdır. Türk hukuk sistemi açısından iş hukuku, bireysel iş hukuku ve toplu iş hukukundan oluşmaktadır. Çalışanların sosyal güvenlik hakları da iş sözleşmesi ile zorunlu olarak başladığından sosyal güvenlik hukuku da iş hukukunun geniş açılımı içerisinde yer alır. Yine çalışanların iş güvenliği ve iş sağlığına yönelik uygulamaları da iş hukukunun içerisinde yerini almıştır.

Genel olarak hukuk³ temel olarak kurallar ve düzenlemeler bütününden oluşur. Bu kurallar ve düzenlemeler genellikle toplumdaki insan davranışlarını düzenlemek için tasarlanmıştır. Tüm insan davranışları şu veya bu şekilde çeşitli yasalarla şekillenir. Kanunlar hazırlandıktan sonra insanlardan bu kanunlara uymaları beklenmektedir. Ancak insanlar bazen kanunların beklentilerine ters olarak kanunların sınırlarının dışında davranışlar yaparak uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına neden olabilirler(-*Business Law*, 2009:1).

Sanayi devriminden sonra hukuk sistemleri içerisinde yer alan iş hukukunun⁴ tarihi az çok iş hukukunun kapsamsında olanlar tarafından bilinmektedir. 19. yüzyılda, işgücü piyasasında⁵ bireysel çalışanlar arasın-

3 Hukuk, kişiler, tüzel kişiler (şirketler, dernekler ve diğer kuruluşlar) arasındaki sosyal ilişkileri düzenler(Trivun and vd, 2015:48).

4 İş hukuku, çalışanların yasal haklarını ve bunlarla ilgili kısıtlamaları ele alan yasalar, idari kararlar ve içtihatlar bütünüdür(OECD, 2010:42).

5 Batıda işçileri koruyan iş kanunları, sanayileşme sürecinin sonucunda ve buna tepki olarak ortaya çıkmıştır(Deakin, 2014:15). Tarihi olarak, ücret düzenlemesi, sosyal sigorta da dahil olmak üzere iş hukuku sistemlerinin karakteristik kurumlarının, piyasa ekonomilerinin ortaya çıkışından sonrasında oluşmuştur. Elbette ki bu bir gecede gerçekleşmemiş, yüzyıllar boyunca piyasa ekonomisi ile gelişmiştir(Deakin, 2014:5).

daki rekabetin dibe doğru inişi daha doğrusu kurlsız çalışma sistemleri, çalışanların örgütlenememesinin oluşturduğu sosyal huzursuzluğun giderilebilmesinde iş hukuku ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Özellikle, toplu düzenlemeler ile yasama müdahalesi arasındaki etkileşim, iş hukukunu en başından itibaren karakterize eden en önemli özellik olmuştur. İş hukukunun temel amacı da her zaman pazarlık gücünün eşitsizliğini telafi etmek olmuştur (*Langille, 2011:105*) İş kanunları, ekonomik büyümede hayati bir rol oynadığı için ulusal hukuk sistemlerinin en temel parçasını oluşturmaktadır. Ekonomik büyüme ulusların refah seviyelerini artıran en önemli unsurdur. Bunun yanında iş kanunları⁶ işyerlerinde çalışma barışının teminatını da oluşturmaktadır(*Chotia and Rao,2017:6*).

Bunun yanı sıra geçmiş deneyimler göstermiştir ki, uyumlu bir işçi işveren ilişkisi ekonomik büyümeye katkı sağlamakta ve bu noktada İş hukuku endüstriyel gelişme ve büyümenin temelini oluşturmaktadır. Bir ülkedeki herhangi bir kalkınma⁷ faaliyetinin en önemli yönü, uygun hukuki alt yapıya dayanır(*Jafar and Ghosh, 2013:3*). Hızlı büyümenin her zaman tam anlamıyla ekonomik veya finansal nitelikte olmayan bir dizi koşul gerektirdiği artık yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu koşullar arasında Devletin rolünün ve müdahalesinin niteliğinin sınırlarının tanımlanması, iyi yönetişimin sağlanması, kamu sektörünün performansının iyileştirilmesi, sivil toplumun desteklenmesi, özel sektörün büyümesi için uygun bir ortamın geliştirilmesi ve ayrıca vurgulanması yer almaktadır. Yetersiz bir hukuk sistemiyle düzenlenen ya da uygulaması güç kuralların uygulanması ve uygulamadan doğan uyuşmazlıkların çözümü için iyi işleyen kurumlardan yoksun bir toplumda bu etkenlerin uygulanması ve sürdürülmesi mümkün değildir(*Shihata, 1996, 1579*).

Sosyo-ekonomik faktörler her yerde işgücü piyasalarını şekillendirse de genellikle “piyasa dışı faktörler” olarak adlandırılan şeyler, özellikle az

6 İş hukuku uygulamaları ülkelerin büyümesi ve gelişmesi üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Etkili işgücü düzenlemeleri, girişimciliğin büyümesi, hem kayıtlı hem de kayıt dışı sektörde istihdam olanakları yaratma, yatırımları çekme, fabrikaların verimliliğini artırma, işçi sınıfına daha iyi finansal statü sağlama, tarım sektörüne daha iyi destek sağlama gibi faktörleri olumlu yönde etkiler(*Jafar and Ghosh, 2013 :10*).

7 Küreselleşmiş pazarda, bir ülkenin hukuk sistemi, ülkenin bir yatırım hedefi olarak genel çekiciliği için önemlidir. İşlerin yürütülmesi için sağlam, açık ve şeffaf bir yasal çerçeve, rekabetçi olmanın ön koşuludur. Ancak, yasa yapma sürecinin şeffaf ve etkileşimli olduğundan emin olmak, politika yapıcılar için zorlu bir iştir. Kanunların tasarlanma, hazırlanma, yasalaşma, yayınlanma ve uygulanma şekli bir ülkenin yatırım teşvik stratejisinin bir parçası olmalıdır. Aynı zamanda, iş hukuku reformu, yürütme ve yasama organlarını, hukuk reformu komisyonlarını, sivil toplum örgütlerini ve daha geniş bir paydaş çevresini içeren devam eden, artan bir süreçtir.(OECD, 2010:15).

gelişmiş ve gelişmekte⁸ olan ülkelerdeki işgücü piyasası dinamiklerinin güçlü⁹ belirleyicileridir. Pozitif bir hukuk sistemi ve iş hukuku piyasa dışı faktörle başa çıkmada tek gerçek yoldur. (Marshall ve Fenwick, 2016:9). Çünkü iş hukukunun akademisyenleri için cazibesi, enerjilerini ideal bir işçi hakları veya sosyal adalet teorisi geliştirmeye odaklamalarıdır. İş kanunları insanlar tarafından kullanılır. Bazen işçiler sadece hayatta kalabilmek için asgari ücret veya örgütlenme özgürlüğü gibi haklara ihtiyaç duyarlar (Langille, 2011:103).

Sosyal adalet ve gelişmiş işçi hakları hedefinde olan iş hukukunun ilgi alanları gelişmekte olan ülkeler açısından daha farklı yönde seyretilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde sanayileşme sürecinin tam gerçekleştirmemiş olması, düşük refah seviyesi, işsizlik gibi olumsuz faktörler ve bunların etkilerine odaklanan iş hukuku uygulamaları görülmektedir. Dolayısıyla insana yakışır iş oluşturmak noktasında problem yaşarlar. Bu noktada gelişmekte olan ülkelerin insana yakışır iş oluşturma noktasında yaşadıkları zorluklar, gelişmekte¹⁰ olan Türkiye için de varlığını sürdüren koşullardır.

8 Kalkınma çalışmaları alanında çalışma yapan bilim adamları, gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ekonomilerden farklı olduğunu vurgularlar. Gelişmekte olan ülkeler, özellikle kayıt dışı ekonomileri büyük olanlar, gelişmiş ekonomilere göre önemli zorluklar ve daha fazla kısıtlamayla karşı karşıyadır. (Marshall, vd, 2009:36).

9 Çalışma standartları, uluslararası ticaret anlaşmalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Çalışma standartlarının uygulanması, gelişmekte olan ülkelerde istihdam üzerinde olumsuz etki yaratabilir. Böylece ekonominin küreselleşmesi, birçok kişi tarafından gelişmekte olan ülkelerin büyümesini geciktiren faktörlerden biri olarak algılanan çalışma standartlarına uyum sorununu daha da ağırlaştırdı (Jafar and Ghosh, 2013:5).

10 Ülkelerin işgücü piyasalarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Hukuk sistemi, gelir düzeyi, nüfus, sosyo-ekonomik koşulları bu faktörlerin ilk aklı gelenleridir. Ancak gelişmekte olan ülkelerin iş gücü piyasalarının düzenlenmesinde yaşanan bazı ortak problemlerde bulunmaktadır Bu problemler;

- Hızla büyüyen bir işgücü,
- Tarımla uğraşan işgücünün büyük bir çoğunluğu, verimsiz bir katma değer yaratmakta ve düşük gelirle istihdam olmaktadır,
- İşgücünün büyük bir çoğunluğu düşük gelir düzeyinde vasıfsız işlerde çalışmakta olup, çalışan yoksulların sayısını arttırmaktadır,
- Büyük kentsel kayıt dışı ve kırsal işgücü piyasaları ile kayıtlı istihdam fırsatlarında yavaş artışların eşlik ettiği düşük ekonomik büyüme,
- İşgücünde, yetişkin nüfustan işsiz ve eksik istihdam oranlarının yüksekliğine bağlı genç işsizi sayılarının fazlalığı,
- Özellikle kadınların açısından yaşanan cinsiyet eşitsizlikleri,
- Verimsiz tarım üretime bağlı olarak kent yönlü yükselen göçe bağlı kent nüfuslarında yaşanan artışlar,
- Özellikle piyasa dışı faktörlere bağlı (hemşericilik, cemaat, cinsiyet) bozulan ücret düzeyi ve yapıları vardır (Marshall and Fenwick, 2016:2).

Tablo1. Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Temel Piyasa Problemleri

Sıra	Faktör	Gelişmekte Olan Ülkelerin Yaşadığı Zorluklar
1	Mali Kapasite	Sınırlı mali kapasite yetersiz vergi tabanı
2	Kurumsal Kapasite	İş mevzuatını uygulayabilmek için çok az kurumsal kapasite
3	Sosyal Diyalog	Sınırlıdır, sendikalaşma ve pazarlık düşüktür
4	Aktif İstihdam Politikası	Genellikle zayıf ve beceri geliştirmeye odaklanmamıştır
5	Pasif İstihdam Politikası	Sınırlı ve şarta bağlı işsizlik sigortası uygulaması vardır
6	Yargı Etkisi	Uluslararası kurumların etkisi ile yasama yapılıır
7	Güç	Özel sektör işletmeleri kamu işletmelerinden daha büyüktür

Kaynak: (Marshall ve Fenwick, 2016:13).

Türkiye’de de iş piyasasında özellikle sınırlı sosyal diyalog (*düşük sendikalaşma oranı*), etkin olmayan aktif ve pasif istihdam politikaları ve iş mevzuatının özellikle uluslararası piyasa uyum için uluslararası kurumların etkisiyle hazırlandığı bilinmektedir. Bu durum ise uygulama ile teori arasında farklı uygulamaların ortaya çıkmasına ve kayıt dışı istihdamın artmasına, çalışma sürelerinin kanuni sürelerin üstünde olmasına, ücret ile ilgili farklı uygulamaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

2. Türk İş Hukukunda 2010-2025 Yılları Arasında Yaşanan Gelişmeler

Türk iş hukukunda 2010 sonrası dönemde yaşanan gelişmeler uluslararası gelişmelerden bağımsız olmamıştır. Bilindiği gibi iş hukukunun tarihi gelişimi açısından özellikle ILO’nun kurulmasıyla birlikte uluslararası müdahalenin tüm ülkelerin mevzuatının şekillenmesindeki etkisi bilinen bir gerçekliktir. Türkiye’de 2010 ve 2025 yılları arasında yaşanan gelişmeler genel hatlarıyla esnek çalışma modelleri ve yeni çalışma biçimlerine yönelik gerçekleşmiştir. Özellikle 2012 yılında yeni Borçlar Kanunu, Toplu İş Hukuku ve İş Sağlığı Güvenliğine yönelik yeni kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca İş Kanunun eki şeklinde yapılan düzenlemelerde bu süreçte yapılmıştır. Çalışmanın bu kısmında 2010-2025 yılları arasında Türk bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler incelenecektir.

2.1. Bireysel İş Hukuku Uygulamaları

Türkiye’de tek başına işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen bireysel iş hukuku, Türk çalışma hayatının en geniş grubunu iş ilişkilerini düzenler. İş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkileri bireysel iş hukukunun kapsamı alanındadır. Bireysel iş ilişkileri, 4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu çerçevesinde düzenlenir. Borçlar kanunu borç ilişkisini düzenlemesi itibarıyla bireysel iş ilişkilerini düzenleyen diğer kanunlarından genel kanun olarak kabul edilir.

2010-2025 yılları arasındaki en önemli gelişme 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunun uygulamaya girmesidir. 1926 yılında Cumhuriyetin ilk düzenlemelerinden birisi olan 818 sayılı Borçlar Kanunu borç ilişkisini düzenlemesi bakımında (*işçi-işveren ilişkisi de bir borç ilişkisi olması*) işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlemesinde de temel uygulama olmuştur. İlk iş kanunu da ancak 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. 6098 sayılı kanun, özellikle iş kanuna direk etki edecek bir takım düzenlemeleri içermektedir. Bu kapsamda yapılan düzenlemeler;

- 6098 sayılı kanun da Birinci Ayrımında Genel Hizmet Sözleşmesi, İkinci Ayrımında Pazarlamacılık Sözleşmesi ve Üçüncü Ayrımında Evde Hizmet Sözleşmesi düzenlenmiş,
- Birinci ayrımında yapılan yenilikler, -Madde 397 de teslim ve hesap verme borcu, -Madde 399 düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu, -Madde 404’de aracılık ücreti, -Madde 405 ikramiye,
- Madde 410 Ücret alacağının haczi, devri ve rehnedilmesi, -Madde 412 birim ücreti, -Madde 414 giderler, -Madde 415 taşıma araçları, -Madde 416 giderlerin ödenmesi, -Madde 419 işçinin kişiliğinin korunması, -Madde 420 ibra, -Madde 422-425 yıllık izinler, -Madde 428, 429, 434, 438, 439, 442, 443 ve 448’ Hizmet ilişkisinin devri, Sözleşmenin devri, Feshe karşı koruma, Haklı sebebe dayanmayan feshin sonuçları, İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması, Sözleşmenin sona ermesinin sonuçları, Geri verme yükümlülüğü ile Makbuz hükmünde sayılmama düzenlenmiştir.
- İkinci Ayrımında pazarlamacılık sözleşmesi düzenlenmiştir.
- Üçüncü Ayrımında ise, evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir(*Kara, 2013*).

Borçlar kanunu ile uygulamaya giren yeni düzenlemelerden 4857 sayılı iş kanunu da direk etkilemiştir. Bunun yanı sıra 2003 yılında AB’ye uyum sürecine göre düzenlenmiş olan 4857 sayılı İş Kanunda da 2010 sonrası dönemin gereklerine uygun bir takım düzenlemeleri görmektedir. Tüm bu

düzenlemelerin arka planında bu konuyla ilgili uluslararası¹¹ gelişmelere uyum sağlamak amacıyla yapılmıştır. Bu noktada 2010-2020 yılları arasında 4857 sayılı iş kanununa yapılan ek düzenlemeler ve farklı kanuni uygulamalar yoluyla iş hayatına yönelik farklı düzenlenmeler uygulamaya girmiştir. Bu düzenlemelerin ortak noktası ise esnek çalışmaya yönelik ve iş yargılamasına yönelik olmalarıdır. Yine mahkemelerin iş yükünü azaltıcı düzenlemelerde görülmüştür.

2.1.1. İş Kanuna 2010-2025 Arasında Getirilen Yeni Düzenlemeler:

İş kanununda özellikle işin düzenlenmesine yönelik bu dönem içerisinde yapılan düzenlemeler Türkiye iş piyasasının değişen teknolojik koşullar ve sosyal durumlara uyum sağlamak amacıyla yapılmıştır. Özellikle esnek çalışma süreleri ve 2014 yılında yaşanan Soma Maden kazasının etkisiyle de yer altı çalışanlarına yönelik kanuni ek düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda,

- İş K. Madde 13, Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi (Ek fıkra: **29/1/2016-6663/21 md.**), Ebeveynlerin eğitim hayatında olan çocuklarının eğitime bağlı kısmi süreli çalışmasını düzenlemiştir.
- İş K. Madde 14, Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (Ek fıkra: **6/5/2016-6715/2 md.**), Uzaktan çalışma ve işverenin sorumlulukları düzenlenmiştir.
- İş K. Madde 18, Feshin geçerli nedene dayandırılması kapsamında yer altı işçilerinde kıdem şartı aranmaz eklemesi yapılmıştır (Ek cümle: **10/9/2014-6552/2 md.**).
- İş K. Madde 20, Fesih bildirimine itiraz ve usulü arabuluculuğa uygun olarak düzenlenmiştir (Değişik birinci fıkra: **12/10/2017-7036/11 md.**)
- İş K. Madde 30, Engelli istihdamı kapsamında uygulanacak para cezalarının ilgili projelere yönlendirilmesi düzenlenmiştir (Değişik yedinci fıkra: **11/10/2011-KHK-665/28 md.**)
- İş K. Madde 36, Kamu makamlarının altışverenlerin hakkeşlerinden işçi ödemeleri için kesinti yapabilmesi düzenlemesi (Değişik beşinci fıkra: **10/9/2014-6552/3 md.**)

11 2010-2020 AB iş hukuku stratejisinde, istihdam koruma mevzuatı reformları, işgücü piyasasına daha fazla katılım sağlamak için esnek çalışma süresi düzenlemelerinin iyileştirilmesi ve ücret belirleme sistemlerinin işleyişindeki uyarlamalara odaklanılmıştır. Bunun yanı sıra kısa çalışma düzenlemeleri gibi toplu pazarlık düzenlemeleri yoluyla iş esnekliği teşvik edici çalışmalara odaklanmaktadır. (Social Europe, 2014:17).

- İş K. Madde 41, Yer altı işçilerinin fazla çalışma yapmaması, yaptığı takdirde en az yüzde yüz zamlı ücret ödemesi (Ek fıkra: **10/9/2014-6552/4 md.**)
- İş K. Madde 56, Yıllık ücretli izinlerin kesinti olarak kullanılabilmesi ve altışveren değişikliğinde işçilerin o işyerinde ki kıdemi esas alınarak izin hakkının verilmesi düzenlemesi (Değişik üçüncü fıkra: **14/4/2016-6704/16 md./ Ek fıkra: 10/9/2014-6552/6 md.**)
- İş K. Madde 63, Yer altı işçilerinin çalışma süreleri ve turizm sektöründe denkleştirme sürelerini düzenlemiştir (Değişik cümle: **4/4/2015-6645/36 md./ Ek cümle: 6/5/2016- 6715/3 md.**)
- İş K. Madde 64, Telafi süresi ve bu sürelerinin uzatılabilmesi düzenlemesi (*Ek cümle:25/3/2020-7226/43 md.*)
- İş K. Madde 69, Gece çalışma süreleri ve 15 yaş altı çalışanların günlük ve haftalık çalışma süreleri düzenlemesi (Ek cümle: **4/4/2015-6645/37 md./ Değişik birinci fıkra: 4/4/2015-6645/38 md./Değişik dördüncü fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.**)
- İş K. Madde 74, Analık ve süt izinleri ile ilgili düzenleme (Ek cümle: **13/2/2011-6111/76 md. /Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.**)

2.1.2. Diğer Kanuni Düzenlemeler ile İş Kanunu Etkileyen Yeni Düzenlemeler

2010-2020 yılları arasında iş kanuna ek olmadan farklı kanunla düzenlenip iş mevzuatına etki eden farklı kanuni düzenlemeler yapılmıştır.

2.1.2.1. Zorunlu Arabuluculuk

1.1.2018 tarihinden itibaren iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçilmiştir. Öncesinde iş uyuşmazlıklarının çözümü için özel yetkili iş mahkemelerine direkt dava açılmaktaydı. Ancak zorunlu arabuluculuk sisteminde bir iş uyuşmazlığı halinde iş mahkemesine gidilmeden önce en az 5 yıllık iş tecrübesine sahip hukuk fakültesi mezunu olan ve arabuluculuk yetkisi olan arabulucu, uyuşmazlığın çözümüne yönelik olarak taraflar ile arabuluculuk sürecini yürütecektir. Eğer taraflar bu süreçte anlaşırlar ise iş mahkemesine gidilmeden sorun tarafların özgür iradeleri ile çözülmüş olmaktadır. Taraflar arabuluculuk sürecinde anlaşmazlar ise o takdirde iş mahkemesinde uyuşmazlıkların çözümü aranmaya devam eder. Tablo 2’de de görüldüğü gibi arabuluculuğa giden uyuşmazlıkların %59’u anlaşma ile sonuçlanmaktadır. Bu uygulama, aynı zamanda toplu iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk uygulamasına göre daha etkili bir yöntem olarak kendini göstermektedir.

Tablo 2. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulaması

01.01.2018 -13.04.2022	
Arabuluculuk Görevlendirilmesi Yapılan Dosya	1.466.316
Anlaşma	812669 (%58)
Anlaşmama	583993 (%42)

Kaynak: <https://adb.adalet.gov.tr>

1.1.2018 itibariyle iş mahkemelerinde temyiz makamı olarak pek çok uyuşmazlık için Yargıtay’ın yerine Bölge Adliye Mahkemeleri (*İstinaf Mahkemeleri*) göreve başlamıştır. Bu uygulama ile iş yargılamaları ve temyiz süreçlerini hızlandırıcı bir etki oluşturmuştur. Ancak yine de en yoğun mahkemeler olarak iş mahkemeleri ülkemizde faaliyet sürdürmektedir.

2.1.2.2. Altışveren İşçilerine Kadro Verilmesi

Türkiye’de sendikal örgütlenme açısından kamu işyerlerinde sendikal örgütlenme özel sektöre göre hep daha yüksek olmuştur. Bunun bir neticesi olarak kamu işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşulları ve ücretleri toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmektedir. Kamu işçilerinin ücretleri ise özel sektör işçilerine göre daha yüksek olmuştur. 2001 krizi sonrası özellikle kamu tasarruf tedbirleri kapsamında devlet, işçi alımlarını kısıtlayarak yürüttüğü hizmetler için ihtiyaç duyulan işgücünü altışverenler ile karşılayarak taşeronlaşmanın hızlanmasına neden olmuştur. Ancak asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçi haklarından dolayı her iki işverenin de müteselsil sorumluluğu hukuki olarak iş kanunda düzenlenmişti. Devlet işçi giderlerinde taşeronlaşma ile tasarrufa gitmişken ilerleyen yıllarda özellikle kıdem tazminatı ve birikmiş yıllık ücretli izin, bayram ve genel tatil günü ücretlerine ait oluşan tazminatlar ile karşı karşıya kalmıştır.

Bu durumun oluşturduğu olumsuzlukları gidermek amacıyla 696 sayılı KHK ile 2 Nisan 2018’ e kadar Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron işçilerin kamu kurumlarına geçişleri düzenlenmiştir. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın açıkladığı verilere göre, 15.352 işyerinde toplam mevsimlik işçilerde dahil olmak üzere yaklaşık 900 bin kişi taşerondan kamu kadrolarına geçmiştir(aa.com.tr/tr). Ancak konuyla ilgili farklı araştırmalar Türkiye genelinde toplam 744.342 işçinin (m.sgk-rehberi.com) taşerondan kamu kadrolarına geçtiğini belirtmektedir.

Bu geçişlerin en önemli pratik sonucu Türkiye’de sendikalaşma oranlarında gözlenmiştir. İşçi sendikalarında sendikalaşma oranları 2019 yılında bir önceki yıla göre % 1,10 oranında artarak % 13,86 seviyesine çıkmıştır.

2.1.2.3. Ödünç İş İlişkisi

20.05.2016 tarihinde 6715 sayılı kanunla İş K. 7¹² madde de düzenlenen geçici iş ilişkisinin hukuki zemini belirlenmiştir. Bu düzenleme Türkiye’de esnek iş ilişkilerinin gelişimi açısından da önemli bir yere sahiptir. Türkiye İş Kurumu’ndan yetki alan özel istihdam büroları ile aynı holding bünyesinde kalmak şartıyla holdinge bağlı işyerleri geçici işçi temini noktasında yetkili olarak faaliyet yürütebileceklerdir.

2.1.2.4. Kişisel Verilerin Kullanılması Hakkında Kanun

7.4.2016 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu¹³ ile Türkiye’de iş piyasalarına yönelik çalışanların bilgi ve verileri ile işyerlerinin müşterileri ve çalışanlarına yönelik veri ve bilgilerin paylaşımına yönelik yasal çerçeve çizilmiştir. Günümüz esnek çalışma biçimleri ve teknolojik gelişmeler ışığında pek çok veri (*T.C. Kimlik numarası, göz taraması, parmak izi, telif, banka hesap numaraları...*) iş ilişkisi sırasında kullanılmaktadır. Bu verilerin güvenliğine ilişkin yaşanan hukuki uyuşmazlıklar bu yasal düzenleme ile en az seviyeye indirilmiş ve yaşanan problemlerin çalışma hayatının istikrarını bozucu niteliğini azaltmıştır.

2.1.2.5. Pandemi Dönemi Kısa Çalışma Ödeneği

2003 yılında İş kanunu ile düzenlenip 2018 yılı itibariyle İşsizlik Sigortası Kanunu ile düzenlenmiş olan kısa çalışma uygulaması, Mart 2020 tarihi itibariye Türkiye’de hemen hemen tüm vatandaşların hakkında

12 İş K. Madde 7: Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

13 KVK Kanunu Madde 1’e göre, “Bu Kanunun amacı, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir” şeklinde amacı açıklanmıştır.

bilgi sahibi olduğu bir uygulama haline gelmiştir. Özellikle pandemi döneminde alınan kapanma tedbirleri kapsamında işyerlerine gidemeyen işçiler ve aileleri için temel geçim kaynağı haline gelmiştir. Bu uygulama belli şartlara sahip çalışanların, geçici kriz durumlarında hayatlarını idame ettirecek sınırlı bir hukuksal düzenlemedir¹⁴. Aynı zamanda ödemenin İşsizlik Sigorta Fonu aracılığıyla yapılması işverenleri de kriz dönemlerinde rahatlatan bir uygulama olarak kendini göstermektedir.

2.2. Toplu İş Hukuku

İş kanunları, işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi, menfaatler, yükümlülükler ve pazarlık haklarını düzenler. Ancak iş hukuku, genellikle çalışanların toplu sözleşme ve sendikalaşma haklarını etkileyen kanunlar grubu olarak algılanır (Gordon, 2016:392).

1970’lerden 1980’lere kadar olan petrol şoku krizi sonrası dönemde, gelişmiş ülkelerde sendikacılık bir kriz içindeydi. Gelişmiş ülkelerde sendikalaşma oranı, özelden kamuya, mavi yakalıdan beyaz yakalıya kayma oranları farklılaşmıştır. İstihdam kompozisyonunda, halkın sendikacılığa karşı tutumunda ve devletin koruma düzeyinde değişiklikler olmuş; ancak sendikacılığın ülke varyasyonları bu faktörlerle açıklanamamıştır. Enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde ve neoliberal ortamlarda sendikalar daha başarılı olmuştur. Merkezi olmayan pazarlık, yöneticiler için sendikacılıktan kaçınmalarına yol açan kâr güdüsü yaratmıştır. Sendikacılığın¹⁵ gerilediği ülkelerde örgütlenmeleri ve çalışma yöntemleri değişmiştir (Almutairi, 2020:909).

Türkiye’de 2012 yılında 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamaya girmiştir. 1963 yılında ve 1983 yılında Sendikalar Kanunu ayrı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu ayrı

14 Kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte çalışma sürelerini ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması (Covid-19 etkisiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olması),

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçemez.

15 Richard Freeman, “emek kurumlarına karşıtları, emek kurumlarının işsizliğe ve toplam ekonomik verimliliğe önemli bir katkıda bulunup bulunmadığı konusunda anlaşamasa-lar da, bir noktada hemfikir olduklarını kabul etmek önemlidir: emek kurumları, özellikle sendikalarla ilişkili olanlar, rekabetçi piyasalardaki ücrete kıyasla ücret eşitsizliğini azaltır. Bu önermenin sanayileşmiş ülkeler için geniş çapta kabul gördüğünü belirterek, “sendikalar kayıt dışı sektördeki işçileri temsil etmedikleri ve modern sektördekilere daha az ücret alan kırsal işçileri nadiren temsil ettikleri için gelişmekte olan ülkelerde durum daha belirsizdir. (Deakin vd, 2014:19).

düzenlenmişti. 2012 yılında ise tek kanun altında birleştirilmiştir. 6356 sayılı kanunda eski kanuna göre sendika kurucusu olma koşulları, işkolu barajı, sendika aidatı, sendikal faaliyetler alanında yeni düzenlemeler getirilmiştir. Özellikle eski kanuna göre daha serbest ve rekabetçi bir sendikal sistem kurmak amacı ile şekillenen yeni bir döneme geçiş yapılmıştır.

6356 sayılı Kanun, çıkarıldığı döneme ait özellikleri de içinde bulundurmaktadır. Özellikle sendika kurucusu olabilme şartları eski kanuni düzenlemeye göre daha ılımlı bir hale getirilmiştir. Türkçe-okur yazar olma koşulu, kimi suçlardan mahkumiyetin bulunmaması koşulları kaldırılmıştır. 6356 sayılı kanuna göre sendika kurucusu olmak için bu şartların hiçbiri aranmamaktadır. Yabancı çalışan işçiler ve işverenlerinde sendika kurması serbest hale gelmiş olmaktadır.

2012 sonrası dönemde işçi ve işverenler aynı anda aynı işkolunda veya farklı iş kolunda sendikaya üye olma hakkını kazanmışlardır. Burada kastedilen tam zamanlı çalışmadan dolayı iki ayrı sendikaya üye olmak değildir. İşçi veya işveren tam zamanlı bir iş ilişkisinin yanında kısmi süreli bir başka işte işçi veya işveren konumundaysalar bu durumda kısmi süreli iş ilişkisinden dolayı da sendika üyeliği kazanabilmektedir. Hatta bir iş ilişkisinden dolayı işçi olan bir kimse aynı zamanda başka bir iş ilişkisinde işveren konumundaysa da her iş ilişkisi nedeniyle işçi ve işveren sendikasına üye olabilecektir. Bunun yanı sıra böyle bir iş ilişkisi nedeniyle iki farklı sendikaya üye olan bir kimse bu iki sendikada da yöneticilik yapabilecektir.

6356 sayılı kanun sendikaya üye olmayı da kolaylaştıran e-devlet üzerinden üyelik başvurusu yapmak ve üyelikten çekilmeyi de düzenlemiştir. 2012 sonrasında sendikaya üyelik ve üyelikten ayrılma artık noter kanalıyla değil e-devlet üzerinden daha hızlı ve rahat bir şekilde yapılabilir hale gelmiştir. Sendikaları konfederasyon üyeliği ve konfederasyon üyeliğinden çekilme işleminde e-devlet sistemi tanımlanmadığı için ilgili sendikanın yönetim kurulu kararı ile direk başvuru şeklinde devam etmektedir.

Yeni kanunla özellikle sendikaların faaliyetleri konusunda da bir takım yenilikler getirilmiştir. Öncelikle 1995 yılında yapılan değişik olan sendikaların nakit mevcutlarının %40’ını aşmamak sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapılmasını aynen düzenlemiştir. Ayrıca sendika ve konfederasyonlara nakit mevcutlarının %10’nu kadarının doğal afet durumlarında kamu kurumlarına yardımda bulunma ve yine özellikle kadın istihdamını teşvik edici programlarda kullanma hakkını vermiştir. İşveren sendikalarına yönelik olarak da 6331 sayılı kanun ile İşçilerin Sigorta Primlerini Ödeme Amaçlı Yarım Fonu Oluşturma için nakit mevcutlarının %25’ini geçmeyen bir düzenleme yapma hakkı getirilmiştir.

2012 sonrası 6356 sayılı kanun, öncelikle Toplu İş Sözleşmesi yetkisini düzenleme noktasında eski kanuna göre farklı ve dönemin gereklerine uygun düzenleme getirmiştir. Eskiden bir sendikanın yetki alabilmek için işkolunda en az %10 üyeye sahip olma zorunluluğu bulunmaktaydı. Ancak yeni kanun bunu %3 olarak değiştirmiştir. Bu yüzde %3 için kademli bir geçiş belirlenmiştir. Öncelikle ekonomik ve sosyal konseye üye konfederasyonlar için işkolu barajı 2014 yılına kadar %1, 2016’ya kadar %2 ve sonrası için %3 olacak şeklinde düzenlenmiştir. Ancak Anayasa mahkemesinin bu kararı iptal etmesine bağlı olarak 2014 yılından itibaren tüm sendikalar için %1 işkolu barajı kesinlik kazanmıştır.

İş mücadelesi ile ilgili 2012 sonrasında da eski kanuni uygulamaların 6356 sayılı kanunda bire bir tekrarlanmasına bağlı olarak değişen farklı bir uygulama bulunmamaktadır. Ancak uygulama noktasında günün ekonomik ve sosyal şartlarına bağlı olarak farklı uygulamalar görülebilmektedir.

6356 sayılı kanunda toplu iş sözleşmesi uygulaması ve iş uyuşmazlıkları ve çözümlemelerine yönelik eski kanun ile aynı düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye’de sendika üyeliği ve üye sayıları bakımında son yıllarda üyelik oranlarında bir artış yaşandığı Tablo 3’de görülmektedir. Burada 2018 yılında kamuda taşeronların işçi kadrolarına geçirilmesi ve Türkiye’de yaygın kamu sendikacılığı nedeniyle kamuya geçen işçilerin sendikalaşması bu artışı oluşturan temel faktördür.

Tablo 3. Türkiye’de Sendikalaşma Oranı

Yıl Dönem	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2013 Ocak	10.881.618	1.001.671	%9.21
2013 Temmuz	11.628.806	1.032.166	%8.8
2014 Ocak	11.600.554	1.096.540	%9.4
2014 Temmuz	12.287.238	1.189.481	%9.68
2015 Ocak	12.180.945	1.294.464	%10.65
2015 Temmuz	17.744.685	1.429.056	%11.21
2016 Ocak	12.663.783	1.514.053	%11.96
2016 Temmuz	13.038.351	1.499.870	%11.50
2017 Ocak	12.699.769	1.546.565	%12.18
2017 Temmuz	13.581.554	1.623.638	%11.95
2018 Ocak	13.844.196	1.714.397	%12.38
2018 Temmuz	14.121.664	1.802.155	%12.76
2019 Ocak	13.411.983	1.859.038	%13.86

2019 Temmuz	13.764.063	1.894.170	%13,76
2020 Ocak	13.856.801	1.917.893	%13,84
2020 Temmuz	14.251.655	1.946.165	%13,66
2021 Ocak	14.371.096	2.069.476	%14,40
2021 Temmuz	15.027.910	2.123.685	%14,13
2022 Ocak	15.294.362	2.189.645	%14,32
2022 Temmuz	15.987.428	2.280.285	%14,26
2023 Ocak	16.163.549	2.330.988	%14,42
2023 Temmuz	16.413.359	2.421.940	%14,76
2024 Ocak	16.395.275	2.495.423	%15,22
2024 Temmuz	16.973.613	2.512.332	%14,80
2025 Ocak	16.864.733	2.524.547	%14,97
2025 Temmuz	17.326.143	2.429.527	%14,022
2026 Ocak	16.699.084	2.413.790	%14,454

Kaynak: csgb.gov.tr/istatistikler

Buna karşılık ÇSGB verilerine göre kamu görevlileri sendikalaşma oranı ise işçi sendikalarında farklı olarak 2016’dan itibaren aşağı yönlü bir seyir izlemektedir. 2016 yılında %71,64 olan sendikalaşma oranı 2021’e gelindiğinde %64,66’lara gerilemiştir(*csgb*). Ancak toplu sözleşme farkının güncellemesiyle kamu görevlilerinin sendikalaşma oranlarında artış yaşanmış ve 2025 yılında kamu görevlilerinde sendikalaşma oranı %76,88’lere ulaşmıştır.

Tablo 3’te sunulan veriler, Türkiye’de işçi statüsünde çalışanların sendikalaşma oranlarının 2013–2025 döneminde sınırlı ancak genel olarak istikrarlı bir artış eğilimi sergilediğini göstermektedir. Bununla birlikte, bu oranların kamu görevlileri sendikalaşması ile karşılaştırıldığında belirgin biçimde düşük düzeylerde kaldığı görülmektedir. Nitekim 2025 yılı itibarıyla kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı %76’nın üzerine çıkarken, işçi sendikalaşma oranı %15’in altında seyretmektedir. Kamu kesiminde sendikal örgütlenmenin bu denli yüksek oranlara ulaşması, yalnızca niceliksel bir farklılığa değil, aynı zamanda sendikal katılımın kurumsallaşma düzeyi açısından önemli bir nitel ayrıma işaret etmektedir(*csgb*).

Türkiye’de sendikalı işçi sayıları Tablo 4’den anlaşıldığı üzere ortalama 1.000.000 üzerinde olmasına rağmen bunun toplu iş sözleşmelerine yansımaları tam olmamaktadır. ÇSGB verilerine göre Türkiye’de yapılan toplu iş sözleşmesi sayıları ve bundan yararlanan işçi sayıları, sendikalı işçi sayılarının çok altında gerçekleşmektedir. Bu durum pek çok işye-

rinde sendikal örgütlenme çabalarının olmasına rağmen bunun toplu iş sözleşmesine dönüşmesinde problem olduğunu gösterir. Oysa işçilerin çalışma şartlarının toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olması işçi hakları açısından oldukça önemli bir durumdur.

Tablo 4. Yıllar İtibariyle Yapılan TİS’ler

Yıl		TİS Sayıları	Kapsadığı İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2010	Kamu	1.219	4.528	166.294
	Özel	443	4.505	172.377
	Toplam	1.662	9.033	338.671
2011	Kamu	1.313	8.524	194.322
	Özel	821	7.654	308.609
	Toplam	2.134	16.178	502.931
2012	Kamu	1.172	5.137	100.416
	Özel	331	1.528	127.672
	Toplam	1.503	6.665	227.672
2013	Kamu	1.808	12.199	228.116
	Özel	838	5.158	433.813
	Toplam	2.616	17.357	661.929
2014	Kamu	1.167	6.567	105.577
	Özel	514	5.901	263.846
	Toplam	1.681	12.468	369.423
2015	Kamu	881	12.897	240.278
	Özel	756	5.666	420.276
	Toplam	1.637	18.563	660.554
2016	Kamu	797	5.007	75.931
	Özel	1.932	4.718	405.705
	Toplam	2.729	9.725	481.636
2017	Kamu	849	12.458	232.985
	Özel	3.620	10.585	567.201
	Toplam	4.469	23.043	800.186
2018	Kamu	866	5.091	83.953
	Özel	2.651	6.441	535.356
	Toplam	3.517	11.532	619.309

2019	Kamu	1.173	12.964	337.077
	Özel	1.133	5.284	403.326
	Toplam	2.306	18.248	740.403
2020	Kamu	961	7.641	178.381
	Özel	862	7.374	488.686
	Toplam	1.823	15.015	667.067
2021	Kamu	1.947	19.575	629.233
	Özel	1.475	6.405	407.472
	Toplam	3.422	25.980	1.036.705
2022	Kamu	1.396	10.306	325.663
	Özel	1.121	4.825	570.355
	Toplam	2.517	15.131	896.018
2023	Kamu	1.817	23.305	885.352
	Özel	1.180	10.952	398.575
	Toplam	2.997	34.257	1.283.927
2024	Kamu	1.570	7.324	317.919
	Özel	1.127	6.069	623.052
	Toplam	2.697	13.393	940.971

Kaynak: csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri/

2010-2025 yılları arasında Türkiye’de grev lokavt sayılarının da CSGB verilerine göre yüksek olmadığı görülmektedir. Bu durumu aslında iki yönden analiz etmemiz mümkündür. Olumlu yönden analiz edersek, grev sayılarının az olması ülkedeki toplu pazarlık görüşmelerinin anlaşma ile sonuçlanarak iş uyuşmazlıklarının ortaya çıkmadan çözüldüğü şeklinde yorumlanabilir. Ancak eleştirel yönden analiz yaparsak özellikle 2822 sayılı kanun ve 6356 sayılı kanunda da yer alan grev ertelemesi ve zorunlu arabuluculuk sisteminin sendikaların grev hakkını kullanmalarının önünü kestiği şeklinde de yorumlanabilir.

Bunun yanı sıra Toplu iş uyuşmazlıklarında yer alan arabuluculuk sisteminin de uyuşmazlıkların çözümü noktasında etkin olmaktan ziyade bir formalite haline dönüştüğü söylenebilir. 2017 yılında ortaya çıkan 3.578 uyuşmazlığın ancak 135’i, 2018 yılında ortaya çıkan 1.504 uyuşmazlığın 119’u arabuluculuk süreci sonucunda anlaşılmıştır (csgb.gov.tr/istatistikler/).

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Türkiye’de 2010 sonrası iş sağlığı ve güvenliği alanında köklü değişiklikler yaşanmıştır. 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ilk defa yürürlüğe girerek ülke genelinde tüm işyerlerine yönelik hukuki sınırlar düzenlenmiştir. 2012 öncesinde Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hukuki sınırlar 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmekteydi.

4857 sayılı kanundaki düzenlemeye göre, 50 işçi ve üstü işçi çalıştıran işverenler 1 tane işyeri hekimi istihdam etmek zorundaydı. 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyeri imalat yapan bir işyeri ise ayrıca 1 tane iş güvenliği uzmanı istihdam etmek zorundaydı. Bu uygulamadan kamu kurumları muaftı. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanuna göre, işçi sayılmayan çırak ve stajyerlere iş kanunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri uygulanmaktaydı.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bu uygulama çalışma hayatında problemlere de neden olmaktaydı. Öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki sınırların iş kanunuyla çizilmiş olması kamu kurumlarında çalışanlar başta olmak üzere iş kanunun kapsamının dışında çalışan diğer çalışanları otomatik olarak kapsamın dışına itmişti. İkinci olarak ise, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunda çalışan sayısı için belirlenmiş olan 50 çalışan barajı da ülkemizde pek çok işyerini iş sağlığı ve güvenliği uygulamasından muaf olmasına sebebiyet vermektedir. Çünkü ülkemizde hizmet ve sanayi sektöründe üretim yapan işyerlerinin yaklaşık %90’ı 1 ile 10 işçi arasında istihdama sahip olarak faaliyet göstermekteydiler. 50 işçi barajı dikkate alındığında bu oran daha da artmaktaydı. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin 4857 sayılı iş kanunu ile düzenlendiği evrede Türkiye’deki çalışanların ve işyerlerinin büyük bir kısmı kapsam dışındaydı.

Bunun yanı sıra Türkiye’de iş kazalarına ait istatistiki verilerin tutulmasında yaşanan problemler iş sağlığı ve güvenliği eğitime ilişkin problemler karmaşık mevzuat uygulaması ve farklı kurumların farklı yetkilerle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görevlendirilmesine bağlı koordinasyon problemleri mevcuttu. Tüm bu problemler ve sanayileşmeye geç başlayan bir ülke olarak Türkiye’de iş güvenliğine yönelik bir toplumsal algılamının olmayışına ve iş sağlığı ve güvenliği kültürü eksikliğine neden olmuştur.

Ülke içindeki bu gerçekler ve ILO’nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin sözleşmeye uyum çalışmaları neticesinde ülkemizde 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 günü Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Bu kanun iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak Türkiye’de çıkartılmış olan ilk kanun olma özelliğine sahiptir. Kanunun

en önemli özelliği çalışma hayatında tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlemiş olmasıdır.

6331 sayılı kanun, kamu ve özel sektör ayrımını ortadan kaldırarak tüm işyerlerini kapsama almıştır. İşyerleri için çalışan barajını da ortadan kaldırarak 1 çalışanı olan işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverence sağlanması zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Kanun uygulama için işyerlerini yaptıkları asıl işe bakılarak A sınıfı çok tehlikeli, B sınıfı tehlikeli ve C sınıfı az tehlikeli olarak üç kategoriye ayırıştır. Kanun yürürlüğe giriş aşamasında işyerleri için farklı yürürlük tarihleri belirlemiştir. Buna göre,

- a) Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra (01.07.2014),
- b) 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra (01.07.2013),
- c) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra (01.01.2013) yürürlüğe girecektir şeklinde düzenlenmiştir. Ancak uygulama geçiş ile ilgili sürekli ertelemeler nedeniyle 1.7.2020 tarihinde uygulamaya ancak girebilmiştir.

Kanunun yürürlük tarihlerinin farklı düzenlenip buna rağmen sürekli olarak ötelenmesi ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişliği ile paralellik arz etmektedir. 2012 yılında Resmi Gazetede yayınlanan kanunun başta kamu kurum ve kuruluşlarında ve istihdamda en çok paya sahip olan 50’den az çalışanı olan az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde uygulamaya başlama süresinin 1/7/2020¹⁶ olmasında temel neden olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin oluşturacağı ek maliyetler, iş sağlığı ve güvenliği noktasında toplumsal kültürün oluşmaması sayılabilir.

Özellikle bunu destekleyen bir diğer argüman ise Türkiye’deki işyerlerine yönelik yapılan denetimlerdeki usul sayılabilir. Ülkemizde askeri işyerleri hariç tüm işyerlerinin denetiminden yetkili İş Teftiş Kurulu Başkanlığı yetkilidir. İş Teftiş Kurulu’nun yapacağı teftişlerde en temel teftiş planlı iş teftişleridir. Bir plan ve takvim çerçevesinde yapılan teftişlere yönelik olarak işyerlerinin önceden bilgi sahibi olması nedeniyle denetimler öncesinde işyerlerinde gözüken eksiklikler ve kusurlara yönelik geçici çözümler üretmektedirler. Bu durum ise işyerlerine ait gerçeklerin ve olumsuzlukların üstünün örtülmesine neden olabilmektedir.

Ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayılarına 2010-2020 yılları arasında bakıldığında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun

16 1 Ocak 2025’de kapsama girildi

uygulamaya girdiği 2013 yılı itibariyle iş kazaları sayılarındaki artış dik-kat çekmektedir. Bunun temel sebebi ise, 6331 sayılı kanun öncesinde İş Kanununda 50 işçi barajı nedeniyle Türkiye’de işyerleri ve işçilerin büyük bir çoğunluğunun iş sağlığı mevzuatının kapsamında olmamasındandır. Türkiye’nin gelişmekte olan ülkeler arasında yer alması nedeniyle iş kaza-larının sayılarının yıllar itibariyle artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 2020 yılında ise bir azalma eğilimi görülmektedir. Buna temel sebep ise tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgını ile mücadele için yapılan kısıtlamalardır.

Meslek hastalıkları boyutundan 2010-2025 yıllarını incelediğimizde 6331 sayılı kanunun uygulamaya girmesinin anlamlı bir etkisi gözlen-me-mektedir. Burada iş kazaları ile meslek hastalıklarının gerek tanım gerekse süreç olarak farklı anlamları olmasının etkisi vardır. İş kazalarının çalışma hayatına girildiği anda olabilme ihtimali varken meslek hastalıklarında belli bir maruziyet süresi gereklidir. Genellikle de meslek hastalıkları çalışanların çalışma hayatından ayrıldıktan sonra kendini göstermektedir. Türkiye’de de Sosyal Güvenlik Kurumundan emeklilik aylığı, malullük, ve toptan ödeme olarak ayrılan çalışanlar sonradan ortaya çıkan hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için gereken prosedürler ile ilgilenmek istemedik-lerinden meslek hastalıklarının sayısı iş kazalarına göre oldukça düşüktür.

Tablo 5. İş kazaları sayıları

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı
2010	62.903	533
2011	69.227	697
2012	74.871	395
2013	191.389	351
2014	221.366	494
2015	241.547	510
2016	286.068	597
2017	359.653	691
2018	430.985	1.044
2019	422.463	1.088
2020	384.262	908
2021	511.084	1.207
2022	588.823	953
2023	681.401	945
2024	733.646	888

Kaynak: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>.

Türkiye ile AB’de iş kazaları ile ölüm oranlarını gösteren tablo Türkiye’nin gerçek durumunun göstermektedir. Öyle ki Yüzbin çalışanda iş kazalı oranlarına bakıldığında Türkiye 28 AB ülkesi ile kıyaslandığında 23’üncü sırada yer almaktadır. AB 28 ülkenin ortalaması 1557 iken Türkiye de ortalama 619 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşılık yüz binde ölümlü iş kazası oranları incelendiğinde 28 AB ülkesinin ortalaması 02 iken Türkiye 09 ile birinci sırada yer almaktadır(*isggm.gov.tr*, 2020: 35-36).

Bu veriye göre Türkiye’de iş kazası sayılarının az olmasına rağmen ölüm oranının tersine çok fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Oysaki gelişmekte olan ülkelerde iş kazalarının sayıları gelişmiş ülkelere göre daha yüksek olduğu bilimsel bir gerçekliktir. Bu ters orantı Türkiye’de iş kazaları kayıtlarının sağlıklı tutulmaması ve denetimlerinde düzenli yapılmadığını gösteren bir durumdur. Ölüm oranlarının yüksek olarak ortaya çıkması ise iş kazalarının soruşturulma sisteminden kaynaklanır. Özellikle ölümlü iş kazalarında kaza sonucunda ölüm olması nedeniyle durum resmi makamlara intikal ettiğinden ölümlü iş kazalarının kayıtları tam düzenlenmektedir. Buna karşılık ramak kala olay ve/veya ölüme sebep olmayan kazaların kayıtları işveren ve/veya işçiler tarafından gizlenebilmektedir. Bu nedenle de iş kazalarının sayılarının düşük olmasına rağmen ölüm oranları yüksektir.

Türkiye’de iş kazası kayıtlarının sağlıklı tutulmaması ülkemizdeki kaza nedenlerinin de bilinmemesinin temel sebebidir. Bu durum da iş kazaları ile mücadele noktasında ILO ve AB verileri ve onların aldığı tedbirler ışığında çözümlerin aranması durumunu ortaya çıkartmıştır. Ancak Çernobil Nükleer Santral kazasından sonra iş güvenliği kültürü ve gerçeği ortaya çıkmış ve iş kazaları ile mücadele noktasında güvenlik kültürü ön plana çıkmış ve gelişmiş ülkelerde bu yönlü politikalara ağırlık verilmiştir. Türkiye ise yukarıda belirttiğimiz gerekçe ile bir iş güvenliği kültürü oluşturmamaktadır.

SONUÇ

Türk iş hukukunun gelişimi ve uygulamalar Türkiye’nin sosyo ekonomik yapısından ayrı düşünülüp kurgulanamaz. Türkiye’nin Cumhuriyetin ilk yılları itibarıyla giriştiği sanayileşme hareketi ve kalkınma stratejisi sanayileşmiş ülkelerden farklı olmuştur. Bilindiği gibi sanayi devrimiyle toprak sahipleri yeni dönemin işvereni olarak girişim faaliyetlerinde bulunmuş ve özel sektör eliyle gerçekleşen bir sanayileşme süreci yaşanmıştır. Türkiye’de Cumhuriyetin ilanıyla batılı gelişmiş ülkelerde olduğu gibi özel teşebbüs yoluyla sanayileşme kararını İzmir İktisat Kongresinde almış ancak uygulamaya sokamamıştır. Osmanlı devletinde toprak rejimi nedeniyle Osmanlı da dolayısıyla yeni kurulan Türkiye Cumhuriyetinde toprak sahipliğinin olmaması ve ayrıca girişimcilik faaliyeti için desteklenebilecek ülke nüfusunun

kurtuluş savaşı sırasında yitirilmesi buna neden olmuştur. Bu nedenlerle Cumhuriyetle birlikte özel mülkiyete bağlı kapitalist bir üretim hedeflenirken bunun gerçekleşmemesi ile devletçi bir kalkınma modeline girilmiştir.

Bunun pratik yansıması sanayileşmiş ülkelerden farklı bir çalışma hayatının ortaya çıkması olmuştur. Bu farklılıklarda ilki Türkiye’de sanayileşmiş ülkelerden farklı olarak işveren rolü tamamıyla devlete kalmıştır. İkinci olarak ise sanayileşmiş ülkelerden farklı olarak Kara Avrupası hukuku sistemi içerisinde yer alan Türkiye’de devlet hızlı bir kanunlaştırma çabası ile iş hukukunun dolayısıyla da çalışma hayatının sınırlarını çizmiştir. Oysa sanayileşmiş ülkelerde yaşanan gelişmeler ve aksaklıklar tespit edildikten sonra kanunlaştırma çalışmaları gerçekleşmiştir. Son olarak da Türkiye cumhuriyet sonrası girdiği sanayileşme hareketinin sonuçlarını günümüze kadar hala alamamış ve halen kalkınmakta olan ülkeler arasında yer almaktadır. Ancak Türkiye’nin ILO üyeliği sonrası dönem, AB’ne girme çabaları ve buna bağlı uyum süreci uygulamaları günümüz iş hukukunun temel belirleyicisidir.

Ancak uluslararası topluma uyum çabalarının iş mevzuatı açısından yansımaları ülkenin ekonomik ve sosyal koşulları nedeniyle istenilen seviyelerde olamamıştır. Gelişmiş ülkeler tarafından sınırları çizilmiş olan uluslararası mevzuatın gelişmekte olan ülkelere uygulanmasının ortaya çıkardığı sorunlar görülmektedir. Bu nedenle de günümüzde iş kanunu işverenler tarafından da çalışanlar tarafından da hatta sendikal örgütler tarafından da eleştirilmektedir.

KAYNAKÇA

- ALUTAIRI, S. Saud, (2020), Comparison of Labour Laws in Different Countries, Journal of Critical Reviews, Issn-2394-5225, Vol:7, Issue:13, 2020, ss:908-916
- BUSINES LAW, (2009), Atswa Accounting Technicians Scheme West Africa, Publication of Association of Accountancy Bodies in Weat Africa.
- CHOTIA, Varun and N.M. Rao, (2017), Examining The Relationship Between Labour Laws and Economic Development of India, Estimation of an Optimal Valve of Debt/GDP Ratio, Astate Wise Analysis View Project.
- DEAKIN, Simon, (2014), Labour Law and Inclusive Development, Centre for Business Research, University of Cambridge Working, Paper No:458.
- GORDON, Jason, M. (2016), Business Law: An Introduction by The Business Professor.com, JD.MBA. LLM and Colleagues.

- <https://www.aa.com.tr/tr/gunun-basliklari/bakan-sarieroglu-taserondan-kadroya-gecen-isci-sayisini-acikladi/110682>, Erişim:1.8.2021
- <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/18042022030946i%C5%9F%20%20%2013.04.2022.pdf>, Erişim:12.1.2026
- <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>, Erişim: 12.1.2026
- <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/calisma-genel-mudurlugu-istatistikleri/toplu-is-sozlesmesi-istatistikleri/>, Erişim: 3.9.2025
- <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/calisma-genel-mudurlugu-istatistikleri/arabuluculuk-calismalari-istatistikleri/>, Erişim:17.8.2021
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, Erişim:17.8.2021
- <https://m.sgkrehberi.com/haber/default.aspx?id=182676>, Erişim: 1.8.2021
- JAFAR, Amir and A.Ghosh, (2013), *Comprehending The Relationship Between Labour Law and Development in The Indian Context*, Labour Law Research Network Inaugural Conference, Pompeu Fabra University, Barcelona, June, 13-15.
- LANGILLE, Brian, (2011), *Labour Law’s Theory of Justice*, Oup Correncted Proff, ieantes.fr/rtefiles/File/brian-langille.pdf.
- MARSHALL, Shelley, J.Howe and C. Fenwick, (2009), *Labour Law and Development: Creating an Enabling Regulatory Environment and Encouraging Formalisation*, Paper Submitted for Conference of The Regulating for Decent Work Network, International Labour Organisation, Genevre, Switzerland, July, 8-10.
- MARSHALL, Shelley, and C. Fenwick, (2016), *Labour Law and Development: Charcteristics and Challenges*, Labour Regulation and Development, Cheltenham, Edward Elgar.
- KARA, Hacı, (2013), 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeni Düzenlemeler, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Temmuz Ağustos 2013, Yıl:26, Sayı: 107, ss:353-389.
- OECD (2010), *BusinessClimate Development Strategy Phase 1 Policy Assessment*, Partner: European Commission.
- SHIATA, İbrahim, F.(1996), *The Pole of Law in Business Development*, Fordham International Law Journal, Volume:20, Issue:5, ss:1577-1588.
- SOCIAL EUROPE, (2014), *Labour Law and Working Conditions*, Scial Europe Guide/Volume 6, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Manuscript Completed in February.
- TRIVUN, Veljko, V.Silajdzic, F. Mahmutcehajic, and M. Mrgud, (2015), *Business Law*, Editor: Dean, Zeljko Sain, School of Economics and Business University of Sarajeve.
- www.isggm.gov.tr, (2020), *İstatistiklerle Türkiye’nin İSG Görünümü*, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

BÖLÜM 2

İŞ YAPMA KOLAYLIĞI (*DOING BUSINESS*) KAPSAMINDA İŞGÜCÜ PİYASASI DÜZENLEME DEĞİŞKENLERİNİN 4857 SAYILI KANUN BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Arş.Gör. Fazilet İrem Gür Yiğit¹

ÖZET

Dünya Bankası tarafından geliştirilen “İş Yapma Kolaylığı” (*Doing Business*) endeksi, ülkelerin çalışma mevzuatlarını esneklik ve katılık kriterlerine göre ölçen temel bir göstergedir. Bu çalışma, söz konusu endeksin ana bileşenlerinden olan “İstihdam Katılığı Endeksi” ve bu endeksi oluşturan işe alım, çalışma saatleri ve işten çıkarma alt değişkenleri üzerinden 4857 sayılı İş Kanunu’nun esneklik düzeyini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Yapılan inceleme neticesinde, İş Kanunu’nun Endeks göstergeleri itibariyle işe alım bakımından daha ziyade katı bir düzenlemeye sahip olduğu, işten çıkarma ve çalışma saatleri bakımından ise esnek düzenlemeleri barındırdığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca işten çıkarma maliyetleri değişkenlerine değinilmiş ve dünya ile kıyaslandığında Türkiye’deki düzenlemelerin ihbar tazminatı miktarı bakımından benzer, kıdem tazminatı miktarı bakımından ise oldukça farklı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşgücü piyasası esnekliği, katılık, iş yapma kolaylığı, Dünya Bankası kriterleri

1 Araştırma Görevlisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta: iremgur@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşme ve teknolojiideki baş döndürücü değişim dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasına sebebiyet vermiş, bu durumdan işgücü piyasaları da nasibini almıştır. Yaşanan değişim rüzgârıyla birlikte standart iş ilişkisi düzenlemelerinin işgücü piyasası ihtiyaçlarına karşılık veremediği, bu bağlamda iş kanununun günün ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde düzenlenmesi gerektiği fikri ağırlık kazanmıştır.

Katı iş hukuku düzenlemelerinin işgücü piyasaları üzerinde yarattığı iddia edilen olumsuzlukları bertaraf edebilmek için mevzuatın esnek bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı Endeksi bu düsturla, iş hukuku düzenlemelerinde belirli kriterleri tespit etmek suretiyle çalışma mevzuatının esnekliğini ölçmeyi amaçlamaktadır.

İş Yapma Kolaylığı Endeksi bileşenleri arasında işgücü piyasası düzenleme değişkenleri önemli bir yere sahiptir. İstihdam Katılığı Endeksi (*Rigidity of Employment Index*); İşe Alım (*Hiring*), Çalışma Saatleri (*Working Hours*) ve İşten Çıkarma (*Firing*) olmak üzere üç alt endeksi bünyesinde barındırmakta ve söz konusu alt endekslerin ortalamasının alınması suretiyle hesaplanmaktadır. İstihdam Katılığı Endeksi dünya çapında istihdam düzenlemelerinin esnekliğini/katılığını ölçmeye çalışmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un İstihdam Katılığı Endeksi ve alt endekslerde yer alan değişkenler bakımından esnek/katı hükümler içerip içermediğinin tespiti bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda İşe Alım, Çalışma Saatleri ve İşten Çıkarma Endeksi değişkenlerinin 4857 sayılı Kanun'da düzenleniş şekli ele alınacak, İş Kanunu'nun katı/esnek bir yapıya sahip olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

1. İşe Alım Endeksi (Hiring Index)

İşe Alım Endeksi, belirli süreli iş sözleşmelerine yönelik düzenlemeler ile ilişkili alt değişkenlerinden oluşmaktadır. Ülkelerin işe alım konusunda katı bir düzenlemeye sahip olduğunun tespitinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenme şekli önem arz etmektedir. İşe Alım Endeksi'ne göre bir ülkenin iş hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin sürekli işler için yasaklanmış olması, son derece katı bir düzenlemeye işaret etmektedir. Benzer şekilde belirli süreli iş sözleşmelerine azami bir süre getirilmesi de işe alım bakımından iş kanununun katı bir düzenlemeyi içerdiğini göstermektedir. Bu kapsamda 4857 sayılı Kanunda belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenme şeklinin incelenmesi çalışmanın amacı itibarıyla anlamlı olacaktır.

1.1.Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulabilmesinde Gerekli Koşullar

Belirli süreli iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddede belirli süreli iş sözleşmesi, *“belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi”* şeklinde unsurlarına da yer vermek suretiyle tanımlanmıştır.

Türk İş Hukuku’nda iş güvencesi kurumunun yasal düzenlemeye kavuşmasıyla birlikte belirsiz süreli iş sözleşmeleri işçi için daha koruyucu bir hal almıştır². Belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenler ise 4857 sayılı Kanun’da yer alan bazı haklardan yararlanamazlar. Örneğin, belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermişse işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli olan bildirim öneli belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından geçerli değildir. Yine bu tip sözleşmeyle çalışanlar için bildirim öneli söz konusu olmadığından, ücret kesintisi olmaksızın işçiye verilmesi gerekli iş arama izninden yararlanamazlar. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş güvencesi kapsamında değildir ve işe iade davası açamazlar³. Belirli süreli iş sözleşmelerinin işçi bakımından ihtiva ettiği bu tür olumsuzluklar göz önüne alındığında, İş Kanunu’nda belirsiz süreli iş sözleşmesinin asıl, belirli süreli iş sözleşmesinin ise istisna olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁴.

İş güvencesi kurumunun yasal düzenlemeye kavuşmasıyla birlikte işverenlerin belirli süreli iş sözleşmeleri kurmak suretiyle belirsiz süreli iş sözleşmesine özgü koruyucu hükümlerden kurtulmaları söz konusu olabilecektir⁵. Bu itibarla kanun koyucu, belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkına bazı sınırlamalar getirmiştir.

4857 sayılı Kanun’un bilim kurulu tarafından hazırlanan tasarısında belirli süreli iş sözleşmesi, *“süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı ve niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılan sözleşmedir”* şeklinde tanımlanmıştır. Tasarı’nın TBMM’de görüşülmesi esnasında tanıma ilişkin bir değişiklik önergesi verilmiş

2 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 41.

3 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 30. Bs., İstanbul, Beta, 2017, s. 160.

4 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bi-reysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 2. bs., Ankara, Lykeion Yayınları, 2018, s. 116.

5 A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku*, 20. Bs., İstanbul, Beta, 2019, s. 73.

ve ilgili madde mevcut halini almıştır⁶. Buna göre İş Kanunu'nun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması bakımından sınırlama getirilmiş, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi objektif nedenlerin varlığına bağlanmıştır. Oysa Tasarıdaki hükme göre belirli süreli iş sözleşmeleri, taraflarca bir süre belirlemek suretiyle kurulabilecektir⁷. Kanun koyucunun belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını objektif koşullara bağlamasındaki amaç, bu hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmesidir⁸.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesinde gerekli objektif koşullar işin belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Ayrıca İş Kanunun m. 11/1'de 'gibi' sözcüğüne yer vermek suretiyle belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesinde gerekli objektif koşulların sayılanlarla sınırlı olmadığı, benzer hallerde de bu tür sözleşmelerin kurulabileceği ifade edilmek istenmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi için sözleşmenin bir süreye bağlanmış olması ve objektif koşulların var olması gerekmektedir. Bu halin neticesi ise belirli süreli iş sözleşmesi ilk kez kurulması halinde dahi objektif koşulların var olması gerektiği şeklinde anlaşılmalıdır⁹. Daha açık bir ifade ile tarafların belirli bir süre belirlemek şartıyla yaptıkları iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi için gerekli koşulları sağlamayacak, objektif koşulların yokluğu bu sözleşme türünün belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılmasına neden olacaktır. Buna karşılık TBK m.430'a göre belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulması halinde objektif koşulların varlığı aranmayacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli bir sözleşme olabilmesi için gerekli objektif nedenlerden ilkinin belirli süreli işler oluşturmaktadır. 'Belirli süreli iş' ile anlatılmak istenen ise işin ne kadar süreceğinin bilinebilir ve öngörülebilir olmasıdır¹⁰. Diğer bir deyişle işin geçici nitelikte olması, devamlılık arz etmemesi gerekmektedir¹¹.

6 Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.13, Mart 2009, s. 6.

7 Serkan Ayan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:54, S.4, 2005, s. 435.

8 Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 69.

9 Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., s. 153.

10 Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası, 1998, s. 15; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 17. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 248.

11 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e., s. 72.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasına imkân tanıyan objektif nedenlerden diğeri belirli bir işin tamamlanmasıdır. Belirli bir işin tamamlanması bakımından öğretilen örnekler genellikle başlamış bir işin tamamlanması, bir fuar, festival yahut projenin bitirilmesi için belirli süreli iş sözleşmesi yapılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır¹². Ayrıca ifade etmek gerekir ki, belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasında belirli bir işin tamamlanmasının objektif neden olarak kabulü, söz konusu işin biteceği zamanın öngörülebilir olmasına bağlıdır¹³.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasını mümkün kılan diğeri bir objektif neden belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. Örneğin yaşanan ani bir talep artışı neticesinde firmanın geçici işgücü ihtiyacının karşılanması, ebeveyn izni, doğum izni gibi haller belirli bir olgunun ortaya çıkması olarak değerlendirilmeli ve belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasına imkân sağlamalıdır¹⁴.

1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Süre Bakımından Sınırlandırılması

4857 sayılı Kanun 11/2’de belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste yapılmasını sınırlandırmak suretiyle bu hakkın kötü niyetli kullanılması engellenmeye çalışılmıştır. Buna göre *“belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir”* hükmüne ilgili maddede yer verilmiştir. Esaslı nedenin var olması halinde ise zincirleme iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı 4857/11-3’te hüküm altına alınmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasına imkân tanıyan ‘objektif nedenler’ ve zincirleme şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin geçerli olmasını sağlayan ‘esaslı neden’ kavramı arasında herhangi bir fark olmadığı öğretilen kabul görmektedir¹⁵.

4857 sayılı Kanun’da objektif nedenin var olması halinde belirli süreli iş sözleşmelerinin yenilenebileceği kabul edilmiş, süre yönünden herhan-

12 Süzek, *a.g.e.*, s. 249; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, *a.g.e.*, s. 164; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 71.

13 Ali Güzel, Ercüment Özkaraca, Deniz Ugan, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, 2011, s. 539.

14 Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 12. Basım, Ankara, 2018, s. 140.

15 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, *a.g.e.*, s. 167.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *a.g.e.*, s. 116; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *a.g.e.*, s.73; Süleyman Başterzi, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi» İşçinin Haklı Menfaati», *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:15, Özel Sayı, 2013, s. 424.

gi bir sınırlama getirilmemiştir. Oysaki, belirli süreli iş sözleşmelerinin işçilere güvence sağlamadaki görece eksiklikleri göz önüne alındığında, süre sınırlamasının önemi daha da görünür hale gelecektir¹⁶.

İşgücü piyasalarında esnekleşmesine yönelik alınan tedbirlerin uygulama araçlarından birisi belirli süreli iş sözleşmeleridir. Bu sözleşmelerin kurulmasına kanunen imkân tanınmasıyla, istihdamın arttırılabileceği ve işsizlere belirli süreli de olsa istihdam imkânı sağlanabileceği, belirli süreli istihdamdan sürekli istihdama geçiş sağlanabileceği ifade edilmektedir¹⁷. Belirli süreli iş sözleşmelerin kalıcı istihdama geçişi kolaylaştıracağı iddiası her ülke için doğru değildir. Nitekim belirli süreli iş sözleşmelerinden belirsiz süreli iş sözleşmelerine geçiş oranı 2019 yılı için Danimarka'da %33, Estonya'da %57, Letonya'da %55 iken; Yunanistan'da %3, Belçika'da %5, Fransa ve İspanya'da %8'dir. Söz konusu oran Türkiye için %22'dir¹⁸.

Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı Endeksi değişkenlerinde belirli süreli iş sözleşmelerinin sürekli işler için yasaklanıp, yalnızca geçici iş ilişkilerinde kurulabilmesi hali, iş hukukunun işe alım konusunda katı bir düzenlemeye sahip olduğunu göstermektedir¹⁹. Yukarıda detaylı şekilde ele alındığı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmesi objektif nedenlerin varlığına bağlanmıştır. Diğer bir deyişle belirli süreli iş sözleşmeleri belirli süreli işlerde yani geçici mahiyetteki iş ilişkilerinde kurulabilir. Bu yönüyle İş Kanunu'nun işe alım bakımından katı bir düzenlemeye sahip olduğu ifade edilebilir. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle ilgili olarak Endeks'teki bir diğer değişken belirli süreli iş sözleşmelerinin azami süresidir. İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmelerinin süre bakımından sınırlandırılmasına dair bir hüküm yer almamaktadır. Objektif koşullar mevcut ise belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından süre itibarıyla bir sınırlama söz konusu olmayacaktır. Dolayısıyla İş Kanunu'nun bu değişken bakımından esnek bir düzenlemeye sahip olduğu ifade edilebilir. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinin süre yönünden sınırlandırılmaması öğretide haklı olarak eleştirilmekte ve uzun yıllar belirli süreli iş sözleşmesi yapılması Yargıtay kararında 11. maddedeki sınırlamanın amacıyla bağdaşmayacağı ifade edilmektedir²⁰.

16 Taşkent, a.g.m., s. 17; Güzel, Özkaraca, Ugan, a.g.m., s. 558.

17 Gülsevil Alpagut, "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK Akademi*, S.5, 2008, s. 22

18 Eurostat, Çevrimiçi, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_long_e09/default/table?lang=en, ET. 14.11.2022

19 World Bank, Doing Business, (Çevrimiçi) <https://archive.doingbusiness.org/en/doing-business> ET. 14.11.2022

20 Yargıtay 9. HD, 12170/15792, 5.5.2005.

2. Çalışma Saatleri Endeksi (Working Hours Index)

Çalışma saatleri endeksi; çalışma haftası, çalışma süresinin denkleştirilmesi, gece çalışması ve hafta tatilinde çalışma konusunda kısıtlamalar ile yıllık ücretli izin süreleri değişkenleri aracılığıyla mevzuatın katı/esnek şekilde düzenlenip düzenlemediğini tespit etmeye çalışmaktadır. Bu bakımdan çalışmada, 4857 sayılı Kanun'da ilgili değişkenlerin nasıl ele alındığı başlıklar halinde incelenmesi önem arz etmektedir.

2.1. Çalışma Haftası

4857 sayılı Kanun'unun 63. maddesine göre *“genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir”*. Kanun koyucu haftalık çalışma süresini tespit ederken *“azami”* süreyi belirlemiştir. Yani sözleşmenin taraflarının, haftalık çalışma süresini kırk beş saatin altında kararlaştırma imkânı mevcuttur²¹.

İş Kanunu'nun 63. maddesi ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde, aksi kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünebileceği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla bu düzenleme ile taraflar haftalık çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtma imkânı bulmuştur²². Oysa 1475 sayılı Kanun döneminde çalışma sürelerinin işgünlerine eşit olarak dağıtılması emredici nitelikteydi. Bu düzenleme, ne çalışma yaşamının gereksinimlerine cevap verebilmekte²³ ne de işçinin korunması bakımından herhangi bir fayda sağlamaktaydı²⁴. 4587 sayılı Kanun ile söz konusu engel aşılmış ve sözleşme taraflarına bu konuda esneklik sağlanmıştır.

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce iş Kanununun 63. Maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde hafta tatili olarak adlandırılan kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme verilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'nda çalışma haftasının azami 45 saatten oluşacağı ve bu sürenin haftanın çalışılan günlerine tarafların belirlediği şekilde bölünebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca Kanunla hafta tatili olarak işçiye en az yirmi dört

21 Serkan Odaman, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2013, s. 15.

22 Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e., s. 283.

23 Ece Sıla Hafızoğlu, *“Çalışma Süreleri”*, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S. 1-2, 2016, s. 132.

24 Gaye Baycık, *“Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, S.20, 2014, s. 233.

saat dinlenme hakkı tanınmıştır. İş Yapma Kolaylığı Endeksi'nde haftalık çalışma süresi değişkeni, bir ülkenin mevzuatında çalışma haftasının 5.5 günden oluşabileceği ya da 6 gün olup olmamasına göre belirlenmiştir. Buna göre eğer yasal olarak izin verilen çalışma haftası 5.5 günden az veya 6 günden fazla ise ülkenin katı bir düzenlemeye sahip olduğu ifade edilmektedir. Durum 4857 sayılı Kanun açısından değerlendirildiğinde, çalışma haftasının gün olarak belirlenmediği görülecektir. Ancak İş Kanunu'nda işçiye kesintisiz yirmi dört saat haftalık dinlenme hakkının tanınmış olması neticesinde haftalık çalışma süresinin gün olarak azami 6 güne karşılık gelebileceği sonucuna varılabilir. Nitekim veri setinde Türkiye için çalışma haftasının azami 6 gün olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla söz konusu değişken açısından Kanununda çalışma sürelerinin esnek şekilde belirlendiği sonucuna varılabilir.²⁵

2.2. Hafta Tatilinde İşçinin Çalışması

Hafta tatili, haftanın altı günü çalışması sonucunda yorgun düşen işçiye dinlenmesi, sosyal çevresiyle vakit geçirmesi için tanınmış bir dinlenme süresidir²⁶. Hafta tatilinde işçinin dinlenmesi asıl olmakla birlikte bu sürede çalışmasına kanuni bir engel konulmamıştır.

Hafta tatilinde işçinin çalışması durumunda, yapılan çalışma fazla çalışma niteliğindedir ve işçi hafta tatili ücreti haricinde yüzde elli artırılmış fazla çalışma ücretine hak kazanır²⁷.

Hafta tatilinde çalışma bakımından bir kısıtlama söz konusu olup olmadığı Çalışma Saatleri Endeksi'nin değişkenlerinden biridir. Bu değişken İş Kanunu itibarıyla değerlendirildiğinde hafta tatilinde çalışma bakımından bir kısıtlama olmadığı ve dolayısıyla mevzuatın bu bakımdan esnek bir düzenlemeye sahip olduğu ifade edilmelidir.

25 İş Yapma Kolaylığı veri setinde Türkiye için haftalık azami çalışma günü 6 olarak ifade edilmiş ve buradan yola çıkarak endeks değişkeni 0 puan almıştır. Dolayısıyla söz konusu değişken bakımından İş Kanunu katı bir düzenlemeye sahip değildir. Ancak İş Yapma Kolaylığı raporlarının metodoloji kısmında haftalık çalışma gününün 5.5 günden az veya 6 günden fazla olması durumunda değişkenin 1 puan alacağı ve dolayısıyla bunun katı bir düzenleme manasına geldiği ifade edilmiştir. Azami çalışma günü 6 gün olarak düşünüldüğünde değişkenin 0 puan alması doğru olmakla birlikte Kanun göz önüne alındığında sözleşme taraflarının haftalık 5.5 günden daha az çalışmayı kararlaştırmaları da gayet mümkündür ve bu durumda değişken 1 puan alır, bu da katı bir düzenlemeye işaret etmektedir. Bu açıdan endeks değişkeninin Türkiye için çelişkili bir durumu barındırdığı söylenebilir. (İlgili metodoloji için bkz. <https://archive.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2013>).

26 Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *a.g.e.*, s. 377.

27 Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 25. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020, s.159.

2.3. Gece Çalışması

İş Kanunu m.69/1'e göre gece, *"en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir"*. Bu kavramdan hareketle Kanunda gece olarak ifade edilen dönemde yapılan çalışma ise gece çalışması olarak adlandırılır. Konu ile ilgili bir diğer kavram ise gece postasıdır. Gece postası İş Kanunu'nda tanımlanmamış ancak Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.7/2'de çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması olarak sayılacağı ifade edilmiştir.

Gece çalışmanın gündüz çalışmaya göre daha zor ve yıpratıcı olması sebebiyle kanun koyucu gece işinde çalışan işçilere yönelik bazı koruyucu hükümler getirmiştir. Diğer bir deyişle gece çalışmasına belirli sınırlamalar konulmuştur. 4857 sayılı Kanun m.69/3'e göre *"gece çalışmaları yedi buçuk saatt geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir"*.

Kadın çalışanların analık ve gebelik hallerinde gece çalışmalarına da birtakım kısıtlamalar getirilmiştir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik m.9'a göre *"kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalışmazlar"*. Bu süre, anne ve çocuk sağlığı açısından gerekli olması halinde işyeri hekiminden alınan raporla altı ay uzatılabilir. Ayrıca Yönetmeliğin 5. maddesinde her ne sebeple olursa olsun kadın işçilerin yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir.

Kadın işçilerin gece yedi buçuk saatten daha fazla çalışmaları yasak olduğu yukarıda ifade edilmiştir. Bu doğrultuda gece çalışan kadınlara fazla çalışma yaptırılmayacağı sonucuna varılabilir. Olağanüstü ve zorunlu nedenlerle fazla çalışma halinde de kadın çalışanlara fazla çalışma yaptırılamaz. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ise işçinin yazılı onayı alınması şartına bağlı olarak yedi buçuk saatin üzerinde çalışma yaptırılabilirliğinden, kadın işçinin onayının alınmasıyla fazla çalışma yapılması mümkün olabilir²⁸.

Gece çalışması bakımından sınırlama getirilen bir diğer grup ise çocuk ve genç işçilerdir. İş Kanunu m. 73'e göre *"sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını"*

28 Baki Oğuz Mülayim, "İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması", KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.1, Ocak 2017, s. 127.

doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalışması yasaktır". Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5'e göre ise gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde on sekiz yaşını doldurmayan işçilerin çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir. Kanun yasağı sanayi sektörü ile sınırlı tutarken, yönetmelik sektörel bir sınırlamaya gitmemiştir.

İstisnalar haricinde gece işinde çalışma süresinin yedi buçuk saatle sınırlı olası nedeniyle, bu dönemde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı sonucuna ulaşılabilir. Fakat burada fazla çalışma ile kastedilen genel sebeplerle yapılan fazla çalışmadır. Zorunlu sebeplerle veya olağanüstü sebeplerle fazla çalışmalar gece döneminde de yapılabilir²⁹.

Gece çalışmasının düzenlenişi Çalışma Saatleri Endeksi bakımından değerlendirildiğinde; mevzuatta söz konusu çalışmanın belirli yönlerden sınırlandırıldığı görülmekte ve bunun da katı bir düzenlemeye işaret ettiği ifade edilebilecektir. Ancak gece çalışmasının gündüz çalışmasına göre daha zor olması neticesinde işçinin sosyal ve fizyolojik sağlığı bakımından bu çalışma şeklinde belirli kısıtlamaların bulunmasını iş hukukunun amacı göz önünde bulundurularak gayet tabii karşılamak gerekmektedir.

2.4. Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi

4857 sayılı Kanun denkleştirme yapılmasına olanak sağlayarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına imkân tanımaktadır. Denkleştirme uygulamasında işçiler belirli dönemlerde haftalık azami çalışma süresinden daha fazla çalışırlar, buna karşılık denkleştirme süresi içerisinde kalan diğer haftalarda daha az çalışmak suretiyle sürecin bütününde ortalama çalışma haftası süresinin yasal sınırlarına bağlı kalırlar³⁰. Bu şekilde işveren talep artışlarına, daha kolay cevap verebilmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, söz konusu yasal düzenleme neticesinde işveren çalışılan fazla haftalarda fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacak işçi ise eksik çalıştığı haftalar için bir ücret kaybına uğramayacaktır³¹.

4857 sayılı Kanun m.63/2'de *"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir 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"* hükmüne yer verilmiştir. Bu maddeye göre denkleştirme uygulama-

29 Sümer, a.g.e., s. 150, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e., s. 318.

30 Baycık, a.g.m., s. 236.

31 Tankut Centel, "Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerin Uygulanması", 10. Yılında İş Kanunu Semineri, İstanbul, 2013, s.607.

masında bazı haftalarda işçinin altmış altı saate kadar çalışması mümkün hale gelmektedir. İş süresinin esnekleştirilmesinin sınırını işçinin sağlığı oluşturmaktadır. Söz konusu çalışma süresinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından pek de uygun olmadığı ifade edilmelidir³². Bu bakımdan İş Kanunu'na fazla çalışma ile ilgili en çok çalışma süresiyle ilişkili bir sınırlama getirilmelidir³³. Diğer bir deyişle günlük on bir saatlik sürenin yanı sıra denkleştirme uygulandığı dönemde haftalık azami çalışma süresinin de Kanun tarafından hüküm altına alınması isabetli olacaktır.

Denkleştirme uygulamasıyla ilgili üzerinde durulması gereken bir diğer husus, yoğunlaştırılmış çalışma haftasının işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenememesi, işçinin onayının yazılı olarak alınması zorunluluğudur³⁴.

Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı Endeksinin alt endekslerinden olan Çalışma Saatleri Endeksinde, üretimde mevsimsel bir artış olması halinde çalışma haftasının yılda iki ay boyunca elli saat veya daha fazla belirlenip belirlenemeyeceği bir değişken olarak yer almıştır. 4857 sayılı Kanunda denkleştirme uygulamasına ne şekilde yer verildiği yukarıda ifade edilmiştir. Bu doğrultuda Kanun, denkleştirme uygulamasında iki aylık süre zarfında haftalık elli saat çalışmaya cevaz vermektedir. İlgili değişkene göre İş Kanunu'nun esnek bir düzenlemeye sahip olduğu ifade edilebilecektir.

2.5. Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin dinlenmelerini sağlama amacına yönelik olarak, Anayasa ile kabul edilen ve düzenlenmesi kanuna bırakılan bir temel haktır³⁵. İş Kanunu m.53'e göre *"işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir"*. Bu süre bekleme süresi olarak adlandırılmaktadır.

4857 sayılı Kanun m.53/6'da işçinin kıdemine göre değişen yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir. Buna göre işçinin hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar ise on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az ise yirmi günden, on beş yıl ve daha fazla ise 26 günden az olmamak üzere yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır.

32 Sarper Süzek, "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 14, Haziran 2009, s. 20.

33 Münir Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı" *Kamu-İş*, C.7, S.3, 2004, s. 9.

34 Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 160.

35 Sümer, a.g.e., s.163.

4857 sayılı Kanun'da yıllık ücretli izin süreleri 1475 sayılı Kanun'a göre daha fazla olmakla birlikte, AB normlarının oldukça altındadır. 2003/88 sayılı AB Yönergesinde yıllık ücretli izne hak kazanılması için bekleme süresi gerekmemekte, işçi çalıştığı süreye orantılı ve yılda en az dört hafta yıllık ücretli izine hak kazanabilmektedir³⁶.

Çalışma Saatleri Endeksi'ne göre 1, 5 ve 10 yıllık kıdeme sahip olan işçilerin ortalama yıllık ücretli izin süresi 26 günden fazla 15 günden az olması kanunun esnek olmayan bir düzenlemeye sahip olduğunu göstermektedir. Türk İş Hukuku bakımından söz konusu değişken incelendiğinde; 1,5 ve 10 yıllık kıdeme sahip bir işçinin ortalama yıllık ücretli izin süresi 18 güne denk gelmekte; bu da kanunun söz konusu değişken itibariyle esnek şekilde düzenlendiği manasına gelmektedir.

3. İşten Çıkarma Endeksi (Firing Index)

İşten çıkarma Endeksi; işgücü fazlalığının fesih için geçerli bir sebep oluşturup oluşturmadığı, işveren tek bir işçinin iş sözleşmesini feshettiğinde üçüncü bir tarafa bildirimde bulunması gerekip gerekmediği, işveren dokuz kişiden oluşan işçi grubunun iş sözleşmesini feshettiğinde üçüncü bir tarafa bildirimde bulunması gerekip gerekmediği, işverenin tek bir işçisini işten çıkardığında üçüncü bir taraftan onay alması gerekip gerekmediği, işveren dokuz kişiden oluşan işçi grubunun iş sözleşmelerini feshettiğinde üçüncü bir taraftan onay alması gerekip gerekmediği, işverenin işçiyi işten çıkarmadan önce başka bir pozisyonda görevlendirmek ya da işçiye gerekli eğitimleri vermesi gerekip gerekmediği, işten çıkarmada öncelik kurallarının geçerli olup olmadığı, yeniden istihdam bakımından öncelik kurallarının geçerli olup olmadığı değişkenlerinden oluşmaktadır.

İşten Çıkarma Endeksi bağlamında 4857 sayılı Kanun'un iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümlerinin incelenmesi, Dünya Bankası kriterlerine göre mevzuatın esnek/katı bir düzenlemeye sahip olması bakımından değerlendirme yapılabilmesine imkân sağlayacaktır.

3.1. İşgücü Fazlalığının Nedeniyle Fesih

4857 sayılı Kanun m.18/1'e göre işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirebilmesi, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanmalıdır. Madde metinde konu ile ilgili kısım ise iş sözleşmesinin, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir nedenle feshedilmesidir. İş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturan, işletmenin, işyerinin veya

36 Süzek, a.g.m., s. 20; Eyrenci, a.g.m., s. 183.

işin gereklerinden kaynaklanan nedenler ise 4857 sayılı Kanun m.29'da "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri" şeklinde ifade edilmiştir³⁷.

4857 sayılı Kanun m.18 gerekçesinde işletme gerekleri, 'işyerinin dışından kaynaklanan nedenler' ve 'işyerinin içinden kaynaklanan nedenler' şeklinde sınıflandırılmıştır. Madde gerekçesinde işyeri dışından kaynaklanan sebepler '*süriim ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı*' biçiminde örnek mahiyetinde sıralanmıştır. Madde gerekçesinde sayılan hallerin daha ziyade ekonomik karakterli oldukları söylenebilir. Gerekçede işletme içinden kaynaklanan sebepler ise 'yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler' olarak ifade edilmiştir.

İşverenin işletmesel konularla ilgili karar verme hak ve özgürlüğünün dayanağı Anayasadır. Ayrıca işverenin işletme yahut işyeri ile ilgili aldığı kararlarda özgür olması girişim özgürlüğünün bir gereğidir³⁸. Bu yönüyle yargıç fesih nedeninin uygunluğunu denetleme yetkisine sahip değildir³⁹ ancak fesih kararının yerinde olup olmadığını denetleme yetkisine haizdir⁴⁰. Yargıç, işverenin işletmesel nedenlerle iş sözleşmesi feshetmesi halinde feshin geçerliliğini; tutarlılık, keyfilik ve feshin son çare olması ilkesi bakımından değerlendirebilecektir⁴¹. Bu bakımından işletmede ortaya çıkan işgücü fazlalığı, tutarlılık, keyfilik ve feshin son çare olması ilkesi bakımından değerlendirilmiş ve feshin geçerli bir sebebe dayandığına karar verilmiş ise feshin zorunlu hale geldiğinden bahsedilebilecektir.

İşten Çıkarma Endeksi, işgücü fazlalığı sonucunda kanunun, işverene işçiye işten çıkarma yetkisi vermesi halini esnek bir uygulama olarak değerlendirmektedir. İşletmesel sebeplerin feshi zorunlu kılması halinde, İş Kanunu'nun iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesine olanak tanınması, ilgili değişken bakımından 4857 sayılı Kanun'un esnek bir düzenlemeye sahip olduğu sonucuna varmayı sağlamaktadır.

37 Savaş Taşkent, "Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.21, Mart 2011, s. 20.

38 Devrim Ulucan, "Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fesihlerde Geçerlilik Denetimi" *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.12, 2015, s. 63.

39 Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, a.g.e., s. 287.

40 Devrim Ulucan, a.g.m., s. 65.; Ali Güzel, "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare İlkesinin Gözetilmesi", *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2005, s. 169.

41 Yargıtay 22. H.D. E.2011/12810, K.4350/2012, 15.03.2012.

3.2. İş Sözleşmesi Feshinin Üçüncü Kişilere Bildirimi ve Üçüncü Kişilerin Onayı

4857 sayılı Kanun’a göre, iş sözleşmesinin feshinde üçüncü tarafa bildirimde bulunma sadece toplu işçi çıkarma durumunda söz konusu olmaktadır. Kanunda, tek bir işçinin iş sözleşmesinin feshi yahut bir grup işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde ise herhangi bir kurumun onayı gerekli görülmemektedir.

Toplu işçi çıkarma, kavram olarak, işverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle birden çok işçinin iş ilişkisine son vermesi şeklinde tanımlanabilir⁴². Toplu işçi çıkarma İş Kanunu m.29’da düzenlenmiştir. Buna göre *“işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir”*. İşçi çıkarmanın, toplu işçi çıkarma mahiyeti kazanabilmesi için en az 10 işçinin iş sözleşmesi feshedilmeli ve bu bir aylık süre içerisinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde gerçekleşmelidir.

4857 sayılı Kanun’a göre gerek tek bir işçinin gerekse birden fazla (9 kişi) işçinin iş sözleşmesinin feshinde üçüncü tarafa bildirimde bulunma yahut üçüncü tarafın onayının alınması söz konusu değildir. Yukarıda da ifade edildiği üzere salt toplu işçi çıkarma halinde işverenin üçüncü tarafa bildirim yükümlüğü doğmaktadır. Ancak Türk iş hukukunda toplu işten çıkarmadan bahsedebilmek için en az on işçinin iş sözleşmesinin işletmesel sebeplerle sona ermesi gerekmektedir. Bu açıdan İşten Çıkarma Endeksinin söz konusu değişkenleri bakımından İş Kanunu’nun esnek bir düzenlemeye sahip olduğu ifade edilebilecektir.

3.3. Feshin Son Çare Olması İlkesi

4857 sayılı Kanun’da düzenlenmemiş olmakla birlikte, işe iade davalarında geçerli nedenin var olup olmadığının tespitinde Yargıtayın, feshin son çare olma ilkesini dikkate aldığı görülmektedir.

Feshin son çare olması, iş sözleşmesinin feshinden kaçınma olanağının olmaması, feshe son çare olarak bakılmasını ifade etmektedir. İş güvencesi kurumunda asıl olan keyfi sebeplerle feshin önlenmesi, işçinin feshe karşı korunmasıdır. İş sözleşmesinin geçerli sebeple feshinde, geçerli sebeplerin var olması yeterli olmamakta, işveren işçiyi işyerinde tutmak için elinden

42 Pir Ali Kaya, “Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku’nda Toplu İşten Çıkarma” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55, S.1, s. 512.

geleni yapmasına rağmen feshin kaçınılmaz olması gerekmektedir⁴³. Feshin son çare olma ilkesi gereği işveren, fesih yoluna başvurmadan önce; fazla çalışmaların kaldırılması, işçiye aynı değerde veya benzer bir konumda başka bir iş önerilmesi, işçinin meslek içi eğitime tabi tutulması, işçinin ücretsiz izne çıkarılması, işyerinde kısa çalışma uygulamasına gidilmesi gibi önlemlere başvurulmalıdır.

İşten Çıkarma Endeksi'nde değişken olarak feshin son çare olması ilkesi sınırlı olarak ele alınmıştır. Daha açık bir ifade ile söz konusu değişken feshin son çare olmasıyla ilgili olarak iki kriter belirlemiştir: işçinin başka bir pozisyonda istihdam edilip edilmeyeceği ve işçinin mesleki bir eğitime tabi tutulup tutulmaması. Her ne kadar yargısal denetimde feshin son çare olma ilkesi dikkate alınıyorsa da Kanun metninde söz konusu ilke yer almadığından, 4857 sayılı Kanunun ilgili değişken bakımından esnek bir düzenlemeye sahip olduğundan bahsedilebilecektir.

3.4. Sosyal Seçim İlkesi

Sosyal seçim ilkesini, işletmesel nedenlere dayalı olarak birden fazla işçinin iş sözleşmesinin feshinde dikkate alınacak kriterlerin sıralanması ve fesihte söz konusu seçim ölçütlerine göre oluşturulmuş sıraya riayet edilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür. Sosyal seçim ilkesi, İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olmakla birlikte, Yargıtay kararlarında yer almıştır.

Sosyal seçim kriterleri ile amaçlanan, sosyal açıdan zayıf olanın korunması, iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin belirlenmesinde sosyal unsurlara göre hareket edilmesidir⁴⁴. Sosyal seçim kriterlerini, kıdem, yaş, bakım (*na-faka*) yükümlülükleri, engellilik, şeklinde sıralamak mümkündür. Nitekim Yargıtay da sosyal seçim hususunda, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde verimlilik, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi olma veya genç olma gibi kriterler dikkate alınarak oluşturulacak sıranın göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmektedir⁴⁵. Öğretide birer son çare kriteri olan konuların ilgisiz biçimde aralarına kıdem ve emekliliğin katılması suretiyle sosyal seçim olarak adlandırılmasının yersiz olduğu ifade edilmektedir⁴⁶. Ayrıca kanuni bir düzenleme olmamasına rağmen

43 Taşkent, a.g.m., s.16; Tankut Centel, *İş Güvencesi*, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2020, s.144

44 Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.4, Aralık 2006, s.100

45 Yargıtay, 9. H.D., 03.04.2006, 10807/13509.

46 Devrim Ulucan, "İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay'ın Yaklaşımı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.14, 2007, s. 502.

yargı kararlarıyla böyle bir düzenlemeye gidilmesinin isabetli olmadığı da öğretilde ifade edilmektedir⁴⁷. Nitekim Yargıtay da son dönem kararlarında sosyal seçim ölçüsüne başvurmadan vazgeçmiştir⁴⁸.

İşten Çıkarma Endeksinde, iş sözleşmesi feshedilenler arasında öncelik kurallarının geçerli olup olmaması bir değişken olarak belirlenmiş ve öncelik kuralının var olması halinde kanunun katı bir düzenlemeye sahip olduğu ifade edilmiştir. 4857 Sayılı Kanun'da sosyal seçim kriterleriyle ilgili bir düzenleme olmaması sebebiyle, işten çıkarılacak işçiler arasında bir öncelik/sonralık sırası söz konusu değildir. Dolayısıyla söz konusu değişken itibarıyla İş Kanunu'nun esnek bir düzenlemeye sahip olduğu sonucuna varılabilir.

3.5. Yeniden İşe Alım İçin Öncelik Kuralları

Sözleşme özgürlüğü Anayasa m. 48'de "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" hükmü ile güvence altına alınmıştır. Ancak Kanun koyucu sosyal düşüncelerle sözleşme yapma özgürlüğüne bazı kısıtlamalar getirmiştir. İşten çıkarılan işçilerin yeniden işe alınmasıyla ilgili sözleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar, 4857 sayılı Kanun'un, 29,30 ve 31. maddelerinde yer almaktadır.

İş Kanunu m.29/6'ya göre *"işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır"*.

İş Kanunu m.30/5'e göre *"Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır."*

İş Kanunu m.31/4'e göre *"Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolaısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır."*

47 Alpagut, a.g.m., s. 104; Nuri Çelik, "İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.4, Aralık 2006, s.7.

48 Süzek, a.g.e., s.598.

İşten Çıkarma Endeksinde, işverenin işten çıkardığı işçisiyle yeniden istihdam ilişkisi kurması bir değişken olarak belirlenmiş ve söz konusu ilişkinin kurulmasında öncelik kurallarının hüküm altına alınmış olmasının katı bir düzenlemeye işaret ettiği ifade edilmiştir. 4857 sayılı Kanunda da bazı işçilerin yeniden işe alınması hususunda öncelik kurallarının hüküm altına alındığı görülmektedir. Dolayısıyla ilgili değişken bakımından İş Kanunu'nun katı bir düzenlemeye sahip olduğu söylenebilecektir.

4. İşten Çıkarma Maliyeti

İşten çıkarma maliyeti, İstihdam Katılığı Endeksi'nde yer almamakla birlikte Dünya Bankası İş Yapma raporlarında emek piyasası ile ilgili dikkat çekilen bir ölçüttür. İşten çıkarma maliyeti kapsamında ülkelerin kanunlarında 1,5 ve 10 yıllık kıdeme sahip işçilerin ortalama kıdem ve ihbar tazminatları haftalık ücret üzerinden esas alınmaktadır. Bu kapsamda 1475 sayılı Kanun'da kıdem tazminatının, 4857 sayılı Kanun'da ise ihbar tazminatının düzenleniş şeklinin incelenmesi gerekmektedir.

4.1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, “kanunen sayılı hallerle iş sözleşmesi sona eren işçiye, belirli süre çalışmış olması şartıyla, hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken bir miktar para” şeklinde tanımlanmaktadır⁴⁹. İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde işçiye, fiili olarak işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince geçen her tam yıl için otuz günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

Kıdem tazminatı, Türk İş Hukuku'na girdiği 1936 yılından bu yana işçi ve işveren kesimi için önemli bir sosyal politika sorunu olmuştur. İşveren kesimi işsizlik sigortası ve iş güvencesi kurumlarının Kanun'a dahil olmasıyla birlikte kıdem tazminatında da düzenlemeye gidilmesi gerektiğini ifade etmektedir⁵⁰. İşçi kesimi ise özellikle kıdem tazminatı tahsili konusunda ciddi sorunlar yaşamaktadır. Nitekim İstanbul'da yapılan bir çalışmada hak ettiği halde katılımcıların %45.4'ünün kıdem tazminatı hakkında faydalanamadığı tespit edilmiştir⁵¹.

49 Ünal Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, İstanbul, Fakülter Matbaası, 1973, s.4.

50 TİSK, “26. Genel Faaliyet Raporu” (Çevrimiçi) <https://www.tisk.org.tr/yayin/26-GENEL-KURULFAALİYET-RAPORU.pdf> Erişim Tarihi: 20.12.2022, TİSK, İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler, Ankara, TİSK İnceleme Yayınları 7

51 Fazilet İrem Gür Yiğit, “Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Problemler ve Kıdem Tazminatı Fonu: İstanbul İli Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022, s. 91.

Dünya Bankası, işten çıkarma maliyeti kapsamında ülkelerin kanunlarında 1, 5 ve 10 yıllık kıdeme sahip işçilere ödenen ortalama kıdem tazminatını esas almaktadır. Türkiye için ilgili gösterge 23,1 haftalık ücret olarak ifade edilmektedir ve bu görece yüksek bir rakama işaret etmektedir. Nitekim veri setinde 190 ekonomi için 1,5 ve 10 yıllık kıdeme sahip işçilerin ortalama kıdem tazminatı 12,5 haftalık ücrettir.⁵²

4.2. İhbar Tazminatı

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin usulsüz şekilde feshi neticesinde bildirim süresine uymayan tarafın, karşı tarafa ödemek zorunda olduğu tazminata ihbar tazminatı denir. Usulsüz fesih taraflarca iş sözleşmesinin bildirim süresi verilmeksizin yahut eksik verilerek feshi ya da peşin ödemeye iş sözleşmesinin feshinde bildirim sürelerine ait ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde söz konusu olmaktadır.

İhbar tazminatı, işçinin kıdemine karşılık gelen bildirim süreleri üzerinden hesaplanmaktadır. İhbar tazminatı hesabında giydirilmiş ücret dikkate alınmaktadır. Kanunda belirtilen bildirim süreleri asgari sürelerdir ve sözleşme ile artırılması mümkündür. 4857 sayılı Kanun m.17/2'de bildirim süreleri işçinin kıdemine göre 2 ila 8 hafta arasında değişmektedir.

Dünya Bankası işten çıkarma maliyeti kapsamında ülkelerin kanunlarında 1, 5 ve 10 yıllık kıdeme sahip işçilere ödenen ihbar tazminatı miktarına dikkat çekmektedir. Dünya Bankası ilgili veri setinde Türkiye için 1, 5 ve 10 yıllık kıdemi olan işçiler için ortalama ihbar tazminatı 6,7 haftalık ücrete denk gelmektedir. 190 ekonomi için yapılan hesaplamada ise 1, 5 ve 10 yıllık kıdeme sahip işçilere ödenen ortalama ihbar tazminatı 5,4 haftalık ücrettir. Buna göre ihbar tazminatı miktarında esas alınan süre bakımından Türkiye, ortalamanın üstünde olmakla birlikte, kıdem tazminatına göre, dünya ile benzer bir çizgidedir⁵³

SONUÇ

Günümüz işgücü piyasalarının etkin bir biçimde işleyebilmesinde esnek iş hukuku düzenlemelerinin son derece önemli olduğu fikri kabul görmektedir. Nitekim katı düzenlemelerin işgücü piyasalarına etkisi; işsizlikte artış, istihdamda azalma ve kayıt dışı çalışmada artış şeklinde yansdığı iddia edilmektedir. Bu bağlamda günümüz işgücü piyasalarının

52 Word Bank, Employing Workers, (Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers> E.T. 20.11.2022.

53 Word Bank, Employing Workers, (Çevrimiçi), <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data>, E.T. 20.12.2022

ihtiyaçlarının karşılanması için iş kanunlarının daha esnek biçimde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Öyle ki Dünya Bankası bu düsturla, işe alım, işten çıkarma ve çalışma saatleri ile ilgili olarak iş kanunlarında esnekliğin sağlanması gerekliliğini İş Yapma Kolaylığı Raporlarında dile getirmektedir.

Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı Endeksi alt endekslerinden olan İstihdam Katılığı Endeksi, ülkelerin işe alım, işten çıkarma ve çalışma saatleri ile ilgili kuralları mevzuatlarındaki düzenleme şekli itibarıyla ele almaktadır. Bu çalışmada da Dünya Bankası İş Yapma Kolaylığı Endeksi değişkenlerinin, Türk İş Hukukunda düzenleniş şekli ele alınmaya çalışılmıştır. Bu açıdan yapılan incelemede İş Kanunu'nun Endeks göstergeleri itibarıyla işe alım bakımından daha ziyade katı bir düzenlemeye sahip olduğu, işten çıkarma ve çalışma saatleri bakımından ise esnek düzenlemeleri barındırdığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca işten çıkarma maliyetleri değişkenlerine değinilmiş ve dünya ile kıyaslandığında Türkiye'deki düzenlemelerin ihbar tazminatı miktarı bakımından benzer, kıdem tazminatı miktarı bakımından ise oldukça farklı olduğu görülmüştür.

İstihdam Katılığı Endeks göstergelerinin belirlenmesinde Dünya Bankası salt Kanunu baz almakta, yargıcın hukuk yaratma ilkesini ise göz ardı etmektedir. Örneğin feshin son çare olması ilkesi her ne kadar Kanunda düzenlenmemiş olmasa da Yargıtayın geçerli sebeple fesih konusunda benimsediği temel ilkelerden biridir. Benzer şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin süre yönünden sınırlanması, Kanunda yer almasa da ilgili maddenin amacı göz önünde bulundurularak Yargıtay tarafından dikkate alınmaktadır. Tüm bu faktörler göz önüne alındığında Türk İş Hukukunun katı bir yapıda olduğu sonucuna varılmalıdır. Nitekim istihdam katılığı bakımından sıralamanın var olduğu son İş Yapma Kolaylığı Raporunda (2010) ülkemizin 183 ekonomi arasından genel sıralamada 73., İstihdam Katılığı Endeksi bakımından ise 145. sırada yer aldığı görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan; *İş Hukuku*, 12. Basım, Ankara, 2018.
- Alpagut, Gülsevil; "İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.4, Aralık 2006, s. 95-105.
- Alpagut, Gülsevil; "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK Akademi*, S.5, 2008, s. 6-37.
- Alpagut, Gülsevil; *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası, 1998,

- Ayan, Serkan; "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:54, S.4, 2005, s. 431-487.
- Başterzi, Süleyman; "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi" İşçinin Haklı Menfaati", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:15, Özel Sayı, 2013, s.423-449.
- Baycık, Gaye; "Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, S.20, 2014, s. 223-262.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz,, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Centel, Tankut; "Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerin Uygulanması", 10. Yılında İş Kanunu Semineri, İstanbul, 2013, s. 605-617.
- Centel, Tankut; *İş Güvencesi*, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2020.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen Canbolat, Talat; *İş Hukuku Dersleri*, 30. Bs., İstanbul, Beta, 2017.
- Çelik, Nuri; "İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.4, Aralık 2006, s. 5-12.
- Demircioğlu, A. Murat, Centel, Tankut, Kaplan, Hasan Ali; *İş Hukuku*, 20. Bs., İstanbul, Beta, 2019.
- Ekonomi, Münir; "4587 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı" *Kamu-İş*, C.7, S.3, 2004, s. 1-14.
- Eurostat, Çevrimiçi, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_long_e09/default/table?lang=en, ET. 14.11.2022.
- Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim; *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2019.
- Eyrenci, Öner; "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 150-186.
- Gür Yiğit, Fazilet İrem; "Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Problemler ve Kıdem Tazminatı Fonu: İstanbul İli Örneği", (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022, s. 91.
- Güzel, Ali, Özkaraca, Ercüment, Ugan, Deniz; "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 2011, s. 475-566.
- Güzel, Ali; "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Feshte Son Çare İlkesinin Gözetilmesi", *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2005, s. 159-182.
- Hafızoğlu, Ece Sıla; "Çalışma Süreleri", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, S. 1-2, 2016, s. 123-164.
- Kaya, Pir Ali; "Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku'nda Toplu İşten Çıkarma" İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası", C.55, S.1, s. 511-532.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal Ulaş; *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 2. bs., Ankara, Lykeion Yayınları, 2018.

- Mülayim, Baki Oğuz; "İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması", *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.2, S.1, Ocak 2017, s. 103-132.
- Narmanlıoğlu, Ünal; *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1973, s.4.
- Odaman, Serkan; *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2013.
- Sümer, Haluk Hadi,; *İş Hukuku*, 25. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020.
- Süzek, Sarper; "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 14, Haziran 2009, s. 5-28.
- Süzek, Sarper; *İş Hukuku*, 17. Baskı, İstanbul, Beta, 2019.
- Taşkent Savaş; "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.13, Mart 2009, s.5-18.
- Taşkent, Savaş; "Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.21, Mart 2011, s. 15-24.
- TİSK, "26. Genel Faaliyet Raporu" (Çevrimiçi) <https://www.tisk.org.tr/yayin/26-GENEL-KURULFAALİYET-RAPORU.pdf> Erişim Tarihi: 20.12.2022
- TİSK, İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler, Ankara, TİSK İnceleme Yayınları 7
- Ulucan, Devrim; "Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fesihlerde Geçerlilik Denetimi" *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.12, 2015, s. 49-81.
- Ulucan, Devrim; "İş Güvencesi Kapsamında Sosyal Seçim Uygulaması ve Yargıtay'ın Yaklaşımı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.14, 2007, s.497-508.
- Word Bank, Employing Workers, (Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers> E.T. 20.11.2022.
- Word Bank, Employing Workers, (Çevrimiçi), <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data>, E.T. 20.12.2022
- World Bank, Doing Business, (Çevrimiçi) <https://archive.doingbusiness.org/en/doing-business> ET. 14.11.2022.

BÖLÜM 3

İŞ HUKUKU AÇISINDAN EŞİTLİK KAVRAMI VE NORMATİF DAYANAKLARI

Meryem Semanur ULUTÜRK¹

ÖZET

Eşitlik ilkesi, iş hukukunun koruyucu niteliğine doğrudan bağlantılı temel ilkelerden biridir. İş ilişkilerinde işçinin işverene karşı zayıf konumda bulunması, eşitliğin salt biçimde anlamda değil maddi ve ölçülü bir anlayış çerçevesinde ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda eşitlik ilkesi, işverenin yönetim hakkını sınırlandıran ve işçilerin ayrımcılığa karşı korunmasını amaçlayan normatif bir güvence işlevi görmektedir.

Bu çalışma, iş hukukunda eşitlik kavramının hukuki niteliğini ve kapsamını ortaya koyarak, eşitlik ilkesinin normatif temellerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada özellikle eşitlik ilkesinin teorik çerçevesi ele alınmakta, uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat hükümleri çerçevesinde eşitlik ilkesinin hukuki dayanakları değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Eşitlik İlkesi, Eşit Davranma Borcu, Ayrımcılık Yasağı

GİRİŞ

Eşitlik düşüncesi, tarihsel süreç boyunca hukuk düzenlerinin temelini oluşturan kavramlardan biri olmuştur. Modern hukuk sistemlerinde ise bireylerin hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınmasında merkezi bir

1 Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Uzmanı, semanuruluturk54@gmail.com

rol üstlenmiştir. İş hukuku bakımından eşitlik ilkesi, taraflar arasındaki güç dengesizliği nedeniyle özel bir önem taşımaktadır. Zira işçi, işveren karşısında ekonomik bağımlılık içinde bulunan zayıf taraf konumundadır ve bu durum, eşitliğin klasik anlamda değil, işçiyi koruyucu bir anlayışla ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

İş hukukunda eşitlik ilkesi, işverenin keyfi ve ayrımcı uygulamalarını önlemeyi amaçlayan temel bir sınırlama mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ilke, yalnızca benzer durumda bulunan işçilere aynı muamelenin yapılmasını değil, farklı muamelenin ancak objektif ve haklı nedenlere dayanması halinde hukuka uygun kabul edilmesini ifade etmektedir. Bu yönüyle eşitlik ilkesi, işverenin yönetim hakkı ile işçinin korunması arasındaki hassas dengeyi sağlamaya yönelik normatif bir nitelik taşır.

Türk iş hukukunda eşitlik ilkesinin hukuki temelleri, başta Anayasa olmak üzere uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat hükümleri aracılığıyla güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın eşitlik ilkesine ilişkin düzenlemeleri ile çalışma hayatına dair hükümleri, iş ilişkilerinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik genel bir çerçeve çizerken; uluslararası sözleşmeler, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği metinler, iç hukuk normlarının yorumlanmasında önemli bir referans noktasını oluşturmaktadır.

Bu çalışma İş Hukuku'nda eşitlik ilkesinin normatif dayanaklarını bütüncül bir bakış açısıyla ele almayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, eşitlik ilkesinin anayasal, uluslararası ve ulusal hukuk düzeyindeki düzenlemeleri incelenecek; söz konusu normatif çerçevenin işverenin eşit davranma borcuna etkileri değerlendirilecektir. Böylece, eşitlik ilkesinin iş hukukundaki işlevi ve uygulamadaki önemi ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1. Eşitlik Kavramı

Eşitlik düşüncesi, farklı medeniyet ve kültürlerin tarihsel birikimi içerisinde şekillenmiş, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren farklı biçimlerde varlık gösteren evrensel bir kavramdır. Tarih boyunca yapılan ilkesel tartışmalar sonucunda eşitlik, hakların korunması ve adalet anlayışının temellendirilmesi bakımından merkezi bir konumdadır. Nitekim siyasal ve hukuk teorilerinin büyük bölümü, adalet ve eşitlik kavramları üzerine inşa edilmiş olup, bu kavramların doğru ve tutarlı biçimde tanımlanması hukuk düzeni açısından zorunlu hale gelmiştir. (*Şenel, 1969:5*). Antikçağ'dan itibaren eşitlik, toplumların üretim biçimleri ve değer sistemleri doğrultusunda farklı şekillerde yorumlanmıştır. İnsan hakları tarihinin başlangıç dönemlerine ışık tutan örneklerden biri kabul edilen ve M.Ö. 6. Yüzyıldaki Kiros Silindiri, modern anlamda insan hakları tarihine katkı sağlamaktadır.

(Atatanır, 2019: 25). Antik yunan felsefesinde eşitlik tartışmaları, özellikle akıl ve doğa temelli bir yaklaşım çerçevesinde ele alınmıştır. Sofistler, M.Ö. 5. Yüzyıldan itibaren doğal haklar anlayışını geliştirerek, insanın doğuştan özgür olduğu fikrini savunmuşlardır. (Yuvalı, 2012: 7-8). Buna karşılık Platon ve Aristoteles, toplumsal eşitliklerin kaçınılmazlığına odaklanan görüşleriyle, eşitliğin sınırlarını tartışmış, bireyler arasında farklı statülerin meşruluğunu sorgulamışlardır. Bu tartışmalar, modern toplumlarda eşitlik ve adalet ilişkisinin temelini oluşturmuştur. (Turner, 2013:20).

Orta Çağ'da eşitlik anlayışı feodal yapının çözülmesiyle birlikte, toplumsal düzenin kurucu ilkelerinden biri haline gelmiş, 1789 Fransız Devrimi ile siyasal ve hukuki bir talep olarak açık bir biçimde ifade edilmiştir. Bu dönem, modern eşitlik anlayışının kurumsallaşmasında bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir. Birinci dünya savaşı sonrasında eşitlik, hümanizm söylemi çerçevesinde hem hukuki hem de ahlaki bir ilke olarak geliştirilmiştir. (Karağöz, 2016: 23-24; Turner, 2013: 105).

Toplumların üretim biçimleri ve benimsedikleri değer yargıları doğrultusunda, tarihsel süreç içerisinde eşitlik kavramı farklı biçimlerde yorumlanmıştır. Bu tartışmalar yalnızca eşitlik kavramı etrafında şekillenmemiş; hak, hakkaniyet ve adalet gibi kavramlarla birlikte ele alınmıştır. Nitekim eşit haklar ilkesi, adalet düşüncesinin temelini oluşturmaktadır. "Eşit insanlara eşit davranılması" anlayışı, adaletin en yalın ifadelerinden biri olarak hukukun ulaşmayı amaçladığı ideali yansıtırken; hakkaniyet kavramı da bireylere eşit fırsatların sunulması ve benzer durumlarda eşit muamelenin sağlanması düşüncesi üzerine kuruludur. (Aral, 2007: 32; Karan, 2015: 236; Turner, 2013: 45; Yuvalı, 2012: 9).

Türk hukukunda eşitlik ilkesi, anayasal düzeyde ilk kez 1924 Anayasası'nın 69. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme eşitlik ilkesini ve ayrımcılık yasağını temel hak ve özgürlüklerin kullanımı açısından güvence altına alan bir çerçeve sunmaktadır. Ancak her ne kadar eşitlik ilkesi 1924 Anayasası'nda yer almış olsa da, ilkenin anayasal güvenceye kavuşması ve etkin biçimde uygulanabilmesi, normların anayasal denetime tabi tutulduğu 1961 anayasası döneminde mümkün olabilmektedir. (Atatanır, 2019: 59; İnceoğlu, 2006: 47).

Eşitlik ilkesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde "Kanun Önünde Eşitlik" başlığı altında düzenlenmiştir. Maddenin ilk fıkrasında, herkesin kanun önünde eşit olduğu genel ilke olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte, düzenleme yalnızca bireyler arasındaki eşitlikle sınırlı kalmamış son fıkra ile birlikte kanun koyucu ve uygulayıcıların da eşitlik ilkesine uygun hareket etme yükümlülüğü açıkça vurgulanmıştır. Ayrıca maddenin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında imtiyaz yasağı, temel

hak ve özgürlüklerden eşit biçimde yararlanma hakkı ile pozitif ayrımcılığa ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir (İnceoğlu, 2006: 47-491; Ünal, 2018: 89-91). Öte yandan anayasanın “başlangıç” bölümünde yer verilen eşitlik ve sosyal adalet vurguları, bu ilkelerin yalnızca 10. Madde ile sınırlı olmadığını, anayasal düzenin bütününe yön veren temel değerler arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. (Gülmez, 2010: 231).

Genel anlamda eşitlik, belirli hak, imkan ve değerlerin bireyler arasında dengeli ve adil biçimde dağıtılmasını ifade etmektedir. Bu dağıtımın niteliği esas alındığında eşitlik kavramı; şartlarda eşitlik, varlıksal eşitlik, fırsat eşitliği ve sonuçlarda eşitlik olmak üzere dört temel başlık altında incelenmektedir (Turner, 2013: 35). Özellikle fırsat eşitliği ve sonuçlarda eşitlik anlayışları, ayrımcılık yasağına ilişkin normatif düzenlemelerin teorik temelini oluşturan başlıca yaklaşımlar arasında yer almaktadır. Bu çerçevede eşitlik, toplumdaki bireylerin benzer koşullar altında, herhangi bir ayırım yapılmaksızın haklardan yararlanabilmeleri ve yükümlülüklerle eşit şekilde uymaları olarak tanımlanabilir. Ancak bu durum, eşitliğin her koşulda bireylerin mutlak anlamda aynı kabul edilmesini gerektirdiği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine, bazı hallerde bireyler arasındaki farklılıkların dikkate alınması da eşitlik ilkesinin bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır.

Hukuk kurallarının belirli kişi ya da durumlara özgü olmayıp, soyut ve genel nitelik taşıması “şekli eşitlik” kavramı ile ifade edilmektedir. Şekli eşitlik anlayışı, herkesin hukuken eşit olduğu varsayımından hareketle, bireylere aynı muamelenin uygulanmasını öngören evrensel bir norm niteliği taşımaktadır (Yuvalı, 2012: 10). Aristoteles’ten günümüze kadar uzanan bu yaklaşım, “eşit olanlara eşit, eşit olmayanlara ise farklı davranılması gerektiği” ilkesini temel almaktadır (Karan, 2017: 137; Yuvalı, 2012: 10). Nitekim şekli eşitlik yaklaşımı, çoğu zaman bireyler arasında fiili farklılıkları göz ardı etme eğilimi taşımaktadır. Oysa bireyler nitelikleri, ihtiyaçları ve içinde bulundukları sosyal ve ekonomik koşullar bakımından birbirinden ayrılmaktadır. Bu durum, mutlak anlamda bir eşitliğin sağlanmasını imkansız kılmakta ve eşitlik ilkesinin daha esnek ve kapsayıcı yorumlanmasını zorunlu hale getirmektedir (İnceoğlu, 2006: 47; Karan, 2017: 37). Şekli eşitlik yaklaşımı, dezavantajlı konumda bulunan bireylerin ya da grupların toplumun hakim kesimiyle fiilen eşit düzeye ulaşabilmeleri için ilave önlemler alınmasını zorunlu görmektedir. Bu nedenle şekli eşitlik anlayışı, çoğu zaman yalnızca teorik düzeyde varlık gösterebilmekte ve eşitliğin fiili ve gerçekçi biçimde sağlanması bakımından sınırlı işlev üstlenmektedir.

Buna karşılık maddi eşitlik anlayışı, eşitliği yalnızca normatif düzeyde değil, somut sonuçlarıyla birlikte ele almaktadır. Bu yaklaşım, mevcut

toplumsal ve yapısal eşitsizliklerin giderilmesine odaklanmakta, dezavantajlı konumda bulunan birey ve gruplar lehine olumlu yönde farklı uygulamaları öngörmekte, diğer bir ifadeyle pozitif ayrımcılığın benimsenmesini savunmaktadır. (Karan, 2017: 138-139). Maddi eşitlik düşüncesinin temelinde, toplumsal bağlamda dışlanmış, dezavantajlı gruplara yönelik daha duyarlı ve kapsayıcı bir eşit muamele anlayışı yer almaktadır. Bu kapsamda maddi eşitlik, alınan özel tedbirler aracılığıyla hem fırsat eşitliğini hem de sonuçlarda eşitliği birlikte ele almaktadır. Gerçek eşitliğin sağlanabilmesi için, fırsat eşitliği anlayışının yalnızca başlangıç koşullarını değil, ortaya çıkan sonuçları da gözeten bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekmektedir (Freadman, 2016: 713). Ayrıca maddi eşitlik yaklaşımı, bireylerin içinde bulundukları farklı koşullar dikkate alındığında, farklı muamelenin haklı görülebileceğini kabul etmektedir. Özellikle dezavantajlı durumda bulunan kesimlere yönelik özel koruyucu ve destekleyici önlemlerin geliştirilmesini gerekli görmektedir.

Bu bölüm kapsamında incelenen eşitlik kavramı, hukuk düzeni içerisinde tek boyutlu bir ilke olarak değil; şekli eşitlik, maddi eşitlik, fırsat eşitliği ve sonuçlarda eşitlik ayrımı çerçevesinde bütüncül bir yapı olarak incelenmiştir. Şekli eşitlik anlayışı, hukuk kurallarının genel ve soyut biçimde herkese uygulanmasını esas almakla birlikte, bireyler arasındaki fiilî farklılıkları ve toplumsal eşitsizlikleri yeterince dikkate almaması nedeniyle uygulamada sınırlı bir etki alanına sahiptir. Buna karşılık maddi eşitlik yaklaşımı, dezavantajlı konumda bulunan birey ve grupların mevcut koşullarının iyileştirilmesini hedefleyerek, eşitliğin somut ve fiilî düzeyde gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda pozitif ayrımcılık ve denkleştirici önlemler, eşitliğin tamamlayıcı unsurları olarak değerlendirilmekte; sosyal adaletin sağlanmasına hizmet eden araçlar olarak ön plana çıkmaktadır. Uluslararası insan hakları belgeleri ile anayasal düzenlemelerde benimsenen bu yaklaşım, eşitliği yalnızca hukuki bir ilke olarak değil, toplumsal yaşamda fiilen hayata geçirilmesi gereken temel bir değer olarak ele almaktadır. Dolayısıyla eşitlik ilkesinin etkin biçimde uygulanabilmesi, biçimsel eşitlikle yetinilmeksizin, farklılıkları gözeten ve fiilî eşitliği hedefleyen bütüncül bir anlayışın benimsenmesini zorunlu kılmaktadır.

2. Eşitlik Kavramının Normatif Dayanakları

Eşitlik kavramı, çalışma hayatında yalnızca etik ve sosyal yaklaşım olarak değil, hukuki düzenlemelerle güvence altına alınmış temel bir normatif ilke olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ilişkilerinin doğası gereği taraflar arasında mevcut olan güç dengesizliği, eşitlik ilkesinin çalışma hayatında özel bir önem kazanmasına neden olmakta, bu ilke hem ulusal hem de

uluslararası düzeyde çalışma hukukunun kurucu unsurları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda eşitlik, işçinin korunması amacına hizmet eden ve çalışma yaşamının adil biçimde düzenlenmesini hedefleyen normatif bir dayanak niteliği taşımaktadır.

Eşitlik ilkesi, Türk çalışma hayatı ve uluslararası çalışma düzeni bakımından, iş hukukunun koruyucu karakteriyle doğrudan bağlantılı temel bir normatif dayanak niteliği taşımaktadır. Anayasal düzenlemeler ve uluslararası çalışma normları birlikte değerlendirildiğinde, eşitliğin yalnızca aynı kuralların uygulanmasını ifade eden biçimsel bir ilke olmadığı; aksine çalışma yaşamında adaletin, insan onurunun ve sosyal dengenin sağlanmasına hizmet eden dinamik bir hukuk ilkesi olduğu görülmektedir.

2.1. Türk Çalışma Hayatı Açısından Eşit Davranmanın Normatif Dayanakları

Türk hukuk sisteminde eşitlik ilkesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca herkes; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce veya benzeri nedenlerle ayrımcılığa tabi tutulmaksızın hukuki korumadan eşit şekilde yararlanmasını öngörmektedir. Bu anayasal çerçeve, çalışma ilişkilerinde de bağlayıcı olup, işverenin keyfî uygulamalarını sınırlayan temel bir ölçüt işlevi görmektedir. İşçi ile işveren arasındaki ilişkiyi doğrudan düzenleyen temel mevzuatta da eşitlik ilkesinin somut yansımalarına yer verildiği görülmektedir. Bu kapsamda, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, eşit davranma yükümlülüğünü farklı boyutlarıyla ele alarak çalışma ilişkilerine katkı sağlamaktadır.

2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunundan önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu döneminde eşitlik ilkesi, iş hukuku alanında ağırlıklı olarak ücret eşitliği bağlamında ele alınmakta; iş ilişkisinin diğer aşamalarına yönelik genel bir eşit davranma yükümlülüğünden söz edilmemekteydi. Buna karşılık, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi ile birlikte eşitlik ilkesi, işe alma sürecinden çalışma koşullarına kadar uzanan geniş bir çerçevede ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Sever, 2012: 34).

İş Kanunu'nun 5. maddesinin birinci fıkrasında, iş ilişkisi kapsamında belirli nedenlere dayalı işçiler arasında farklı muamele yapılmasının yasak olduğu açıkça hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda maddede; ırk, dil, cinsiyet, renk, siyasi düşünce, engellilik, din, felsefî inanç ve mezhep gibi ayırım sebepleri sayılmış, devamında yer verilen "ve benzeri nedenler" iba-

resiyle ayrımcılık yasağının yalnızca belirtilen unsurlarla sınırlı olmadığı özellikle vurgulanmıştır. Böylelikle kanun koyucu, ayrımcılık yasağını dar ve kapalı bir liste anlayışından uzaklaştırarak genişletici bir yaklaşım benimsemiştir (*Senyen Kaplan, 2017: 236-237*).

Maddenin devamında, iş sözleşmesinin türü bakımından farklı statüde bulunan işçiler arasında, objektif ve haklı bir neden bulunmadıkça ayırım yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca gebelik ve cinsiyet temelli ayrımcılık açıkça yasaklanmış, eşit değerde yapılan işler karşılığında cinsiyete dayalı olarak farklı ücret uygulanamayacağı belirtilmiştir. Bunun yanında, eşit davranma ilkesinin ihlali halinde işverene uygulanacak yaptırımlar öngörülürken, son fıkrada ise ayrımcılığın ispatına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiştir (*Senyen Kaplan, 2017: 236-237*). Uygulamada özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarının sıklıkla yargı mercilerine taşındığı görülmektedir.

İş Kanunu'nun 12. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçilere kıyasla daha olumsuz bir muameleye tabi tutulamayacağını hüküm altına almaktadır. Benzer şekilde 13. Maddede, kısmi süreli çalışan işçiler, tam süreli emsal işçilere kıyasla salt çalışma sürelerinin daha kısa olması nedeniyle daha elverişsiz koşullara tabi tutulamazlar. Eşitlik ilkesinin iş sözleşmesinin türlerine göre somutlaştırıldığı bir diğer alan ise uzaktan çalışmadır. Uzaktan çalışma bakımından da benzer bir yaklaşım benimsenmiştir. İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca, uzaktan çalışan işçilerin, işyerinde çalışan emsal işçilere göre haklı bir neden bulunmadıkça farklı muameleye tabi tutulamayacağı açıkça düzenlenmiştir (*Ekmekçi ve Yiğit, 2022: 384; Ünal, 2018: 54*). Bu düzenlemeler, sözleşme türü ne olursa olsun eşit davranma borcunun korunmasını amaçlamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3'de yer alan düzenlemeler, iş sözleşmesinin feshinde eşit davranma ilkesinin ve ayrımcılık yasağının somut görünümelerini ortaya koymaktadır. Anılan hükümler uyarınca, işçinin sendikal faaliyetlere katılması, sendika temsilciliği görevini üstlenmesi ya da Anayasa'nın 10. maddesi kapsamında mutlak ayrımcılık nedeni olarak kabul edilen unsurlara dayanılarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesi açık biçimde yasaklanmıştır. Bu düzenleme ile kanun koyucu, fesih hakkının keyfi veya ayrımcı şekilde kullanılmasının önüne geçmeyi amaçlamış; eşit davranma borcunu iş ilişkisinin sona erme aşamasına da taşımıştır (*Senyen Kaplan, 2017: 237*). İş güvencesi hükümlerine tabi bir işçinin iş sözleşmesini feshedilebilmesi için, işverenin geçerli bir nedene dayanması zorunludur. Bu nedenler genel olarak işçinin yeterliliği, davranışları ya da işyerinin işletmesel gereklerinden kaynaklanabilir. Ancak söz konusu geçerli nedenlerin varlığı, işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ortadan

kaldırmamaktadır. Başka bir ifadeyle, fesih sebebi geçerli olsa dahi, bu sebebin benzer durumda bulunan tüm işçilere eşit biçimde uygulanması gerekir (*Çelik vd.*, 2023: 432).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi, ayrımcılık tazminatını düzenleyen bir hükümdür. Buna göre, iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, işçiye işe iade hakkı tanınmakta; mahkemece verilen işe iade kararına rağmen işçinin işe başlatılmaması durumunda, işverenin işçiye en az dört aylık ve en fazla sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatı ödenmesi öngörülmektedir (*Tunçomağ ve Centel*, 2021: 143).

İş Kanunu kapsamında eşit davranma borcu, yalnızca Kanun'un 5. maddesiyle sınırlı kalmamış özellikle iş güvencesine ilişkin 18 ile 21. maddeler aracılığıyla fesih aşamasında da etkin biçimde güvence altına alınmıştır. Böylelikle işverenin yönetim ve fesih yetkileri, eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile sınırlandırılarak keyfi uygulamaların önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Yargı içtihatları da bu normatif yapıyı destekler nitelikte gelişmekte; başta cinsiyet, sendika üyeliği ve engellilik olmak üzere ayrımcılığa yol açan nedenlere dayalı uygulamalar ağır hukuki sonuçlara bağlanmaktadır. Bu yönüyle eşitlik ilkesi, soyut ve teorik bir değer olmaktan çıkarılarak, çalışma hayatında somut ve yaptırımlarla desteklenen bir hukuk normu haline gelmektedir. İlkenin etkin biçimde hayata geçirilebilmesi ise ancak ilgili hükümlerin uygulamada kararlılıkla işletilmesi ve yargısal denetimin sürekliliği ile mümkün olabilecektir.

2.1.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu

İlk İş Kanunu'nun kabulüne kadar çalışma ilişkilerinin hukuki çerçevesini belirleyen Borçlar Kanunudur. Bu yönüyle Borçlar Kanunu, İş Kanunu'nun tamamlayıcısı konumunda bulunmakta ve iş ilişkilerinin düzenlenmesinde halen başvurulanan temel kaynaklardan biri olma özelliğini sürdürmektedir. Dolayısıyla Borçlar Kanunu'nda yer alan eşitlik ilkesine ilişkin düzenlemeler, yalnızca borçlar hukuku açısından değil, iş hukukunda eşit davranma borcunun tarihsel ve normatif temellerinin anlaşılması bakımından da özel bir önem taşımaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralı, iş ilişkilerinde tarafların haklarını kullanırken ve yerine getirirken eşit ve objektif davranmalarını gerektiren temel bir ilkedir. Bu ilke, yalnızca iş sözleşmesinin kurulması aşamasında değil, sözleşmenin uygulanması sürecinde de işçi ve işveren bakımından bağlayıcıdır. Bu bağlamda işverenin, işçiye yönelik ayrımcı nitelik taşıyan uygulamaları, dürüstlük kuralı ile bağdaşmadığı gibi eşitlik ilkesinin de ihlaline yol açmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu, iş ilişkisinin hukuki çerçevesini çizen temel kaynaklardan biri olarak, işverenin işçiye karşı olan yükümlülüklerini genel hükümler kapsamında belirlemektedir. Bu yükümlülüklerin başında, işverenin gözetme borcu gelmektedir. TBK'nın 417. maddesinde düzenlenen gözetme borcu, işverenin işçilerin kişiliğini koruma, saygı gösterme ve işyerinde düzeni sağlama yükümlülüklerini içermekte; bu borcun doğal bir sonucu olarak işverenin, işçilere karşı eşitlik ilkesine uygun şekilde hareket etmesini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla eşit davranma yükümlülüğü, yalnızca İş Kanunu'na özgü bir düzenleme olmayıp, Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri aracılığıyla da iş ilişkilerinde hukuki güvence altına alınmıştır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi, işverenin gözetme borcunu yalnızca işçinin bedensel bütünlüğünün korunmasıyla sınırlı bir yükümlülük olarak ele almamakta; bunun yanında işçinin ruhsal ve sosyal varlığının da korunmasını kapsayan geniş bir koruma alanı öngörmektedir. Bu çerçevede işveren, çalışma ortamında ayrımcı uygulamaların ortaya çıkmasını önleyici düzenlemeleri hayata geçirmek, eşit işe eşit ücret ilkesine uygun politikalar geliştirmek ve mobbing, cinsel taciz ya da benzeri şekilde eşitlik ihlaline yol açabilecek davranışların gerçekleşmesini engellemekle yükümlüdür (*Çelik vd., 2023: 420–421*). Gözetme borcu, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınan fiziksel önlemlerle sınırlı olmayan işçinin psikolojik bütünlüğünü korumayı, kişilik değerlerine saygı gösterilmesini ve onurunun zedelenmemesini de içeren çok boyutlu bir yükümlülük niteliği taşımaktadır. İşverenin işyerinde ayrımcılığa karşı etkin ve önleyici tedbirler alması, bu borcun doğal bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (*Süzek, 2012: 301*). Dolayısıyla eşit davranma yükümlülüğü, işverenin yalnızca ayrımcı eylemlerden kaçınmasını değil, aynı zamanda eşitliği zedeleyebilecek durumlara karşı aktif bir tutum sergilemesini de gerektirmektedir.

2.1.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun normatif temelinde eşitlik ilkesi yer almakta olup, sendikal özgürlüklerin korunması bu ilke üzerine inşa edilmiştir. Kanun, sendikaya üye olma veya olmama, sendikal faaliyetlere katılma ya da bu faaliyetlerden uzak durma hususlarında hem işçilere hem de sendika ve konfederasyon gibi tüzel kişiliklere eşit ve serbest bir alan tanımaktadır. Bu yönüyle sendikal özgürlük, bireysel bir hak olmanın ötesinde, iş ilişkilerinde ayrımcılığın önlenmesine hizmet eden kolektif bir güvence niteliği taşımaktadır.

Kanun'un 23 ve 25. maddeleri, sendikal özgürlüğün etkin şekilde güvence altına alınabilmesi için, sendikal gerekçelere dayalı ayrımcılığı kesin

olarak yasaklamaktadır. Anılan hükümler uyarınca, işçilerin istihdamı, çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş ilişkisinin sona erdirilmesi süreçlerinde; sendika üyeliği, sendikal faaliyetlere katılım veya bu faaliyetlerden kaçınma gibi nedenlere dayanılarak herhangi bir ayırım yapılmasına izin verilmemektedir (*Senyen Kaplan, 2017: 237*). Bu düzenlemeler, işverenin sendikal nedenlerle ayrımcı uygulamalara başvurmasını bütünüyle yasaklamakta ve ihlal halinde yaptırıma bağlanan etkili bir koruma mekanizması oluşturmaktadır (*Eyrenci, 2020: 502*). Özellikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrası, işe alım aşamasında sendikal nedenlerle ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bu kapsamda, bir işçinin işe alınması; belirli bir sendikaya üye olması, üye olmaması, üyeliğini sürdürmesi ya da üyelikten ayrılması şartına bağlanamaz. Bu hükümle kanun koyucu, sendikal özgürlüğün yalnızca iş ilişkisi devam ederken değil, daha sözleşme kurulmadan önce de korunmasını amaçlamıştır.

Aynı maddenin devam eden fıkralarında ise, iş ilişkisinin devamı ve sona erdirilmesi aşamalarında da sendikal nedenlere dayalı ayrımcılığın yasak olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu bağlamda işverenin, ücret, terfi, çalışma koşulları veya fesih gibi konularda işçileri sendikal üyelikleri ya da faaliyetleri nedeniyle farklı muameleye tabi tutması hukuka aykırı kabul edilmektedir. Zira sendikal ayrımcılık, yalnızca işe alım sürecinde değil, iş ilişkisinin her aşamasında ortaya çıkabilecek bir ihlal türü olarak değerlendirilmektedir (*Tuncay ve Savaş, 2013: 97*).

Sendikal ayrımcılığın varlığının tespitinde öncelikle, işverenin gerçekleştirdiği olumsuz işlemin sendikal üyelik veya sendikal faaliyetle bağlantılı olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, benzer durumda bulunan işçiler arasında farklı muamelenin varlığı, örneğin aynı davranışı sergileyen iki işçiden yalnızca sendika üyesi olanın işten çıkarılması gibi durumlar, ayrımcılığın göstergesi olarak kabul edilmektedir. İşverenin uyguladığı işlem ile sendikal neden arasında nedensellik bağının kurulabilmesi, sendikal ayrımcılığın hukuken tespit edilebilmesi bakımından belirleyici bir unsur niteliği taşımaktadır.

Sonuç olarak, sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık yasağı, bireysel iş hukuku bakımından işverenin eşit davranma borcunun önemli bir görünümü oluşturmaktadır. 6356 sayılı Kanun, işe alım aşamasından başlayarak iş ilişkisinin sona ermesine kadar geçen tüm süreçte, işverenin sendikal nedenlerle farklı muamelede bulunmasını açık ve kesin biçimde yasaklamış; bu yasağın ihlali hâlinde ise etkili yaptırımlar öngörmüştür. Sendikal tazminat düzenlemesi ve feshe bağlı haklar, sendikal özgürlüğün yalnızca şekli değil, fiili olarak da korunmasını amaçlayan araçlar niteliğindedir.

2.1.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması ve sürdürülmesi amacıyla işverenlere kapsamlı yükümlülükler yüklemiştir. Kanun, işverenin sorumluluklarını yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarıyla sınırlı tutmayarak, bu risklerin ortaya çıkmasını önlemeye yönelik önleyici ve koruyucu tedbirleri merkeze alan bir yaklaşım benimsemektedir. Bu yönüyle İSGK, çalışanların yaşam hakkının korunmasını ve bedensel bütünlüklerinin güvence altına alınmasını hedefleyen temel bir düzenleme niteliğindedir (*Tunçomağ ve Centel, 2021: 134-138*). İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma yaşamı bakımından ölüm, sürekli sakatlık, yaralanma gibi ağır sonuçlara yol açabilen ve hem maddi hem de manevi zararlar doğuran önemli sosyal risklerdir. Bu risklerin önlenmesi, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal ve kamusal bir sorumluluk alanını da ilgilendirmektedir. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin kapsamlı ve eşitlikçi olması büyük önem taşımaktadır.

Kanunun 4. maddesi, işyerinde mevcut veya ortaya çıkması muhtemel sağlık ve güvenlik risklerini belirlemek, bu riskleri ortadan kaldırmak ya da kabul edilebilir seviyeye indirmek amacıyla gerekli her türlü koruyucu ve önleyici tedbiri almakla yükümlüdür. Bu kapsamda risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, iş ekipmanlarının güvenli kullanımını sağlamak, gerekli işaretleme ve uyarı sistemlerini kurmak, acil durum planlarını hazırlamak ve uygulamak işverenin temel sorumlulukları arasında yer almaktadır (*Tunçomağ ve Centel, 2021: 140-145*).

Kanun'un 15. maddesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık düzeylerini artırmak amacıyla, işe başlamadan önce, iş değişikliklerinde, yeni teknolojilerin uygulanması halinde ve belirli aralıklarla periyodik olarak eğitim verilmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimlerin kapsamı, işyerinin özellikleri, yapılan işin niteliği ve risk değerlendirmesi sonuçları dikkate alınarak planlanmalı ve uygulanmalıdır (*Tunçomağ ve Centel, 2021: 150-152*). İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkili biçimde yürütülmesini temin etmek amacıyla, işyerinin tehlike sınıfı ve risk profiline uygun sayıda ve nitelikte işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirmek zorundadır. Bu hizmetlerin sürekliliğinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkinliği açısından zorunlu olup, yalnızca şekli bir yükümlülük olarak değerlendirilmesi mümkün değildir (*Tunçomağ ve Centel, 2021: 160-162*).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, 6331 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında idari para cezaları, işin durdurulması ve bazı durumlarda cezai sorumluluk

gibi yaptırımlar gündeme gelebilmektedir. Bu yaptırımların temel amacı, işyerlerinde sürdürülebilir bir güvenlik kültürü oluşturmak ve işverenlerin önleyici yükümlülüklerini etkin biçimde yerine getirmelerini sağlamaktır (*Tunçomağ ve Centel, 2021: 180-185*).

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlara tanınan en önemli koruma mekanizmalarından biri ise çalışmaktan kaçınma hakkıdır. 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesi, ciddi ve yakın tehlike durumunda çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmış; bu hakkın kullanılması nedeniyle ücret ve diğer haklarının korunacağı açıkça güvence altına alınmıştır. Böylece çalışanların yaşam ve sağlık haklarının korunması güçlendirilmiş, işverenin önleyici yükümlülükleri daha etkin hale getirilmiştir. Dolayısıyla çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışanı tehlike karşısında pasif bir konumda bırakmayan; iş sağlığı ve güvenliği sistemini destekleyen ve işverenin sorumluluklarını pekiştiren temel bir koruma mekanizması niteliği taşımaktadır.

2.2. Uluslararası Çalışma Hayatı Açısından Eşit Davranmanın Normatif Dayanakları

Uluslararası çalışma hayatı bakımından eşitlik ilkesi, evrensel insan hakları belgeleri ve uluslararası çalışma normları aracılığıyla normatif bir çerçeveye kavuşturulmuştur. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin hükümler, çalışma hakkının adil ve eşit koşullar altında kullanılmasını temel bir insan hakkı olarak kabul etmektedir. Bunun yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen sözleşmeler, eşitliğin çalışma yaşamında somut biçimde hayata geçirilmesini amaçlayan özel düzenlemeler içermektedir. Özellikle ayrımcılık yasağına ve eşit ücrete ilişkin sözleşmeler, devletlerin çalışma hayatında eşitliği sağlamaya yönelik yükümlülüklerini ortaya koymaktadır. Uluslararası normlar, doğrudan bağlayıcı yaptırımlar içermeseler dahi, taraf devletler üzerinde önemli bir yönlendirici ve denetleyici etki yaratmaktadır. Bu normlar, ulusal hukuk düzenlerinin şekillenmesinde ve yorumlanmasında referans noktası oluşturmakta; çalışma hayatında eşitliğin yalnızca biçimsel değil, fiili düzeyde de sağlanmasını hedefleyen bir anlayışın benimsenmesini teşvik etmektedir. Bu yönüyle uluslararası çalışma standartları, eşitlik ilkesinin evrensel bir değer olarak iç hukuka yansımaya katkı sunmaktadır.

Sosyal adaletin sağlanması ve çalışma yaşamında temel hakların uluslararası düzeyde korunması amacıyla faaliyet gösteren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, 1919 yılından bu yana 180'den fazla sözleşme oluşturmuştur. Bu sözleşmelerden biri olan 111 sayılı İş ve Meslek Alanında

Ayrımcılık Sözleşmesi, özellikle ayrımcılık yasağı ile istihdam ve meslek alanında eşitliğin sağlanmasına yönelik temel düzenlemeleri içermektedir. (Szalay, 2010: 13-14).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde olduğu gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de doğrudan uygulanabilir ve bağlayıcı nitelikte bir yaptırım gücü bulunmamaktadır. Bununla birlikte ILO, denetim mekanizmaları ve kamuoyuna açık raporlamaya dayalı uygulamaları aracılığıyla dolaylı bir baskı aracı işletmektedir. Bu kapsamda, ILO sözleşmelerini onaylayan devletlerin, söz konusu sözleşmelerde öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemeleri halinde izleme ve raporlama süreçleri sonucunda "kara liste" olarak adlandırılan uygulamalarla karşı karşıya kalmaları mümkündür. kara listeye dahil edilen devletlerin uluslararası alandaki itibarı olumsuz yönde etkilenmekte, bu durum ilgili ülkeler üzerinde siyasi ve diplomatik bir baskı oluşturmaktadır. Türkiye de özellikle sendikal haklara ilişkin ihlaller gerekçesiyle ILO'nun denetim mekanizmaları çerçevesinde eleştirilere ve izleme süreçlerine konu olmuştur.

2.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Dünya genelindeki hukuk sistemleri, çalışma hayatını düzenleyen iş ilişkilerinde ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların giderilmesi çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla çeşitli normatif düzenlemeler bulunmaktadır. Bu bağlamda, uluslararası insan hakları belgeleri çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve standartların belirlenmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. Maddesinde, herkesin hukuk önünde eşit olduğu ve herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın hukuk düzeninden eşit biçimde yararlanma hakkına sahip bulunduğu ifade edilmiştir. İlgili maddede ayrıca bireylerin işi serbestçe seçme, eşit iş karşılığında eşit ücret talep etmek, elverişli ve adil çalışma koşullarında çalışma, ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak amacıyla sendikalara katılma ve işsizlikten korunma haklarını güvence altına almıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, hukuki açıdan doğrudan bağlayıcı bir yaptırım gücüne sahip olmamakla birlikte, devletler üzerinde önemli bir siyasi ve ahlaki etki yaratmaktadır. Devletler, insan haklarının korunmasına ilişkin tutum ve uygulamaları çerçevesinde uluslararası toplum nezdinde değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, insan haklarına yönelik ihlallerin tespiti halinde, ilgili devletlerin yetkili organları uluslararası platformlarda eleştirilmekte, gerekli önlemlerin alınması yönünde siyasi baskıya maruz kalmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, çalışma hayatında eşit davranma ilkesinin uluslararası düzeydeki temel dayanaklarından birini oluşturmaktadır.

Özellikle iş ilişkilerinde ırk, cinsiyet, din, etnik köken veya sosyal statü gibi nedenlere dayalı ayrımcılığın yasaklanması, Bildirge hükümleri ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) benimsediği ilkeler arasında güçlü bir paralellik bulunduğunu göstermektedir. Bu yönüyle eşit muamele, çalışma yaşamında insan onurunun korunmasının somut bir görünümü olarak kabul edilmektedir (*Fredman, 2011: 82-85*).

Bildirgenin birinci maddesinde, "tüm insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları; akıl ve vicdan sahibi oldukları ve birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmaları gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Bu düzenleme ile eşitliğin, sonradan kazanılan bir statü değil, doğumla birlikte sahip olunan temel bir değer olduğu vurgulanmaktadır. İkinci maddede ise, "herkesin; ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer görüşler, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum veya benzeri herhangi bir statü farkı gözetilmeksizin, bildirgede yer alan tüm hak ve özgürlüklerden eşit biçimde yararlanacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca bireylerin tabi oldukları devletin hukuki, siyasal ya da uluslararası statüsünün de bu eşitlikten yararlanma bakımından bir ayrım sebebi oluşturamayacağı özellikle belirtilmiştir. Bu düzenleme, eşitliğin evrensel niteliğini güçlendiren temel hükümlerden biridir.

Çalışma hayatı bakımından özel önem taşıyan 23. madde ise, doğrudan iş hukukundaki eşitlik ilkesine temas etmektedir. Bu maddede, herkesin çalışma hakkına sahip olduğu, adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanabileceği ve eşit işe eşit ücret ilkesinin esas olduğu açıkça ifade edilmiştir. Bu yönüyle madde, eşit davranma ilkesinin iş hukukundaki en somut yansımalarından birini oluşturmakta; işçilerin ayrımcılığa karşı korunması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır (*Şimşek, 2019: 86*).

2.2.2. Birleşmiş Milletler Antlaşması

Birleşmiş Milletler Antlaşması'ndaki ayrımcılık ve eşitlik yasağı ilkeleri, doğrudan iş hukuku alanını düzenlemese de, BM'ye bağlı uluslararası örgütler ve sözleşmeler aracılığıyla çalışma hayatına uygulanmaktadır. Özellikle Madde 1/3'te yer alan "ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımı gözetilmeksizin" ifadesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarının geliştirilmesinde temel bir referans noktası olmuştur (*Sweepston, 2018: 12*). Bu yönüyle Antlaşma, çalışma hayatında eşit davranma ilkesinin normatif temelini oluşturan genel bir çerçeve sunmaktadır.

BM Antlaşması'nda eşitlik ilkesine yalnızca Madde 1/3'te değil, farklı hükümler aracılığıyla da vurgu yapıldığı görülmektedir. Özellikle Madde 2/1'de düzenlenen egemen eşitlik ilkesi, devletlerin uluslararası hukuk düzeni içerisinde eşit hak ve yükümlülüklerle sahip olduğunu ifade et-

mekte; bu ilke dolaylı olarak bireylerin temel haklarının korunmasına da yansımaktadır. Bunun yanında Madde 55(c) ve Madde 76(c) hükümleri, ekonomik ve sosyal alanlarda iş birliğinin ayrımcılık yasağı temelinde yürütülmesini öngörerek, çalışma hayatına ilişkin hakların eşitlik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesine zemin hazırlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Antlaşması, uluslararası çalışma hayatında eşit davranma ilkesinin doğrudan uygulanan bir kaynağı olmaktan ziyade, bu ilkenin evrensel düzeyde kabul edilmesini sağlayan temel bir normatif dayanak niteliği taşımaktadır. Antlaşma, ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesini uluslararası hukuk düzeninin temel değerleri arasına yerleştirmiş; çalışma hayatına ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin ise ILO başta olmak üzere özel uzmanlık kuruluşları aracılığıyla geliştirilmesinin önünü açmıştır.

2.2.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanmış olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, üye devletlerin ulusal ve uluslararası hukuk düzenlerini etkileyen temel insan hakları belgelerinden biridir. Sözleşme, taraf devletlerin yükümlülüklerini ihlal ettikleri iddialarına ilişkin bireysel başvuru imkanı tanımakta; bu kapsamda ortaya çıkan uyuşmazlıklar Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından nihai olarak karara bağlanmaktadır. Kabulünden itibaren AİHM, gerek sözleşme hükümlerinin yorumlanması gerekse insan haklarının korunması bakımından birçok devlet açısından yol gösterici ve bağlayıcı nitelikte kararlar vermiştir. Bu kararlar, günümüzde de ulusal hukuk uygulamaları üzerinde etkisini sürdürmektedir (Kılıç, 2011: 236–237).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde eşitlik ilkesi açık biçimde düzenlenmiş olup, özellikle 14. maddede ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. Buna göre, sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerin kullanımında bireyler arasında ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum veya benzeri statü farklılıklarına dayalı bir ayırım yapılması yasaklanmıştır. (Harris vd., 2018: 738).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin, Avrupa Konseyi üyesi devletler tarafından kabul edilerek iç hukuklara dahil edilmesinin ardından, Sözleşme'nin kapsamının genişletilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu gereksinim, ek protokoller aracılığıyla karşılanmaya çalışılmıştır. Çalışma konusu bakımından özel önem taşıyan Ek 12 No'lu Protokol ise, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki haklarla sınırlı kalmayarak, taraf devletlerce hukuken tanınan tüm hakları kapsayacak şekilde genel nitelikte bir ayrımcılık yasağı öngörmektedir. Bu yönüyle, ayrımcılık yasağının kapsamını önemli ölçüde genişletmektedir (Brems ve Gerards, 2019: 102).

AIHS'in ek protokoller yoluyla genişletilmesi, insan haklarının korunması açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, Türkiye'nin Ek 12 No'lu Protokol'ü henüz onaylamamış olması, uluslararası insan hakları standartlarının tam anlamıyla hayata geçirilmesi bakımından bir eksiklik oluşturmaktadır (Kılıç, 2011: 236; Şener, 2011: 51-53). Bu durum, ayrımcılık yasağının etkin uygulanması ve bireylerin eşit haklardan yararlanması açısından bazı sorunlara yol açmaktadır. Türkiye'nin söz konusu Protokol'ü onaylaması, hem uluslararası alandaki insan hakları taahhütlerinin güçlendirilmesine hem de iç hukuk sisteminin eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele bakımından geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede, Ek 12 No'lu Protokol'ün onaylanması, yalnızca uluslararası yükümlülüklerin yerine getirilmesi açısından değil, aynı zamanda sosyal adaletin ve hukuki güvencelerin güçlendirilmesi bakımından da önem arz etmektedir.

2.2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel amacı, sosyal adaletin sağlanması ve uluslararası düzeyde insan haklarına dayalı insana yakışır çalışma koşullarının geliştirilmesidir. Bu bağlamda eşitlik ilkesi, ILO'nun normatif düzenlemelerinin oluşturulmasında ve denetim mekanizmasının işletilmesinde merkezi bir rol üstlenmektedir (Sweepston, 2018: 15).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasasının giriş bölümünde, kalıcı barışın ancak sosyal adaletin sağlanmasıyla mümkün olabileceği vurgulanmakta; çalışma koşullarındaki sorunların, gelir adaletsizliğinin, eşitsizliğin ve ayrımcılığın evrensel barış için ciddi bir tehdit oluşturduğu ifade edilmektedir. Bu çerçevede eşitlik ilkesine hem doğrudan hem de dolaylı biçimde geniş ölçüde yer verildiği görülmektedir (Sürel, 2001: 1289).

2000'li yıllardan itibaren ILO, eşitlik ilkesini "düzgün iş" (*decent work*) gündeminin ayrılmaz bir unsuru olarak ele almaktadır. Düzgün iş; "herkes için üretken, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları" olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999: 3). Bu yaklaşımda eşitlik, yalnızca ayrımcılığın bulunmaması anlamına gelmemekte, aynı zamanda tüm çalışanların eşit fırsatlara ve adil çalışma koşullarına erişebilmesini ifade etmektedir. ILO'ya göre eşitlik olmaksızın düzgün işten söz etmek mümkün değildir; zira insan onuruna yakışır çalışma koşulları, ancak tüm çalışanların eşit hak ve fırsatlara sahip olmasıyla sağlanabilir. ILO'nun eşitlik yaklaşımı, düzgün iş vizyonu ile birlikte çalışma yaşamında kapsayıcı bir çerçeve sunmakla birlikte, bu yaklaşımın hayata geçirilmesi büyük ölçüde üye devletlerin politik iradesine ve ulusal mevzuatların uyum düzeyine bağlıdır. (Çelik vd., 2023: 247).

ILO sözleşmeleri, uluslararası çalışma hayatında eşit davranma ilkesinin yalnızca soyut bir ilke olarak değil, somut hak ve yükümlülükler doğuran normatif bir sistem olarak inşa edildiğini göstermektedir. Bu çerçevede 100 sayılı sözleşme, eşit davranma ilkesinin ekonomik boyutunu oluşturan “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesini normatif düzeyde güvence altına almıştır. Sözleşme, ücret kavramını geniş biçimde tanımlayarak yalnızca çıplak ücreti değil, işçiye sağlanan tüm aynı ve nakdi menfaatleri de kapsama dahil etmiş; böylece dolaylı ücret eşitsizliklerinin önlenmesini amaçlamıştır. Kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitliğini esas alan bu düzenleme, biçimsel eşitlikten ziyade objektif iş değerlendirmesine dayalı fiili eşitliği öncelikle, haklı ve nesnel nedenlere dayanan farklılıkların ise eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağını kabul etmiştir (*Sürel, 2001: 1289*).

111 sayılı sözleşme ise eşit davranma ilkesini daha geniş bir çerçevede ele alarak, iş ve meslek edinme sürecinin tamamında ayrımcılığı yasaklamıştır. Sözleşmede ayrım kavramının din, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, ulusal veya sosyal köken gibi çok sayıda temele dayalı olarak tanımlanması, eşitliğin çok katmanlı bir insan hakkı olarak ele alındığını göstermektedir. Ayrıca yalnızca istihdam ilişkisinin kurulması aşamasında değil, mesleki eğitim ve çalışma sürecinde ortaya çıkan ayrımcılığın da yasaklanmış olması, koruma alanını genişletmiştir. Bununla birlikte sözleşme, belirli grupların korunmasına yönelik özel tedbirleri ayrımcılık olarak değerlendirmemiş; böylece pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesinin tamamlayıcı bir unsuru olduğunu açıkça kabul etmiştir (*Kılıç, 2011: 236-237*).

156 sayılı sözleşme, eşit davranma ilkesini iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması çerçevesinde ele alarak, özellikle bakım yükümlülüklerinin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini gidermeyi amaçlamaktadır. Sözleşmenin cinsiyet nötr yaklaşımı, aile sorumluluklarının yalnızca kadınlara ait olduğu yönündeki geleneksel kabulleri reddetmekte; hem kadın hem erkek işçilerin eşit fırsat ve muameleye sahip olmasını hedeflemektedir. Aile sorumlulukları nedeniyle işgücünden dışlanmanın önlenmesi, esnek çalışma modellerinin teşviki ve bakım hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik düzenlemeler, eşitliğin yalnızca hukuki normlarla değil, sosyal politikalar yoluyla da sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle 156 sayılı Sözleşme, düzgün iş kavramının eşitlik boyutunu güçlendiren önemli bir araçtır.

158 sayılı sözleşme ise iş güvencesini eşit davranma ilkesiyle doğrudan ilişkilendirmekte; fesih sürecinde ayrımcılığa karşı koruma sağlamaktadır. Sözleşme kapsamında sayılan fesih yasakları, işverenin keyfi ve ayrımcı davranışlarını sınırlamakta; işçilerin din, cinsiyet, sendikal faaliyet, gebelik, medeni hal veya sağlık durumu gibi nedenlerle işten çıkarılmasını yasaklamaktadır. Böylece eşit davranma ilkesi, iş ilişkisinin sona ermesi

aşamasında da etkisini göstermekte; iş güvencesi, eşitliğin sağlanmasında tamamlayıcı bir işlev üstlenmektedir.

183 sayılı analık koruma sözleşmesi ise eşitlik ilkesini kadın işçilerin biyolojik ve sosyal gerçekliklerini dikkate alarak somutlaştırmaktadır. Gebelik, doğum ve emzirme dönemlerinde kadın işçilerin sağlık, gelir ve iş güvencesinin korunması, çalışma yaşamında kalıcılıklarının sağlanması açısından kritik öneme sahiptir. Analık izni, gelir güvencesi, işten çıkarma yasağı ve emzirme molalarına ilişkin düzenlemeler, kadınların annelik nedeniyle dezavantajlı duruma düşmesini önlemeyi amaçlamaktadır.

ILO'nun eşit davranma yaklaşımı, biçimsel eşitliğin ötesine geçen, fiili eşitliği esas alan ve devletlere aktif yükümlülükler yükleyen bir yapıya sahiptir. Türkiye'nin bu sözleşmelerin önemli bir kısmını onaylamış olması, uluslararası çalışma standartlarıyla bütünleşme açısından olumlu bir gelişme olmakla birlikte; toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin devamı, kayıt dışı istihdam ve uygulamadaki denetim eksiklikleri, eşit davranma ilkesinin çalışma yaşamında tam anlamıyla hayata geçirilemediğini göstermektedir. Bu nedenle ILO sözleşmeleri, yalnızca bağlayıcı uluslararası normlar olarak değil, ulusal iş hukuku politikalarının geliştirilmesinde ve sosyal adaletin güçlendirilmesinde temel referans noktaları olarak değerlendirilmelidir.

2.2.5. Avrupa Sosyal Şartı

Sosyal hakların ve çalışma yaşamına ilişkin temel ilkelerin bölgesel düzeyde güvence altına alınmasını amaçlayan en önemli insan hakları belgelerinden biridir. Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye açısından çalışma yaşamına ilişkin uluslararası standartların benimsenmesi ve sosyal devlet ilkesinin güçlendirilmesi bakımından önemli bir referans metni olma niteliğini korumaktadır (*Sur, 1995: 69-75*). Avrupa Sosyal Şartı uyarınca taraf devletler; güvenli, sağlıklı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanması, sendikal özgürlüklerin tanınması, sosyal güvenliğin teminat altına alınması, eşit ücret ilkesinin uygulanması ve doğum yapmış işçilerin sosyal haklarının korunması gibi yükümlülükler üstlenmektedir. Bu yükümlülükler, eşitlik ilkesinin yalnızca soyut bir hak olarak değil, çalışma yaşamında somut sonuçlar doğuran bir sosyal politika hedefi olarak benimsendiğini göstermektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nda eşitlik ilkesi hem doğrudan hem de dolaylı hükümler aracılığıyla düzenlenmiştir. Revize edilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda özellikle Madde E'de yer alan ayrımcılık yasağı, Şart kapsamında tanınan tüm hak ve özgürlüklerin "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka görüş, ulusal veya sosyal köken, sağlık durumu, doğum veya başka

bir statü” temelinde herhangi bir ayırım yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almaktadır (*Council of Europe, 1996: 3*). Bu düzenleme, eşitlik ilkesini şart’ın genel uygulanabilirlik koşulu haline getirmekte ve diğer maddelerin yorumunda temel ölçüt olarak işlev görmektedir.

Şart’ın 1. maddesinde herkesin çalışma hakkından eşit biçimde yararlanması güvence altına alınırken, 4. maddede eşit değerde işe eşit ücret ilkesi açıkça benimsenmiştir. Bu hüküm, özellikle kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret eşitsizliklerinin giderilmesine yönelik normatif bir temel oluşturmaktadır. 8. madde ise çalışan kadınların doğum ve annelik dönemlerinde korunmasını öngörerek, biyolojik farklılıkların çalışma yaşamında dezavantaja dönüşmesini önlemeyi amaçlamaktadır. Şart’ta yer alan 20. madde ile kadınlar ve erkekler arasında iş ve meslek alanında fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması açık bir yükümlülük haline getirilmiştir. Bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, Avrupa Sosyal Şartı’nda eşitliğin hem temel bir insan hakkı hem de çalışma yaşamını düzenleyen asli bir ilke olarak ele alındığı görülmektedir.

SONUÇ

Eşitlik ilkesi, çalışma hayatında yalnızca etik veya sosyal bir ideal değil; anayasal, yasal ve uluslararası düzenlemelerle güvence altına alınmış çok katmanlı bir normatif yapıya dayanmaktadır. Ulusal düzeyde eşitlik, anayasal temelden başlayarak iş hukukuna ilişkin özel düzenlemeler aracılığıyla somutlaştırılmış; uluslararası düzeyde ise insan hakları belgeleri ve çalışma normları ile evrensel bir ilke haline getirilmiştir.

Türk hukukunda eşitlik ilkesinin temel dayanağını Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. maddesi oluşturmaktadır. Bu hüküm, kanun önünde eşitliği ve ayrımcılık yasağını genel bir anayasal ilke olarak kabul etmekte; yasama, yürütme ve yargı organlarını bağlayan bir çerçeve sunmaktadır. Bu anayasal temel, iş hukukuna ilişkin özel kanunlarla somutlaştırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesi eşit davranma borcunu açıkça düzenleyerek ayrımcılık yasağını iş ilişkisinin kurulmasından sona ermesine kadar tüm aşamalara yaymış; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise dürüstlük kuralı ve gözetme borcu aracılığıyla eşitliğe genel bir hukuki dayanak sağlamıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikal ayrımcılığı açık biçimde yasaklayarak eşitliği kolektif haklar bağlamında güvence altına almış; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise çalışanların yaşam ve sağlık hakkını eşit biçimde korumaya yönelik önleyici bir sistem kurmuştur. Böylece eşitlik ilkesi, yalnızca soyut bir anayasal değer olmaktan çıkmış, yaptırımlarla desteklenen uygulanabilir bir hukuk normuna dönüşmüştür.

Uluslararası düzeyde ise eşitlik ilkesi, evrensel insan hakları anlayışının merkezinde yer almaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, tüm insanların özgür ve eşit doğduğunu kabul ederek ayrımcılık yasağını temel bir insan hakkı olarak tanımlamış; çalışma hakkı, eşit işe eşit ücret ve sendika özgürlüğü gibi hakları güvence altına almıştır. Bildirge bağlayıcı olmamakla birlikte, modern insan hakları hukukunun normatif temelini oluşturmuştur. Birleşmiş Milletler Antlaşması, ayrımcılık yasağını ve eşitliği uluslararası hukuk düzeninin kurucu ilkeleri arasına yerleştirmiş; bu ilkenin özel uzmanlık kuruluşları aracılığıyla geliştirilmesine zemin hazırlamıştır. Avrupa düzeyinde ise Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ayrımcılık yasağını daha geniş bir çerçevede ele alarak eşitliği bireysel başvuru mekanizması ile birlikte yargısal güvence altına almıştır. Bu yönüyle eşitlik ilkesi, yalnızca normatif bir ilke değil, aynı zamanda yargısal denetime tabi bir insan hakkı niteliği kazanmıştır.

Çalışma hayatı bakımından özel öneme sahip olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise eşitliği sosyal adaletin temel unsuru olarak kabul etmiş ve sözleşmeleriyle eşitlik ilkesini hem ekonomik hem de yapısal boyutlarıyla normatif zemine oturtmuştur. ILO'nun "düzgün iş" yaklaşımı, eşitliği yalnızca ayrımcılığın yokluğu olarak değil, fırsatlara ve adil çalışma koşullarına eşit erişim olarak tanımlamaktadır.

Genel bir değerlendirme yapıldığında, eşitlik ilkesinin ulusal ve uluslararası düzeyde birbirini tamamlayan bir normatif yapı oluşturduğu görülmektedir. Anayasal hükümler iç hukukta bağlayıcı çerçeveyi çizerken, uluslararası insan hakları belgeleri ve çalışma standartları bu çerçevenin yorumlanmasında yönlendirici ve geliştirici rol üstlenmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında eşitliğin etkin biçimde sağlanabilmesi, anayasal güvencelerin, yasal düzenlemelerin ve uluslararası standartların birlikte ve uyum içinde uygulanmasına bağlıdır. Eşitlik ilkesinin gerçek anlamda hayata geçirilmesi, yalnızca bireysel hakların korunmasına değil, aynı zamanda sürdürülebilir bir çalışma barışının ve sosyal adaletin tesisine de katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aral, V. (2007). Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine (6. baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Atatanır, H. (2019). İnsan Hakları ve Eşitlik: Düşünce ve Edim (1. baskı), Ankara: Dorlion Yayınları.
- Brems, E., & Gerards, J. (2019). Shaping Rights in the ECHR: The Role of the European Court of Human Rights (ss. 100-110). Cambridge University Press.

- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2023). *İş Hukuku Dersleri (38. Baskı)*, İstanbul: Beta Yayıncılık. s.247
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2022). *Bireysel İş Hukuku (4. baskı)*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö. (2020). *İş Hukuku (10. baskı)*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fredman, S. (2011). *Discrimination Law (2nd ed., ss. 60-90)*. Oxford University Press. s.75-85
- Gülmez, M. (2010). *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Anayasa Hukuku ve İnsan Hakları Hukuku Açısından*, Ankara: İmaj Yayıncılık ss. 231.
- Harris, D., O'Boyle, M., & Warbrick, C. (2018). *Law of the European Convention on Human Rights (4th ed., ss. 738)*. Oxford University Press.
- Karagöz, E. C. (2016). "Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yasağı bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri", *Yasama Dergisi*(32), ss. 23-24.
- Karan, U. (2015). "Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi". *Anayasa Yargısı*, 31(1), 235-306.
- Karan, U. (2017). *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında*, İstanbul: On İki Levha Yayınları ss. 137-138.
- Kaplan Senyen, E. T. (2017). "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı*, ss. 225-268.
- Kılıç, E. (2011), "İşverenin Eşit Davranma Borcu Açısından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu", *TAAD, Cilt: 1, Sayı: 6*, ss. 221-222.
- İnceoğlu, S. (2006). "Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum*, 4(11), ss.45-62.
- Sever, R. (2012). "İşverenin Eşit Davranma Borcu", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4(41), ss.33-71.
- Sur, M. (1995). "İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları: Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler", *DEUHF Dergisi*, ss.69-146.
- Sürel, N. (2001) *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye*, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt: 2. ss.1289.
- Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Szalay, A. (2010). "Equal Treatment and the ILO Administrative Tribunal", s. 13-14. (<https://ssrn.com/abstract=1804217>).
- Sweepston, L. (2018). *Human Rights and the International Labour Organization (ss. 10-20)*. Brill Nijhoff.
- Şimşek, H. (2019). "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Düşünce Dünyasında Türkiz*, 10(53), ss. 105.
- Turner, B. (2013). *Eşitlik (4. baskı)*, Ankara: Dost Kitabevi.
- Tuncay, A. C., & Savaş, F. B. (2013). *Toplu İş Hukuku (3. baskı)*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2021). *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ünal, C. (2018). *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı (1. baskı)*, İstanbul: On iki levha Yayınları.
- Yuvalı, E. (2012). *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu (1. Baskı)*, Ankara: Turhan Kitabevi.

BÖLÜM 4

SANAYİ DEVRİMİNDEN GÜNÜMÜZE İNGİLTERE’DE ÇALIŞMA SÜRELERİ: KÜRESELLEŞME VE ESNEK ÇALIŞMA SÜREÇLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Çağla GÜÇ¹

ÖZET

Bu çalışma, İngiltere örneği üzerinden çalışma sürelerinin geçmişten günümüze nasıl değiştiğini incelemektedir. Araştırma sürecinde; Sanayi Devrimi’ndeki ağır çalışma koşulları ve çocuk işçiliği sorununa karşı çıkarılan 1833-1847 yasaları ile günümüzün esnek çalışma düzenlemeleri karşılaştırmalı bir yöntemle analiz edilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, günümüz esnek çalışma modellerinde en temel sorunun “mesai saatlerinin belirsizleşmesi” ve “çalışanların her an ulaşılabilir olma baskısı” (*dijital sömürü*) olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun çözümü için, çalışanların mesai saatleri dışında işle bağını kesebilmesine olanak tanıyan “bağlantıyı kesme hakkı” gibi yasal güvencelerin ve yeni nesil denetim mekanizmalarının hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sanayi Devrimi, İngiltere, Çalışma Süreleri, Esnek Çalışma, Bağlantıyı Kesme Hakkı

GİRİŞ

Çalışma olgusu, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren bireyin ve toplumun gelişimini belirleyen en temel dinamik olmuştur. Tarih-sel perspektiften bakıldığında, insanoğlunun doğa ile olan mücadelesi; avcı-toplayıcı topluluklardaki kısıtlı üretim faaliyetlerinden, toprağın

1 Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bölümü çağla.guc2@ogr.sakarya.edu.tr

evcilleştirildiği tarım toplumuna kadar geniş bir yelpazede evrilmiştir. Bu evrim, sadece teknik bir ilerleme değil, aynı zamanda çalışma hayatında sınıfsal ve hiyerarşik yapıların da doğuşuna zemin hazırlamıştır.

Tarım devrimiyle birlikte ortaya çıkan “artık ürün” kavramı, mülkiyet ilişkilerini kökten değiştirerek çalışma hayatında bir dönüm noktası oluşturmuştur. Ören ve Yüksel’in (2012: 45) vurguladığı üzere, ihtiyaç fazlası üretimin gerçekleşmesi; üretimi yapanlar ile üretim araçlarına sahip olanlar arasında keskin bir kutuplaşma yaratmıştır. Bu kutuplaşmanın en belirgin tezahürü ise feodal düzende karşımıza çıkmaktadır. Antik dönemin köleci yapısından farklı olarak serf sistemi; çalışanı toprağın ayrılmaz bir parçası olarak konumlandırmış ve emeği, toprak mülkiyeti ile hiyerarşik bir aidiyet zincirine bağlamıştır (Ören ve Yüksel, 2012).

Bu tarihsel arka plan, çalışma sürelerinin ve koşullarının her dönemde mülkiyet ve güç ilişkileri tarafından nasıl şekillendirildiğini anlamak açısından kritiktir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde inceleneceği üzere, feodaliteden sanayi kapitalizmine geçişle birlikte İngiltere özelinde yaşanan dönüşüm, modern çalışma hayatının ve esnekleşme süreçlerinin temel referans noktasını oluşturmaktadır.

1. Sanayi Devrimi ve Çalışma Süreleri: İngiltere Örneği

1.1. Sanayi Devrimi ile Çalışma Hayatındaki Değişim

Sanayi Devrimi 18.yüzyıl İngiltere’sinin icat ve patentlerin yoğun olduğu bir atmosferde buhar makinesinin icat edilmesiyle ortaya çıkmıştır (Aksoy 2017). İlerleyen süreçte 1., 2., 3. Sanayi Devrimi yaşanmış; şu anki süreçte içinde bulunduğumuz dijitalleşmenin öne çıktığı Endüstri 4.0 dönemine girilmiştir. Sanayi devrimiyle yaşamın pek çok alanında değişiklikler olup, bu değişimler iş yaşamındaki işleyişe de sirayet etmiştir. Sanayileşme süreci öncesi çalışma, insanların sadece günlük ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirmiş olduğu faaliyet iken; 18. yüzyıllarda Sanayi Devrimi sonrası çalışma kavramı da boyut değiştirerek düzenli olarak bir örgütte çalışma ve istihdam edilme ve bu istihdam edilmenin karşılığı olarak ücret alma dinamiğine dönüşmüştür (McClellan, 2006). 1. Sanayi Devrimi’nin ortaya çıktığı dönemde Avrupa, nüfusun %90’dan fazlası kırsal kesimde yaşamakta ve tarım faaliyeti bu dönemin temel ekonomik faaliyeti idi. Kentlerde yaşamını sürdürenlerin az bir kısmı fabrikalarda işçi olarak çalışmaktaydı (Toffler 1974, ss.52-54). Bu kırılma noktasından önce insanlar yüzyıllardan beri süregelen alışılmış bir işleyişin içindeyken devrim sonrasında sosyal hayat sadece ev ve iş yaşamı arasında sıkışıp kalmıştı. Öncesinde tarlalarından elde ettikleri ürünleri tüketirken insanlar devrim sonrası insanlar kendilerini birden örgüt kültürü içinde bulup doğrudan

makinalar ile çalışmaya başlamış ve tüm yaşamları bu örgüt kültürünün içerisinde devam etmiştir (McClellan, 2006). Yasal haklar, haftalık çalışma saatleri ve izin günleri gibi kavramlar sanayileşmeyle beraber ortaya çıkmıştır. Sanayileşme sürecinin beraberinde oldukça düşük ücretle çalışan işçi sınıfı sayısında artış olmuştur. Günümüzde bile tamamlanmış bir çerçeveye oturmayan çalışma yaşamına ilişkin yasal hakların sağlanması ve düzenlenmesinin sinyalleri bu dönemde verilmiştir. Çalışma yaşamına ilişkin yasal hakların gündeme gelmesiyle birlikte, sendikalaşma süreci de bu dönemde ortaya çıkmış ve giderek kurumsallaşmıştır. Bu duruma paralel olarak işçi haklarını savunmak için sendikalaşma süreci yoğunluk kazanmıştır (McClellan 2006). Aileler üretim merkezi olmaktan çıkmış, ev ve iş hayatı belirgin şekilde birbirinden ayrılmış, doğal yaşantıdan mekanik ve tekdüze bir yaşama geçiş olmuştur (Adıgüzel ve Yüksel 2011). Teknoloji kavramının ortaya çıkmasıyla beraber ve teknolojik iş bölümü mecburi duruma gelmiş; iş yaşamında verimlilik, sermaye ve rekabet olgular çokça duyulmaya başlanmıştır. Bu olguların yanı sıra emek ve sermaye kavramları öne çıkmış olup beraberinde emekçi ve sermaye sahipleri gibi işçi ve iş gören ifadeleri de yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır (Labor 1990). Aynı zamanda ülkelerde işgücü yapısında önemli değişimler yaşanmış olup yaş, statü, cinsiyet gibi faktörler de bu değişimin etkisinde kalmıştır. Tarım toplumundan fabrika toplumuna geçiş ile köylerden kentlere kitlesel göçler yaşanmış ve kentler daha gözde olmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak da kentleşme, çevre kirliliği, eğitim, sağlık ve hizmet problemleri ve benzeri sorunlar ortaya çıkmıştır (Rostow 1970). Fabrikaların şehirlere kurulmasıyla insanların topluca göç etmesi, esnek zaman dilimlerinde çalışarak tarımla hayatını idame ettiren insanların bir anda çalışma zamanları dahil tüm kuralların katı bir şekilde işlendiği kurumlarda işçi olarak çalışmaya başlamaları, ulaşımdaki gelişmelerle eskiye göre çok hızlı bir şekilde ulaşımın sağlanması gibi daha birçok ani yenilik ve değişimle yaşam şeklini baştan aşağı değiştirmiştir (Günay, 2002). İnsanların en çok etkilendiği durumlardan biri de elbette zamanlarının çok büyük bir bölümünü geçirecekleri, Sanayi Devrimi ile değişen iş yaşamı olmuştur (Hopkins 1982). Artık insanlar kendileri için çalışma günleri, saatleri, izin günleri, çalışma şekli alışık olmadıkları şekilde katı kurallarla belirlenmiş şartlara alışma hayatındaki değişimlerle beraber insanların yaptıkları işe ve kendilerine yabancılaşmalarına neden olmuştur (Toffler 1974: 52-54).

1.2. Vahşi Kapitalizm, Çocuk İşçiliği ve Uzun Çalışma Saatleri

Yüzyıllar boyunca hüküm süren geleneksel ve toprağa dayalı üretim yapısı, bilimsel gelişmelerin ve teknik buluşların etkisiyle yerini kökten farklı bir döneme bırakmıştır. Çalışma hayatı insanlığın varoluşundan itiba-

ren mevcut olsa da, bugünkü modern anlayışa uygun çalışma pratikleri ve kurumsal yapı, Sanayi Devrimi’nin bir ürünüdür. İngiltere’de 1768 yılında James Watt tarafından buhar makinesinin icat edilmesi, sadece teknik bir yenilik değil; üretim sistemlerinde, toplumsal ve ekonomik yapıda köklü bir devrim yaratmıştır (*Ören ve Yüksel, 2012: 46*).

Metinde alt başlık olarak yer verdiğim “Vahşi kapitalizm” olarak adlandırılan bu ilk dönemde, üretim araçlarına sahip olan sermaye sahipleri, kâr maksimizasyonu gayesiyle “Ücretin Tunç Kanunu” olarak bilinen sefalet ücretlerini uygulamaya koymuştur. Bu anlayışın en sarsıcı sonucu, çalışma sürelerinin insani sınırların çok ötesine geçmesidir: (*Ören ve Yüksel, 2012: 47*).

Çalışma Süreleri: Erkeklerin yanı sıra kadınlar ve çocuklar, haftalık tatil veya sosyal hak gözetilmeksizin, gece ve gündüz sürekli vardiyalar halinde 12 saati aşan ağır mesailere maruz bırakılmışlardır.

Çocuk İşçiliği: Sanayi Devrimi’nin ilk yıllarında üretimin en belirgin özelliği, düşük ücretle ve ağır koşullarda kadın ve çocukların çalıştırılması olmuştur. Özellikle İngiltere’de “climbing boys” (*tırmanıcı çocuklar*) olarak adlandırılan ve henüz beş yaşındayken bellerine ip bağlanarak dar ev bacalarına sarkıtılan çocuk işçiler, bu dönemin en trajik örneğidir. Bu çocuklar, maruz kaldıkları yoğun is ve kimyasallar nedeniyle literatürde “baca temizleyicileri kanseri” (*scrotal cancer*) olarak bilinen meslek hastalıklarına yakalanmış ve büyük çoğunluğu yetişkinliğe erişmeden hayatını kaybetmiştir (*Aritürk, 2021: 45*).

Disiplin ve Yabancılaşma: Çalışma zamanlarının ve izin günlerinin katı kurallarla belirlenmesi, tarımsal hayatın doğal ritminden kopan bireylerin hem yaptıkları işe hem de kendilerine yabancılaşmalarına neden olmuştur.

Yasal Tepkiler ve Sendikalaşma: Bu ağır koşullar zamanla haftalık çalışma saatleri ve izin gibi kavramların tartışılmasına ortam hazırlamış, işçi haklarını savunmak için sendikalaşma süreci yoğunluk kazanmıştı. (*Ören ve Yüksel, 2012: 48*).

1.3. İlk Çalışma Süresi Düzenlemeleri

1.3.1. 1833 Fabrika Yasası: Devletin İlk Müdahalesi

İngiltere’de çalışma sürelerinin yasal bir zemine oturtulmasındaki ilk büyük kırılma noktası **1833 Fabrika Yasası** olmuştur. Yard. Doç. Dr. Ahmet Uzun’a (2000: 204) göre bu yasa, Sanayi Devrimi’nin yarattığı ağır sömürü koşullarına karşı devletin gerçekleştirdiği ilk sistemli ve etkili müdahaledir. Bu yasa ile 9 yaşın altındaki çocukların tekstil fabrikalarında çalıştırılması tamamen yasaklanmış; 9-13 yaş arası çocuklar için günlük

mesai 8-9 saatle, 13-18 yaş arası gençler için ise 12 saatle sınırlandırılmıştır. Bu düzenlemenin en kritik akademik önemi, yasaların uygulanmasını denetlemek üzere ‘Fabrika Müfettişleri’ sistemini kurmasıdır. Böylece, çalışma süresi kavramı sadece işverenin inisiyatifinden çıkarılarak kamu denetimine tabi bir hukuk normu haline dönüşmüştür. Böylece, çalışma süresi kavramı sadece işverenin inisiyatifinden ve mutlak otoritesinden çıkarılarak, devletin sosyal koruma altına aldığı ve hukuki normlarla denetlediği kamusal bir alan haline gelmiştir (Uzun, 2000: 204).

1.3.2. 1847 On Saat Yasası (Ten Hours Act): İşçi Sınıfının İlk Zaferi

İngiliz çalışma hayatındaki ikinci kritik kırılma noktası, 1847 yılında yürürlüğe giren On Saat Yasası (*Ten Hours Act*)’dır. Uzun’a (2000: 205) göre bu yasa, işçi sınıfının ve sendikal hareketlerin çalışma sürelerini kısaltma yönündeki uzun soluklu mücadelelerinin somut bir başarısını sembolize etmektedir. Bu yasal düzenleme ile tekstil fabrikalarında çalışan kadınların ve 13-18 yaş arası gençlerin günlük çalışma süreleri 10 saatle sınırlandırılmıştır. Her ne kadar yasa doğrudan sadece kadın ve gençleri kapsasa da, üretim sürecinin mekanik bütünlüğü nedeniyle bu durum dolaylı olarak erkek işçilerin mesailerini de aşağı çekmiş ve sanayide ‘on saatlik iş günü’ kavramının standartlaşmasına zemin hazırlamıştır. Bu gelişme, çalışma süresinin sadece ekonomik bir veri değil, aynı zamanda işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı için korunması gereken bir zaman dilimi olduğunu tescil etmiştir (Uzun, 2000: 205).

1833 Yasası ile çalışma hayatına devlet denetimi girmiş ve çocuk sömürsü kısıtlanmıştır; ancak asıl kırılma 1847 ‘On Saat Yasası’ ile yaşanmıştır. Bu yasa, çalışma sürelerinin sadece fiziksel bir zorunluluk değil, yasal bir sınırla çerçevelenmesi gerektiğini tescillemiştir (Hopkins, 1982).

1.3.3. Sanayi Sonrası Dönem: Kas Gücünden Zihin Gücüne Geçiş (1970-1980’ler)

İngiliz çalışma hayatındaki üçüncü büyük kırılma noktası, 1970’li yıllardan itibaren belirginleşen sanayi sonrası (*post-industrial*) topluma geçiş sürecidir. Bozkurt’a (2000: 190-192) göre bu dönemde ekonomik yapı, geleneksel imalattan bilgi ve hizmet sektörüne kaymıştır. Bu değişimle birlikte, Sanayi Devrimi’nin simgesi olan ve fiziksel emeğe dayalı ‘kas gücü’, yerini nitelikli ‘zihin gücüne’ bırakmıştır. Akademik literatürde bu süreç, çalışma sürelerinin katı fabrika disiplininin kopmaya başladığı dönem olarak değerlendirilir. Zihin gücüne dayalı üretimde verimliliğin sadece fiziksel varlık ve süreyle ölçülemeyeceğinin anlaşılması, mesai kavramının esnemesine ve modern esnek çalışma modellerinin (*flexitime, proje bazlı çalışma*) ilk temellerinin atılmasına zemin hazırlamıştır (Bozkurt, 2000: 191).

1.3.4. 1998 Çalışma Süresi Düzenlemeleri (*Working Time Regulations*): AB Direktifi ve 48 Saat Sınırı

İngiltere’de modern çalışma sürelerini şekillendiren en önemli hukuki kırılma noktası, Avrupa Birliği’nin ‘Çalışma Süreleri Direktifi’ne uyum amacıyla yürürlüğe giren 1998 Çalışma Süresi Düzenlemeleridir. Hekimler’e (2000: 768-770) göre bu düzenleme, Birleşik Krallık iş hukukunda radikal bir değişiklik yaratarak haftalık azami çalışma süresini 48 saat olarak sınırlandırmıştır. Bu kırılma noktasıyla birlikte çalışanlara; günlük dinlenme süreleri, haftalık tatil hakları ve asgari yıllık ücretli izin gibi temel sosyal haklar yasal güvence altına alınmıştır. Ancak İngiltere, bu düzenleme içerisinde yer alan ‘opt-out’ (*kapsam dışı kalma*) seçeneğini koruyarak, bireysel rızası olan çalışanların bu sınırı aşabilmesine imkân tanımıştır. Yani çalışan, kendi isteğiyle haftalık 48 saatlik yasal sınırı reddetme hakkına sahip kılınmıştır. Bu durum bireysel rızası olan çalışanların bu sınırı aşabilmesine imkân tanımıştır. Bu durum, İngiliz işgücü piyasasının hem yasal korumayı hem de küresel rekabetin gerektirdiği esnekliği aynı anda barındıran kendine has yapısını tescil etmiştir (Hekimler, 2000: 769).

1.3.5. Güncel Dönem: COVID-19 Pandemisi ve Mekânsal Kırılma (2020-2024)

İngiliz çalışma hayatındaki en radikal ve modern kırılma noktası 2020 yılında yaşanan COVID-19 pandemisidir. Akca ve Küçüköğlü’na (2020: 72) göre bu salgın, sadece geçici bir sağlık tedbiri olmanın ötesine geçmiş; işletmelerin çalışma yöntemlerini ve kültürlerini kalıcı olarak değiştiren stratejik bir dönüm noktası haline gelmiştir. Pandemi öncesinde bir tercih veya lüks olarak görülen uzaktan çalışma, bu süreçle birlikte özellikle teknoloji altyapısı uygun olan sektörlerde yapısal bir zorunluluk haline gelmiştir. Birleşik Krallık genelinde evden çalışma oranları bu süreçte %46 seviyelerine kadar yükselmiş, çalışma kavramı “fiziksel bir mekânda bulunma” zorunluluğundan koparak “sonuç odaklı bir faaliyet” anlayışına evrilmiştir. Bu mekânsal kırılma, 2024 yılında yürürlüğe giren ve çalışanlara işe başladıkları ilk günden itibaren esneklik talep etme hakkı tanıyan Esnek Çalışma Yasası (*Flexible Working Act*) ile hukuki bir zemine oturmuştur (Akca ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 75; ONS, 2020).

2024 yılında yürürlüğe giren Esnek Çalışma Yasası (*Flexible Working Act*), esnekliği bir ‘ayrıcılık’ olmaktan çıkarıp bir ‘başlangıç hakkı’ (*Day 1 Right*) haline getirmiştir. Önceki düzenlemelerde çalışanların esneklik talep edebilmesi için 26 haftalık bir kıdem şartı aranırken, yeni yasal çer-

çeve bu engeli ortadan kaldırarak iş gücü piyasasında demokratikleşme sağlamıştır. Sosyolojik açıdan bu durum, işveren ve çalışan arasındaki güç asimetrisini azaltan ve ‘işin hayata uydurulması’ felsefesini destekleyen bir kırılmadır. Ayrıca yasa, işverenlere esnek çalışma taleplerini reddetmeden önce somut gerekçeler sunma ve çalışanla çözüm odaklı müzakere yapma yükümlülüğü getirerek, İngiliz çalışma kültürünü katı hiyerarşiden iş birliğine dayalı bir modele doğru evriltilmiştir (GOV.UK, 2023; CIPD, 2024).

2024 reformuyla birlikte hayatımıza giren ‘Day 1 Right’ ilkesi, esnek çalışma talebini bir kıdem ödülü olmaktan çıkararak temel bir çalışan hakkına dönüştürmüştür. Bu düzenleme, iş gücü piyasasına girişteki engelleri azaltmakta ve çalışanın iş üzerindeki özerkliğini iş ilişkisinin en başından itibaren yasal güvenceye kavuşturmaktadır. (GOV.UK, 2023).

2. 21. Yüzyılda İngiltere: Çalışmanın “Yer” Ve “Saat” Kavramından Kopuşu

Teknolojik gelişmeler ve COVID-19 pandemisi, Birleşik Krallık’ta uzaktan çalışma ve esnek çalışma saatlerinin yaygınlaşmasını hızlandıran temel unsurlar olmuştur. Pandemi sürecinde evden çalışanların oranındaki belirgin artış (ONS, 2020), pandemi sonrası dönemde bu çalışma biçimlerinin kalıcı hale gelme eğilimini güçlendirmiştir. Ancak modern mevzuatın dönüşümü sadece yaygınlaşmayla sınırlı kalmamış; iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi, sosyal izolasyon ve artan stres gibi olumsuz sonuçlar nedeniyle bu düzenlemelerin hedefli ve dikkatli bir şekilde ele alınması gerekliliğini doğurmuştur. (Golden, 2015; Akca ve Tepe Küçükkoğlu, 2020). Bu durum, esnekliğin her zaman refah artışı anlamına gelmediğini, doğru yönetilmediğinde yeni psikososyal riskler üretebildiğini göstermektedir.

2.1. Günümüzde Çalışma Süreleri ve Esneklik

Esnek çalışmanın temel amacı, çalışanlara çalışma süreleri üzerinde daha fazla kontrol imkânı tanıyarak iş-yaşam dengesini güçlendirmektir. İngiltere’de bu uygulamalar; başlangıç ve bitiş saatlerinin belirlendiği esnek saatler (*flexitime*), haftalık sürenin düşürüldüğü kısmi çalışma (*part-time*) ve mekândan bağımsız uzaktan çalışma (*homeworking*) gibi farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu modeller her sektör için aynı derecede erişilebilir değildir.

Sektörel Ayrım: Üretim, perakende ve sağlık gibi fiziksel mevcudiyet gerektiren sektörlerde esnek çalışma modellerinin uygulanması işin niteliği gereği kısıtlıdır.

Eşitsiz Erişim: Bu durum, esnek çalışma imkânlarına erişimin sektörler arasında farklılaşmasına ve literatürde “eşitsiz erişim” olarak tanımlanan bir soruna yol açmaktadır.

Genel Etki: Esnek çalışma belirli gruplar için refahı artırsa da, sınırlı yaygınlığı nedeniyle toplum genelinde kapsamlı bir iş-yaşam dengesi iyileşmesi sağlanamamaktadır (*Nadeem & Metcalf, 2007; Tipping et al., 2012; Golden, 2015*).

Bilgi teknolojileri ve otomasyondaki baş döndürücü gelişmeler, çalışma kavramının merkezini imalattan bilgiye kaydırmış, bu durum iş günlerinin giderek kısalmasına ve çalışma sürelerinin daha esnek bir yapıya kavuşmasına zemin hazırlamıştır.

Ören ve Yüksel’e (2012: 56) göre, enformasyon teknolojilerinin en önemli çıktısı olan bilgisayar ve küresel ağlar, dünyayı adeta «küçük bir işyeri» haline getirmiştir. Bu süreçte fabrikasyon tarzı katı örgütlenmeler yerini, mesai saati kavramını esneten veya tamamen ortadan kaldıran esnek örgüt yapılarına bırakmıştır. Bu bağlamda;

Tele çalışma ve evde çalışma modelleri, geleneksel çalışma yaşamına güçlü bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır.

Bu esnek modeller, özellikle iş gücü piyasasına girmekte zorlanan kadınlar ve engelli bireyler için önemli istihdam fırsatları yaratmıştır.

Bireyler, fiziksel varlık gösterme zorunluluğunun azalmasıyla birlikte daha fazla serbest zamana ve özerkliğe sahip olmaya başlamışlardır.

Birleşik Krallık modelini diğer Avrupa ülkelerinden ayıran en temel özellik, çalışanların haftalık 48 saatlik yasal sınırı kendi rızalarıyla aşabilmelerine olanak tanıyan “opt-out” (*feragat*) sistemidir. Hekimler’e (2000) göre bu yapı, İngiliz işgücü piyasasının hem çalışan haklarını yasal güvenceye alan hem de küresel rekabetin gerektirdiği yüksek esnekliği barındıran kendine has karakterini tescil etmektedir.

Netice itibarıyla, İngiltere’de güncel çalışma rejiminin başarısı sadece esneklik miktarında değil, bu esnekliğin çalışan üzerindeki psikolojik ve sosyolojik yükünün ne ölçüde yönetilebildiğinde gizlidir. 2024 yılında yürürlüğe giren yeni yasal düzenlemeler (*Day 1 Right*), bu dengeyi çalışan lehine biraz daha kaydırarak esnekliği bir ‘ayrıcalık’ olmaktan çıkarıp yasal bir başlangıç hakkı seviyesine taşımıştır (*GOV.UK, 2023; CIPD, 2024*).

Sonuç olarak, günümüz çalışma hayatında fiziksel çalışmanın yerini alan zihinsel çalışma ve “Bilgi Sektörü”ne geçiş, Japonların *Kaizen* felsefesinde olduğu gibi sürekli değişim ve gelişimi zorunlu kılmaktadır. Bu durum, çalışma sürelerinin sadece kısalmasını değil, aynı zamanda mekândan bağımsız ve sonuç odaklı bir esneklik kazanmasını sağlamıştır (*Ören ve Yüksel, 2012*).

2.1.1. Geleceğin Çalışma Modeli Arayışları: 4 Günlük Çalışma Haftası (32 Saat)

İngiltere’de 1998’den bu yana uygulanan 48 saatlik üst sınırın yanı sıra, son yıllarda haftalık çalışma süresinin ücret kaybı olmaksızın 32 saate (4 gün) indirilmesi tartışmaları sendikal düzeyde (TUC) karşılık bulmuştur. Bu modelin temel dayanağı olan ‘100-80-100’ kuralı, yapılan geniş çaplı pilot uygulamalarla test edilmiştir (4 Day Week Global, 2023). İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (TUC), teknolojik otomasyonun getirdiği verimlilik artışının çalışma sürelerinin kısaltılması yoluyla işçilere yansması gerektiğini savunmaktadır (TUC, 2023).

3. Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması

3.1. Geleneksel Çalışma Rejimleri ve Yasal Çerçeve (2020 Öncesi)

Türkiye ve İngiltere arasındaki çalışma süreleri karşılaştırıldığında, her iki ülkenin de son on yılda esneklik odaklı bir dönüşüm içerisinde olduğu görülmektedir. Akgeyik (2017), pandemi öncesi dönemi kapsayan analizinde İngiltere’nin yarı zamanlı ve esnek çalışma modellerinde Türkiye’den çok daha ileri bir seviyede olduğunu, Türkiye’nin ise daha katı bir mesai rejimine sahip olduğunu belirtmiştir. Bu dönemde Türkiye’de 45 saatlik haftalık yasal süre katı bir şekilde uygulanırken, İngiltere’de 48 saat sınırı mevcuttur; ancak İngiltere “opt-out” sistemiyle bu sınırı esneyebilen yerleşik bir kültüre sahiptir.

Ancak 2020 yılındaki küresel salgın, bu karşılaştırmaların zeminini temelden değiştirmiştir. Akca ve Küçükoğlu’na (2020) göre, pandemi süreci Türkiye’de evden çalışmayı bir “istisna” olmaktan çıkarıp özellikle bankacılık, eğitim ve bilişim sektörleri için “zorunlu bir strateji” haline getirmiştir. Bu durum, İngiltere’de zaten yerleşik olan esneklik kültürünün Türkiye’de de hızla karşılık bulmasına neden olmuştur. 2024 yılı itibarıyla İngiltere’de yürürlüğe giren Esnek Çalışma Yasası (Flexible Working Act) çalışanlara ilk günden itibaren esneklik talep etme hakkı tanıırken; Türkiye’de uzaktan çalışma yönetmeliği ile hukuki altyapı güçlendirilse de uygulama, İngiltere’deki “sonuç odaklı” modele kıyasla daha bürokratik bir çizgide kalmaya devam etmektedir.

3.2. Dijital Dönüşüm, Pandemi ve Geleceğin Çalışma Modelleri (2020 Sonrası)

Çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik küresel eğilimler, Türkiye ve İngiltere örneğinde farklı uygulama dinamikleriyle kendini göstermektedir. Çolak ve Koç (2021), İngiltere’de çalışma sürelerinin azaltılmasının sadece

bir sosyal hak değil, aynı zamanda istihdamı artırmaya yönelik bir «iş paylaşımı» (*work-sharing*) stratejisi olarak değerlendirildiğini belirtmektedir.

İngiltere örneğinde öne çıkan bazı güncel veriler ve Türkiye ile kıyaslaması şöyledir:

Çalışma Süresi Standartları: İngiltere’de 1998’den bu yana uygulanan 48 saatlik üst sınırın yanı sıra, son yıllarda haftalık çalışma süresinin 32 saate (4 gün) indirilmesi tartışmaları sendikal düzeyde (TUC) karşılık bulmuştur.

İstihdam Politikaları: İngiltere’de çalışma saatlerini azaltma girişimleri, işsizliği azaltmak ve çalışanların “iş-yaşam dengesini” korumak amacıyla devlet tarafından teşvik edilmektedir.

Türkiye’nin Konumu: Türkiye’de ise 4857 Sayılı İş Kanunu ile belirlenen 45 saatlik süre, İngiltere’deki esnek uygulama modellerine (*Working Time Regulations*) kıyasla daha katı bir yapı sergilemektedir. Çolak ve Koç’a (2021) göre, Türkiye’de çalışma saatlerinin azaltılması henüz İngiltere’deki gibi sistemli bir istihdam politikasına dönüşmemiştir.

Çalışma sürelerine dair gelecek projeksiyonları incelendiğinde, iki ülke arasında belirgin bir paradigma farkı ortaya çıkmaktadır. İngiltere’de sendikalar (TUC) ve iş dünyası, teknolojinin yarattığı verimlilik artışını «4 günlük çalışma haftası (32 saat)’ üzerinden bir refah artışına dönüştürmeyi tartışmaktadır. Birleşik Krallık’ta 2022’de yapılan büyük çaplı «4 gün’ deneyleri verimlilik odaklı bir dönüşümü müjdelerken (*4 Day Week Global*, 2023); Türkiye’de temel gündem halen 45 saatlik yasal sınırın uygulanabilirliği ve kayıt dışı fazla mesailerin denetlenmesi üzerinedir.

İngiltere’de 19. yüzyılda başlayan yasal koruma süreci, bugün çalışanın «ilk günden hak’ (*Day 1 Right*) sahibi olduğu post-endüstriyel bir evreye ulaşmıştır (GOV.UK, 2023). Türkiye’de ise esnek çalışma, pandemi döneminde bir zorunluluk olarak deneyimlenmiş, hukuki bir zemin kazansa da uygulamada halen yapısal farklar mevcuttur. İngiltere’de esneklik, bireysel rıza (*opt-out*) ve çalışan odaklı bir ‘hak’ olarak gelişirken (*Hekimler*, 2000); Türkiye’de daha çok işverenin operasyonel ihtiyaçlarına göre şekillenen bir model sergilemektedir. Bu durum, iki ülkenin çalışma kültürü ve ekonomik öncelikleri arasındaki temel farkı ortaya koymaktadır.

3.3. Değerlendirme: Sorun Tespitleri ve Öneriler

İngiltere örneği üzerinden Sanayi Devrimi’nden günümüze çalışma sürelerinin gelişimine dair yapılan bu inceleme sonucunda, modern çalışma hayatına ilişkin şu temel sorunlar tespit edilmiş ve çözüm önerileri geliştirilmiştir:

Tespit Edilen Temel Problemler:

Dijital Sömürü ve Sınırların Belirsizleşmesi: Sanayi Devrimi döneminde çalışma süreleri fiziksel mekanla (*fabrika*) sınırlı iken, günümüzde esnek çalışma modelleri mesai kavramını zamansızlaştırmıştır. En büyük risk, çalışanın “her an ulaşılabilir” olması nedeniyle dinlenme sürelerinin dijital bir sömürü alanına dönüşmesidir.

Hukuki Denetim Yetersizliği: 19. yüzyıldaki “Fabrika Müfettişliği” sisteminin, günümüzün uzaktan çalışma ortamlarında aynı etkinlikte işlemediği görülmektedir. 2024 Esnek Çalışma Yasası haklar tanısa da, evden çalışmada fazla mesai ve psikolojik baskının denetlenmesi teknik bir sorun olarak varlığını korumaktadır.

Esneklik Paradoksu: Esnek çalışma modelleri çalışan refahını artırıyor gibi görünse de, küresel rekabet baskısı altında bu modellerin işveren lehine bir «performans baskısı» aracına dönüşebildiği gözlemlenmiştir.

Geleceğe Yönelik Çözüm Önerileri:

Bağlantıyı Kesme Hakkı (Right to Disconnect): Çalışanların mesai saatleri dışında işle ilgili dijital iletişime yanıt vermeme hakkının yasal bir güvenceye kavuşturulması, iş-yaşam dengesi için elzemdir.

Haftada 4 Gün Çalışma Modeli: Pilot uygulamalarda verimliliği artırdığı kanıtlanan bu modelin, verimlilik kaybı yaşanmadan çalışan refahını artırmak adına yasal teşviklerle yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Dijital Müfettişlik Sistemleri: Çalışma sürelerinin yasal sınırları aşmasını engelleyecek, devlet denetimine açık dijital zaman izleme mekanizmalarının kurulması, çalışan haklarının modern dünyada korunması için kritik bir adımdır.

SONUÇ

Bu çalışma kapsamında İngiltere örneği üzerinden çalışma sürelerinin gelişimi incelendiğinde; sürecin Sanayi Devrimi öncesindeki ilkel topluluklara kadar uzandığı görülmektedir. Henüz doğayı değiştirme kapasitesine sahip olmayan avcı-toplayıcı topluluklardan tarım toplumuna geçiş, hayvan gücünün ve toprağın işlenmeye başlanmasıyla verimlilikte dramatik bir artış yaratmıştır. Ortaya çıkan “artık ürün” (*ürün fazlası*), toplumsal yapıda mülkiyet sahibi bir sınıf ile üretim yapan sınıfın ayrışmasına neden olmuştur. Bu dönemde feodal düzende “serf” olarak tanımlanan çalışanlar, antik dönem kölelerinden farklı olarak üzerinde yaşadıkları toprağın bir parçası kabul edilmiştir. Sanayi Devrimi öncesinde çalışma eylemi temel ihtiyaçları karşılamaya yönelik ve ödemeler genellikle “aynı” (*mal ile*) iken; devrim sonrası süreç, ücret mekanizmasının ve düzenli istihdamın geliştiği

bir aşamaya evrilmiştir. Üretim tarzındaki değişim, dört temel aşamada dünyayı ve İngiltere’yi dönüştürmüştür:

Endüstri 1.0 (*Buhar ve Mekanik*): 18. yüzyıl sonunda James Watt’ın buhar makinesini icat etmesiyle mekanik üretim başlamış; tarım toplumundan fabrika toplumuna geçişin ilk adımı atılmıştır.

Endüstri 2.0 (*Elektrik ve Seri Üretim*): 19. yüzyıl sonunda elektriğin ve Henry Ford’un öncülük ettiği bant sisteminin devreye girmesiyle seri üretim ve uzmanlaşmış iş bölümü çağı başlamıştır.

Endüstri 3.0 (*Elektronik ve Otomasyon*): 1970’lerden itibaren mikro-elektronik ve PLC sistemleriyle otomasyon çağı başlamış; kas gücü yerini kademeli olarak zihin gücü ve teknolojik denetime bırakmıştır.

Endüstri 4.0 (*Dijitalleşme ve Akıllı Sistemler*): İçinde bulunduğumuz bu dönemde nesnelerin interneti (IoT) ve yapay zeka sistemleri, dünyayı adeta “küçük bir işyeri” haline getirmiştir. Geleneksel mesai kavramı yerini mekândan bağımsız ve sonuç odaklı esnek modellere bırakmıştır.

Bu teknolojik dönüşüm, kitlesel göçler, kentleşme, çevre kirliliği ile eğitim ve sağlık alanında yeni hizmet sorunlarını da beraberinde getirmiştir.

19.yüzyıl İngiltere’sinde “Vahşi Kapitalizm” ve “Ücretin Tunç Kanunu” olarak adlandırılan dönem, çalışma sürelerinin insani sınırları aşarak sefalet ücretleriyle sürdürüldüğü bir süreçtir. Günlük 12-16 saati bulan ağır mesailer ve beş yaşında bacalara sarkıtılan çocuk işçilerin (*climbing boys*) yaşadığı trajediler, sendikalaşma sürecini hızlandırmıştır. Bu süreçteki temel hukuki kırılmalar şunlardır:

1833 Fabrika Yasası: Devletin çalışma hayatına ilk sistemli müdahalesidir. 9 yaş altı çocukların çalışması yasaklanmış, yaş gruplarına göre kademeli saat sınırlamaları getirilmiş ve “Fabrika Müfettişleri” sistemi kurulmuştur. Böylece çalışma süresi kamu denetimine tabi bir hukuk normu haline gelmiştir.

1847 On Saat Yasası (Ten Hours Act): Kadınlar ve gençlerin çalışma süresini 10 saatle sınırlayarak, işçi sınıfının çalışma sürelerini kısaltma mücadelesinde sembolik bir zafer oluşturmuştur.

1998 Çalışma Süresi Düzenlemeleri: AB direktiflerine uyum kapsamında haftalık çalışma süresi 48 saat olarak sınırlandırılmıştır. Ancak İngiltere, “opt-out” (*feragat*) seçeneği ile bireysel rızası olan çalışanların bu sınırı aşabilmesine imkân tanıyan kendine has esnek yapısını korumuştur.

En radikal kırılma noktası olan 2020 COVID-19 pandemisi, işletme kültürlerini kalıcı olarak değiştirmiş ve Birleşik Krallık’ta uzaktan çalışma oranlarını %46 seviyelerine çıkarmıştır. Bu mekânsal kırılma, 2024 Esnek Çalışma Yasası (*Flexible Working Act*) ile hukuki bir zemine oturmuştur. Yeni

düzenleme ile esnek çalışma talebi bir “kıdem ödülü” olmaktan çıkarılarak; 26 haftalık bekleme süresi kaldırılmış ve bu hak, işin ilk gününden itibaren geçerli olan (*Day 1 Right*) temel bir çalışan hakkına dönüştürülmüştür.

Bu çalışma kapsamında; İngiltere örneği üzerinden çalışma sürelerinin Sanayi Devrimi’nden günümüze uzanan evrimi incelenmiş ve bu sürecin sadece teknik bir saat kısıtlamasından ibaret olmadığı, aksine emeğin tarihsel bir özgülleşme yolculuğu olduğu görülmüştür.

İnceleme sonucunda, üretim tarzındaki değişimin dört temel aşamada (*Endüstri 1.0’dan 4.0’a*) dünyayı ve Birleşik Krallık’ı dönüştürdüğü saptanmıştır. 19. yüzyıl İngiltere’sinde «Vahşi Kapitalizm» döneminin simgesi olan günlük 16 saatlik mesailer ve çocuk işçiliği trajedileri, devletin 1833 ve 1847 yasalarıyla çalışma hayatına ilk kez sistemli müdahalesini zorunlu kılmıştır. Bu müdahalelerle «korumacı» bir rolle başlayan süreç, günümüzde bireyin özerkliğini merkeze alan bir yapıya evrilmiştir.

Özellikle COVID-19 pandemisiyle ivme kazanan mekânsal kırılma, 2024 Esnek Çalışma Yasası ile hukuki bir zemine oturmuştur. Esnek çalışma talebinin bir «kıdem ödülü» olmaktan çıkarılıp işin ilk gününden itibaren geçerli bir hakka (*Day 1 Right*) dönüştürülmesi, İngiliz çalışma rejiminin ulaştığı en modern noktadır.

Netice itibarıyla, İngiltere örneği göstermektedir ki; çalışma sürelerinin kısaltılması ve esnekleştirilmesi sadece teknolojik bir zorunluluk değil, aynı zamanda toplumsal refahın ve iş-yaşam dengesinin temel bir gereğidir. Sanayi toplumunun katı mesai ve fiziksel mevcudiyet anlayışı, yerini bilgi toplumunun sonuç odaklı ve mekândan bağımsız çalışma biçimlerine bırakmaktadır. Geleceğin çalışma rejimi artık “kaç saat” çalışıldığıyla değil, çalışanın bu süreci ne kadar özerk, verimli ve insani bir dengeyle yönetebildiğiyle şekillenecektir.

KAYNAKÇA

- 4 Day Week Global. (2023). *The UK Four-Day Week Pilot: Final Results*. University of Cambridge and Boston College. <https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results> adresinden erişildi.
- Adıgüzel, O., & Yüksel, H. (2011). “Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi. Finans Politik&Ekonomik Yorumlar, 48, 553.
- Agnoletto, M. (2024). Flexible Working and Well-Being: Evidence from the UK. *Journal of Demographic Economics*.

- Akca, M. ve Tepe Küçükoğlu, M. (2020). COVID-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Akgeyik, T. (2017). Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2), 33-62.
- Antürk, D. Ö. (2021). *Yer Üstü Maden İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Örnek Risk Analizi Çalışması. (Yüksek Lisans Tezi)*. Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ashton, T. S. (1997). The industrial revolution 1760-1830. OUP Catalogue De Vries, J. (1994). The industrial revolution and the industrious revolution. *Journal of economic history*, 249-270.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). *Why Working from Home Will Stick*. National Bureau of Economic Research.
- Bozkurt, V. (2000). Küreselleşmenin Toplumsal Sonuçları. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan içinde (ss. 187-202). Ankara: TÜHİS Yayınları.
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). (2024). *Flexible working: Under the Flexible Working Act*. Retrieved from [cipd.org]
- Çolak, K. ve Koç, Ş. (2021). Ülkeler Arasında Haftalık Çalışma Saatlerini Azaltmaya Yönelik İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. İçinde *ICOSEF 2021 Tam Metin Kitabı* (ss. 154-165). Aydın: ICOSEF Yayınları.
- Golden, L. (2015). *Irregular work scheduling and its consequences*. Economic Policy Institute Report. <https://www.epi.org/publication/irregular-work-scheduling-and-its-consequences/> adresinden erişildi.
- GOV.UK. (2023). *Millions to benefit from new flexible working measures*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. <https://www.gov.uk/government/news/millions-to-benefit-from-new-flexible-working-measures> adresinden erişildi.
- Günay, D. (2002). Sanayi ve sanayi tarihi. *Mimar ve Mühendis Dergisi*, 31, 8-14.
- Hekimler, A. (2000). Esnek İstihdamda Yeni Bir Model: İş Paylaşımı. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan içinde (ss. 767-780). Ankara: TÜHİS Yayınları.
- Hopkins, E. (1982). Working hours and conditions during the Industrial Revolution: A re-appraisal. *Economic History Review*: 52-66.
- Jensen, M. C. (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *the Journal of Finance*, 48(3): 831-880.
- Labor, C. (1990). *Industrial revolution*. Bloomington: Indiana.
- McClellan, J. E. (2006). *Science and technology in world history*. Johns Hopkins University Press. Rostow, W. W. (1970). *The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto*. Cambridge University Press.
- Nadeem, N., & Metcalf, D. (2007). *Flexible working and work-life balance in Britain*. London School of Economics.
- Office for National Statistics (ONS). (2020). *Homeworking and the Labour Market in the UK*. London.

- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 35-59.
- Rostow, W. W. (1971). Sanayi Devrimi Nasıl Başladı. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 30:(1-4).
- Tipping, A., Chanfreau, J., Perry, J., & Tait, C. (2012). *Flexible working in the UK*. Department for Business, Innovation & Skills.
- Toffler A., 1974. Şok. S. Sargut (Çev.) İstanbul: Koridor Yayıncılık
- TUC (Trades Union Congress). (2023). *A roadmap to a shorter working week*. London: TUC Publications. <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/roadmap-shorter-working-week> adresinden erişildi.
- Uzun, A. (2000). Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan içinde (ss. 203-218). Ankara: TÜHİS Yayınları.

BÖLÜM 5

BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA NORM VE UYGULAMA AYRIŞIMI: MAHALLİ İDARELER ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Berkan KOLAY¹

ÖZET

Bu çalışma, bireysel iş hukukunda normatif düzenlemeler ile uygulama arasındaki ilişkinin, mahallî idareler özelinde nasıl şekillendiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, iş sözleşmesinin kurulması, çalışma koşullarının belirlenmesi ve değiştirilmesi ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin süreçler, mevzuatta öngörülen hükümler ile uygulamada ortaya çıkan pratikler birlikte değerlendirilmiştir. Özellikle 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonrasında belediyelerde oluşan istihdam yapısı, belediye–belediye şirketi–işçi ilişkisi çerçevesinde ele alınarak, bu yapının bireysel iş ilişkilerine etkileri analiz edilmiştir. İnceleme sonucunda, mahallî idarelerde bireysel iş ilişkilerinin normatif çerçeveye bütünüyle aykırı bir görünüm sergilememekle birlikte, uygulama pratikleri içerisinde normların farklı biçimlerde yorumlandığı ve esnetildiği alanların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Çalışma, mahallî idarelerde bireysel iş hukukuna ilişkin süreçlerin yalnızca mevzuat hükümleri üzerinden değil, kurumsal yapı ve uygulama dinamikleri dikkate alınarak değerlendirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel iş hukuku, mahallî idareler, iş sözleşmesi, belediye şirketleri, norm ve uygulama.

1 Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve End. İliş. Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, YLS Öğrencisi, berkan.kolay1@ogr.sakarya.edu.tr

GİRİŞ

Bireysel iş hukuku, işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin tesis edilmesi, sürdürülmesi ve sona erdirilmesine ilişkin hukuki düzenlemeleri konu edinmekte olup, bu düzenlemeler aracılığıyla işçinin ekonomik ve sosyal bakımdan korunmasını amaçlamaktadır. İşçinin bedensel ya da düşünsel yetilerini kullanarak mal veya hizmet üretimi sürecine katılmasıyla başlayan çalışma hayatı, tarafların karşılıklı ve örtüşen iradeleriyle kurulan iş sözleşmesi temelinde şekillenmektedir. Bununla birlikte, iş sözleşmesi iş ilişkisinin hukuki çerçevesini belirlemekle birlikte, çalışma hayatının değişken ve dinamik niteliği nedeniyle tüm çalışma koşullarının sözleşme anında eksiksiz ve ayrıntılı biçimde öngörülmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Bu durum, iş sözleşmesinin tarafları arasında yapısal bir güç dengesizliğinin bulunmasıyla birleştiğinde, iş hukukunun koruyucu karakterini daha da belirgin hâle getirmektedir. Nitekim bireysel iş hukukunda oluşturulan normatif çerçeve, söz konusu dengesizliğin giderilmesini, iş ilişkisinin hukuki güvenlik içerisinde yürütülmesini ve çalışma koşullarının öngörülebilir, istikrarlı ve adil bir biçimde uygulanmasını sağlamaya yönelik temel bir işlev üstlenmektedir.

Ancak bireysel iş hukukunda normatif düzenlemelerin varlığı, bu düzenlemelerin uygulamada her zaman aynı ölçüde ve aynı içerikte karşılık bulduğu anlamına gelmemektedir. Özellikle iş ilişkisinin taraflarından birinin kamu tüzel kişisi olduğu durumlarda, hukuki normlar ile fiilî uygulamalar arasında belirli farklılaşmaların ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Bu farklılaşmalar, iş hukukunun temel ilkeleri olan işçinin korunması ve hukuki güvenlik bakımından değerlendirilmesi gereken sonuçlar doğurabilmektedir. Normatif çerçevenin uygulamada farklı biçimlerde yorumlanması veya hayata geçirilmesi, bireysel iş ilişkisinin tarafları açısından belirsizliklere yol açabilmekte ve iş hukukunun koruyucu işlevini zayıflatabilmektedir.

Mahalli idareler, kamu tüzel kişiliğine sahip olmaları ve kamu hizmetlerini yerine getirmeleri nedeniyle, bireysel iş hukukunun uygulanması bakımından kendine özgü bir alan oluşturmaktadır. Belediyeler ve diğer mahalli idareler bünyesinde işçi statüsünde çalışan personel, iş hukuku hükümlerine tabi olmakla birlikte, işveren sıfatının kamu tüzel kişiliği tarafından üstlenilmesi, iş ilişkisinin yönetiminde ve uygulanmasında farklı kurumsal ve yönetsel dinamiklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum, bireysel iş hukukunda öngörülen normatif düzenlemelerin mahalli idarelerdeki uygulama biçimlerinin ayrıca incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Bu çalışma, bireysel iş hukukunda normatif düzenlemeler ile uygulamada ortaya çıkan fiilî durumlar arasındaki ayrışmayı, mahalli idareler

üzerinden ele almayı amaçlamaktadır. Çalışmada, bireysel iş hukukunun temel normatif çerçevesi ortaya konulduktan sonra, mahalli idarelerde iş ilişkilerinin yapısal özellikleri incelenecek; ardından norm ile uygulama arasındaki ayrışmanın hangi alanlarda ve ne şekilde ortaya çıktığı değerlendirilecektir. İnceleme, mahalli idareler genel çerçevesinde yapılmakla birlikte, uygulamaya ilişkin değerlendirmeler ağırlıklı olarak belediyelerdeki iş ilişkileri üzerinden gerçekleştirilecektir.

Bu kapsamda çalışma, bireysel iş hukukunun temel ilkeleri ile mahalli idarelerdeki uygulama pratikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı ve normatif düzenlemelerin uygulamada nasıl karşılık bulduğunu değerlendirmeyi hedeflemektedir. Çalışmanın amacı, mahalli idarelerde bireysel iş ilişkilerinin mevcut görünümünü tespit etmek ve norm-uygulama ilişkisinin iş hukuku ilkeleri bakımından değerlendirilmesine katkı sunmaktır.

1. Bireysel İş Hukukunda Normatif Çerçeve

1.1. İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

İş hukuku, üretim ilişkilerinin dönüşümüyle birlikte işçi kavramının belirginlik kazanması sonucunda ortaya çıkan; işçilerin ekonomik ve kişisel bakımdan işveren karşısındaki bağımlı konumlarından kaynaklanan yapısal eşitsizlikleri dengelemeyi amaçlayan bir hukuk dalı olarak gelişmiştir. Bu çerçevede iş hukuku, işçilerin temel hak ve menfaatlerini koruyarak, özellikle sanayi devrimi sürecinde gözlemlenen ağır ve insan onuruyla bağdaşmayan çalışma koşullarının yeniden ortaya çıkmasını önlemeye yönelik bir işlev üstlenmektedir (*Yıldız, 2018, s. 735*).

Bireysel iş hukuku, işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin hukuki boyutunu düzenleyen kurallar bütünü olarak, iş hukukunun temel alanlarından birini oluşturmaktadır. Bu alan, iş sözleşmesine dayanan bireysel iş ilişkilerinin kurulması, sürdürülmesi ve sona erdirilmesine ilişkin normatif düzenlemeleri kapsamakta; taraflar arasındaki hukuki ilişkinin çerçevesini belirlemektedir. Bireysel iş hukukunun ortaya çıkışı ve gelişimi, klasik sözleşme özgürlüğü anlayışından farklı olarak, iş ilişkisinin kendine özgü yapısının ve taraflar arasındaki güç dengesizliğinin dikkate alınmasını zorunlu kılmıştır. Bu nedenle bireysel iş hukukunda oluşturulan normatif çerçeve, yalnızca sözleşme serbestisine dayanan bir düzenleme alanı olmaktan ziyade, işçinin korunmasını merkeze alan özel bir hukuk rejimi niteliği taşımaktadır (*Elbir, 2021, s. 291*). Bu koruyucu ve özel hukuk rejimi niteliği, yalnızca iş ilişkisinin yapısal özelliklerinden değil, aynı zamanda Anayasa'da ifadesini bulan sosyal devlet ilkesinden de kaynaklanmaktadır.

Anayasa'da güvence altına alınan ve herkes için insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyinin sağlanmasını amaçlayan sosyal devlet anlayışının bir sonucu olarak, Devlet, konusu insan emeği olan iş sözleşmesi ilişkisine kayıtsız kalmamaktadır. Bu kapsamda Devlet, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasını teminen, kamu müdahalesi niteliği taşıyan kurum ve kurallar ihdas etmek suretiyle iş ilişkisinin hukuki çerçevesini şekillendirmektedir. Her ne kadar iş sözleşmesi, sözleşme hukuku ile olan yakın ilişkisi nedeniyle ilk bakışta özel hukuk alanı içerisinde değerlendirilebilirse de, işçinin korunması amacıyla getirilen yasal düzenlemeler, iş hukukuna sosyal yönü baskın, sözleşme serbestisini sınırlandıran ve klasik özel hukuk anlayışından ayrıışan özgün bir nitelik kazandırmaktadır (*Çelik, 2006, s. 3*).

Bireysel iş hukukunun temelini oluşturan iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan ve taraflara karşılıklı borçlar yükleyen bir sözleşme türüdür. İş sözleşmesinin ayırt edici unsurları arasında iş görme, ücret ve bağımlılık unsuru yer almaktadır. Özellikle bağımlılık unsuru, bireysel iş hukukunu diğer borç ilişkilerinden ayıran temel ölçütlerden biri olarak kabul edilmektedir. İşçinin işverene ekonomik ve hukuki anlamda bağımlı olarak çalışması, iş sözleşmesini sıradan bir hizmet sözleşmesinden ayırmakta ve iş hukukuna özgü koruyucu normların varlığını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda iş sözleşmesi, taraflar arasında biçimsel bir eşitlik öngörmekle birlikte, fiilî koşullar itibarıyla işçinin zayıf taraf olduğu bir ilişkiyi ifade etmektedir (*Süzek, 2019, s. 14-15; Eyrenci, vd, 2019, s. 3*).

1.2. İşçinin Korunması İlkesi

İşçinin işveren karşısındaki zayıf konumu, bireysel iş hukukunun normatif yapısının şekillenmesinde belirleyici bir rol oynamıştır. İş hukukunun klasik borçlar hukukundan ayrılarak bağımsız bir hukuk dalı hâline gelmesinin temelinde, işçinin korunması düşüncesi yer almaktadır. İşçinin ekonomik olarak geçimini büyük ölçüde iş sözleşmesine bağlı olarak sağlaması, iş ilişkisinin sona ermesi veya çalışma koşullarının tek taraflı olarak değiştirilmesi hâlinde ciddi mağduriyetler yaşamasına neden olabilmektedir. Bu nedenle bireysel iş hukukunda, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki güç dengesizliğini dengelemeye yönelik koruyucu normlar geliştirilmiştir (*Eyrenci, vd, 2019, s. 3-4*). İşçinin işveren karşısındaki zayıf konumundan kaynaklanan bu yapısal eşitsizlik, bireysel iş hukukunda yalnızca dağınık koruyucu normların değil, aynı zamanda bu normlara yön veren temel bir ilkenin ortaya çıkmasını da zorunlu kılmıştır. Bu ilke, iş hukukunun karakterini belirleyen işçinin korunması ilkesidir.

İşçinin korunması ilkesi, yalnızca işçinin ekonomik çıkarlarının değil, aynı zamanda kişiliğinin bütün yönleriyle güvence altına alınmasını ifa-

de etmektedir. Bu kapsamda işçinin yaşamı, sağlığı, bedensel ve ruhsal bütünlüğü, şeref ve haysiyeti, kişisel ve mesleki saygınlığı, özel yaşamı, ahlaki değerleri ve genel anlamda özgürlüğü korunması gereken hukuki değerler arasında yer almaktadır. İşverenin işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü, bir yönüyle işçinin sadakat borcunun karşılığını oluştururken, diğer yönüyle iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan bağımlılık ilişkisinin hukuki sonucunu teşkil etmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda bu borcun kapsamına ilişkin yapılan düzenlemeler, işverenin yükümlülüklerinin belirlenmesinde yol gösterici nitelik taşımakta olup, koruma borcunun yalnızca kanunda sayılan hususlarla sınırlı olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Nitekim TBK m. 417'de, işverenin işçiye saygı gösterme, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma düzeni sağlama, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmalarını önleyici tedbirleri alma, iş sağlığı ve güvenliğini temin edecek her türlü önlemi eksiksiz biçimde yerine getirme ve işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülükleri açıkça düzenlenmiştir. Anılan yükümlülüklerin ihlali sonucunda ortaya çıkan zararların giderilmesi ise, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri çerçevesinde değerlendirilmektedir (*Tiftik ve Adıgüzel, 2016, s. 330*).

Bireysel iş hukukunun temel ilkelerinden biri olarak işçinin korunması ilkesi, normatif çerçevenin hemen her alanına sirayet etmektedir. Bu ilke, iş hukukunda emredici kuralların yaygınlığı, işçi lehine yorum ilkesi ve asgari standartların belirlenmesi gibi çeşitli araçlar aracılığıyla somutlaşmaktadır. İşçinin korunması ilkesi uyarınca, taraflar arasında yapılan sözleşmelerin içeriği, kanunda öngörülen asgari koruma düzeyinin altına indirilememekte; işçinin hak ve menfaatlerini zayıflatarak düzenlemelere sınırlamalar getirilmektedir. Bu yönüyle bireysel iş hukukunda normatif düzenlemeler, yalnızca taraf iradelerine bırakılmış serbest bir alan olmaktan çıkmakta ve kamu düzeniyle yakından ilişkili ve emredici niteliği ağır basan bir düzenleme alanı hâline gelmektedir. (*Özdemir, 2005, s. 97-105*).

1.3. Bireysel İş İlişkisinde Hukuki Güvenlik ve Belirlilik

Bireysel iş hukukunun normatif çerçevesinin bir diğer önemli boyutu, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri ile yakından ilişkilidir. Hukuki güvenlik, bireylerin hukuki durumlarını önceden öngörebilmelerini ve hukuki düzenlemelere güven duyabilmelerini ifade etmektedir.

Bireysel iş ilişkisinde hukuki güvenlik ve belirlilik ilkesi, hukuk devleti ilkesinin çalışma ilişkileri alanındaki yansıması olarak, işçi ve işveren açısından hukuki durumların öngörülebilir olmasını ve ani, belirsiz ya da sürpriz nitelikteki düzenlemelerle karşılaşılmasını güvence altına

almaktadır. Bu ilke, iş ilişkisini düzenleyen kuralların açık, anlaşılır, istikrarlı ve süreklilik arz edecek biçimde uygulanmasını gerekli kılmakta; tarafların hukuki konumlarını önceden öngörebilmelerine imkân tanımaktadır. Özellikle işçi bakımından, çalışma koşullarının ve iş ilişkisinin geleceğine ilişkin belirsizlikler, ekonomik ve sosyal açıdan ciddi sonuçlar doğurabildiğinden, hukuki güvenlik ilkesinin bireysel iş hukukunda ayrı bir önemi bulunmaktadır. Bu çerçevede, hukuki düzenlemelerin sık ve öngörülemeyen biçimde değiştirilmemesi, geçmişe yürüyen kurallarla kazanılmış haklara müdahale edilmemesi ve temel hak ve özgürlüklerin korunması, bireysel iş ilişkisinde hukuki istikrarın sağlanmasının temel unsurları arasında yer almaktadır. Bireylerin hukuki güvenliğinin temini ise yalnızca yazılı normların varlığıyla değil, aynı zamanda bu normların anayasal adalet ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda tutarlı ve öngörülebilir şekilde uygulanmasıyla mümkün olmaktadır (*Çakmaz, 2025, s. 11*).

İş ilişkileri bakımından hukuki güvenlik, işçinin çalışma koşullarını, hak ve yükümlülüklerini bilmesini ve buna göre yaşamını planlayabilmesini mümkün kılmaktadır. Aynı şekilde işveren açısından da hukuki güvenlik, iş ilişkisinin yönetiminde karşılaşılabilecek risklerin öngörülebilir olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle bireysel iş hukukunda normatif düzenlemelerin açık, anlaşılır ve istikrarlı olması, hukuki güvenliğin sağlanması bakımından büyük önem taşımaktadır. Hukuki güvenlik ilkesinin somutlaşabilmesi de belirlilik ilkesinin sağlanmasına bağlıdır.

Belirlilik ilkesi, bireysel iş ilişkisinde hukuki güvenliğin sağlanmasının temel koşullarından biri olarak, çalışma ilişkilerini düzenleyen maddi ve usul kurallarının açık, anlaşılır ve öngörülebilir biçimde kaleme alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu ilke uyarınca, işçi ve işveren açısından hak ve yükümlülüklerin kapsamının belirsizliğe yer vermeyecek şekilde belirlenmesi, kişilerin meşru ve haklı beklentilerinin korunması bakımından önem taşımaktadır. Aksi hâlde, hukuki düzenlemelerdeki belirsizlikler, özellikle işverenin veya kamu otoritelerinin sahip olduğu takdir yetkisinin keyfi biçimde kullanılmasına zemin hazırlayabilmekte; bu durum, bireysel iş ilişkilerinde hukuki denetimin etkinliğini zayıflatabilmektedir. Belirlilik ilkesinin sağlanması, yalnızca işçinin hukuki güvenliğini temin etmekle sınırlı olmayıp, aynı zamanda çalışma hayatında istikrarın korunmasına ve hukuki öngörülebilirliğin tesis edilmesine de hizmet etmektedir. Bu yönüyle belirsiz, muğlak, keyfi veya uygulamada farklı yorumlara açık düzenlemeler, bireysel iş ilişkilerinde hukuki güvenlik ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayan sonuçlar doğurabilmektedir (*Çakmaz, 2025, s. 28*). Çalışma süreleri, ücret, izin hakları, fesih koşulları ve benzeri hususlarda getirilen normatif düzenlemeler, belirlilik ilkesinin somut yansımaları olarak değerlendirilmektedir.

Uygulamada da sıklıkla görüldüğü üzere, bireysel iş hukukunda normatif çerçevenin oluşturulmasında yalnızca kanun hükümleri değil, aynı zamanda yargı içtihatları ve öğretide geliştirilen görüşler de önemli bir rol oynamaktadır. Kanun koyucu tarafından getirilen genel ve soyut kurallar, uygulamada ortaya çıkan çeşitli durumlar karşısında yargı organları tarafından yorumlanmakta ve somutlaştırılmaktadır. Bu süreç, normatif çerçevenin dinamik bir yapıya sahip olmasına katkı sağlamaktadır. Ancak normların yorumlanması ve uygulanması sürecinde ortaya çıkan farklılıklar, hukuki güvenlik ve belirlilik bakımından dikkatle değerlendirilmesi gereken sonuçlar doğurabilmektedir.

İşçi ile işveren arasında kurulan bireysel iş ilişkisinde uygulanacak kuralların ve çalışma koşullarının belirlenebilmesi, iş hukukunun çok katmanlı kaynak yapısının dikkate alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı belgeleri, Avrupa Konseyi sözleşmeleri ve ikili anlaşmalar gibi uluslararası kaynakların yanı sıra, resmi ve özel nitelikteki kaynaklar da iş hukukunun normatif çerçevesini oluşturmaktadır. Resmi kaynaklar Anayasa, kanunlar, yönetmelikler ve Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri gibi normatif düzenlemelerden meydana gelirken; özel kaynaklar toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, tip sözleşmeler, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkından doğan talimatlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu çok katmanlı yapı, bireysel iş ilişkisinde hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin sağlanmasını daha da önemli hâle getirmektedir (Ateş, 2019, s. 225).

Sonuç olarak bireysel iş hukukunda iş sözleşmesinin hukuki niteliği, işçinin korunması ilkesi ile hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri, normatif çerçevenin temel taşlarını oluşturmaktadır. Bu normatif yapı, bireysel iş ilişkilerinin adil ve dengeli bir biçimde yürütülmesini amaçlamakta; iş hukukunun sosyal niteliğini ve koruyucu karakterini somutlaştırmaktadır. Bununla birlikte, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin uygulamada en fazla tartışma yarattığı alanlardan birinin, işverenin kamu tüzel kişisi olduğu bireysel iş ilişkileri olduğu görülmektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla faaliyet gösteren mahallî idarelerde, iş hukukunun koruyucu normları ile kamu yönetiminin örgütsel yapısı ve yetki kullanımı arasındaki ilişkinin, uygulamada farklı görünümler ortaya koyabildiği hususunda dikkat çekmektedir. Bu bağlamda bir sonraki bölümde, mahallî idarelerde kurulan iş ilişkilerinin yapısal özellikleri ele alınarak, bireysel iş hukukuna ilişkin normatif düzenlemelerin uygulama zemini, kamu işvereni niteliği çerçevesinde incelenecektir.

2. Mahalli İdarelerde İş İlişkisinin Yapısal Özellikleri

2.1. Mahallî İdare Kavramı ve İstihdam Biçimleri

Mahalli idareler, kentlerin planlanmasından imar esaslarına uygun yapılaşmanın sağlanmasına; su, kanalizasyon ve yol gibi altyapı hizmetlerinden park, otopark, spor alanları ve spor tesisleri gibi toplumsal yaşama yönelik donatı alanlarının oluşturulmasına kadar geniş bir hizmet alanında faaliyet göstermektedir. Bunun yanı sıra, halk sağlığının korunması amacıyla işletmelerin denetlenmesi, toplumsal düzenin sağlanmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması, beldenin temizliği ve çevrenin korunması gibi görevler de belediyelerin sorumluluk alanı içerisinde yer almaktadır. Sosyal belediyeçilik anlayışı çerçevesinde ihtiyaç sahiplerine yönelik sosyal yardımların yapılması ve kültürel faaliyetlerin organize edilmesi de belediyelerin yürüttüğü hizmetler arasındadır. 5393 sayılı Belediye Kanunu ile belediyelere; acil yardım, kurtarma ve ambulans hizmetleri, şehir içi trafik düzenlemeleri, turizm ve tanıtım faaliyetleri, okul öncesi eğitim hizmetleri, devlete ait okulların bakım ve onarımı ile araç ve gereç ihtiyaçlarının karşılanması, sağlık tesislerinin kurulması ve kültürel ile tabiat varlıklarının korunması gibi alanlarda da görev ve yetkiler verilmiştir. Ayrıca, yerel düzeyde ekonomik kalkınmanın desteklenmesi amacıyla ekonomi ve ticaretin geliştirilmesine yönelik faaliyetler de belediyelerin görev alanına dâhil edilmiştir. Bu denli geniş ve çeşitlenmiş görev alanı, belediyelerin zaman içerisinde gelişen örgütlenme yapılarıyla büyük ölçekli ve modern kamu organizasyonları hâline gelmelerini beraberinde getirmiştir (*Şentürk, 2004, s. 10*).

Kamu hizmetleri, niteliği itibarıyla aslî ve sürekli olan görevler ile tali ve geçici nitelik taşıyan görevler şeklinde bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Aslî ve sürekli görevlerin yerine getirilmesi, statü hukukuna bağlı olarak çalışan memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle sağlanırken; tali ve geçici nitelikteki görevler ise sözleşmeli personel aracılığıyla yürütülebilmekte ya da özel hukuk kişilerinden hizmet alımı yoluyla gördürülebilmektedir (*Aslan, 2012, s. 11*).

Mahallî idarelerde personel yapısının belirlenmesine yönelik norm kadro uygulamaları, yerel yönetimlerin görev ve sorumluluklarının sistematik bir çerçeve içerisinde yürütülmesini amaçlayan önemli bir düzenleme alanını oluşturmaktadır. Bu kapsamda, yerel yönetimlerde norm kadro çalışmalarına ilişkin ilk yasal düzenleme 22 Nisan 2006 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile hayata geçirilmiş; devamında 22 Şubat 2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahallî İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik ile norm kadro sistemine ilişkin ilke ve standartlar ayrıntılı biçimde

belirlenmiştir. Günümüzde belediyeler, kent yaşamının hemen her alanına temas eden hizmetleriyle, sosyal faaliyetlerden altyapı çalışmalarına, çevre düzenlemelerinden kentsel dönüşüm projelerine kadar geniş bir görev alanına sahiptir. Bu çeşitlilik, belediyelerde istihdam edilen personelin unvan, nitelik ve sayısı bakımından da çok yönlü ve farklılaşmış bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Norm kadro mevzuatı, kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını, yerel hizmetlerin adil ve dengeli biçimde sunulmasını ve belediyelerde ihtiyaç duyulan nitelik, kıdem ve sayıda personelin istihdam edilmesini amaçlayan esaslar üzerine kurulmuştur. Bu çerçevede yönetmelik, belediye teşkilatını kademelere ayrılmış bir yapı içerisinde düzenleyerek, farklı unvanlarda personel sayısını ve oluşturulabilecek birim ve amirlik sayılarını belirlemekte; belediyelerde işçi, teknik personel ve çeşitli uzmanlık alanlarında çok sayıda kadronun bir arada bulunmasına imkân tanımaktadır (*Tamer, 2007, s. 21-23*).

Bu kapsamda belediyeler, bağlı kuruluşlar ve bunların üyesi oldukları mahallî idare birliklerinde personel istihdamı; memur, sözleşmeli personel ve işçi statülerinde yürütülmekte olup, işçi statüsü kendi içerisinde sürekli ve geçici işçi ayrımına tabi tutulmaktadır. Bunun yanı sıra, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca, belediyeler ve bağlı kuruluşlar ile mahallî idare birliklerinin sermayesinin tamamına veya çoğunluğuna sahip oldukları şirketler aracılığıyla da işçi statüsünde personel istihdamı mümkün kılınmıştır. Bu düzenlemeler sonucunda mahallî idarelerde, farklı mevzuat rejimlerine tabi personelin bir arada bulunduğu çok katmanlı ve karma bir istihdam yapısı ortaya çıkmakta; bu durum, iş ilişkilerinin hukuki çerçevesinin değerlendirilmesini ve özellikle işçi statüsünde çalışanlar bakımından uygulanacak kuralların açık biçimde ortaya konulmasını gerekli hâle getirmektedir (*Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü, 2025, s. 1*).

Mahallî idarelerde farklı hukuki statülere tabi personelin bir arada istihdam edilmesi, çalışma ilişkilerinin hukuki çerçevesinin değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu statüler arasında, işçi statüsünde çalışanlar, bireysel iş hukuku hükümlerine doğrudan tabi olmaları ve iş sözleşmesine dayalı bir ilişki içerisinde bulunmaları nedeniyle ayrı bir önem taşımaktadır. Nitekim işçi statüsünde kurulan iş ilişkileri, işçinin korunması ilkesi ile hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin uygulamadaki karşılığının en açık biçimde gözlemlenebildiği alanlardan birini oluşturmaktadır. Ayrıca mahallî idarelerde işçi statüsünde çalışanların, kimi zaman doğrudan idare bünyesinde, kimi zaman ise bağlı kuruluşlar veya şirketler aracılığıyla istihdam edilmeleri, bu statüye ilişkin hukuki sorunların daha karmaşık bir görünüm kazanmasına neden olmaktadır (*Çöpoğlu, 2015, s. 176-180*). Bu nedenlerle, çalışmanın devamında mahallî idarelerde işçi statüsünde

kurulan bireysel iş ilişkileri, ilgili hukuki rejim ve uygulamada ortaya çıkan yapısal özellikler çerçevesinde ele alınacaktır. Her ne kadar mahallî idarelerde gerek kadrolu işçiler gerekse belediye şirketleri bünyesinde çalışan işçiler bakımından toplu iş sözleşmesine dayalı toplu iş ilişkileri de mevcut ise de, bu çalışma kapsamında inceleme, bireysel iş hukukuna ilişkin normatif çerçeve ile sınırlı tutulacaktır.

2.2. İşçi Statüsünde Çalışanlar Bakımından Hukuki Rejimin Görünümü

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda işçi kavramı, memur, sözleşmeli personel ve geçici personel statüleri dışında kalan çalışanları ifade edecek şekilde tanımlanmaktadır. Buna göre işçiler, anılan Kanun hükümlerine tabi olmaksızın istihdam edilen ve iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan personeli kapsamaktadır. Bu çerçevede, sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen sürekli işçiler ile geçici iş pozisyonlarında, altı aydan az süreli olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçiler, işçi statüsü içerisinde değerlendirilmektedir (*Arap, 2018, s. 128*).

Mahallî idarelerde işçi statüsünde çalışanlar bakımından iş ilişkisinin hukuki rejimi, kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine dayanmaktadır. İşveren sıfatının bir kamu tüzel kişisine ait olması, işçi ile kurulan ilişkinin iş sözleşmesine dayanması gerçeğini değiştirmemekte; bu yönüyle mahallî idarelerde istihdam edilen işçiler, bireysel iş hukuku kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin kurulması, çalışma koşullarının belirlenmesi, iş ilişkisinin sürdürülmesi ve sona erdirilmesine ilişkin temel kurallar bakımından, özel sektör işçileri ile mahallî idarelerde çalışan işçiler arasında ilke olarak bir ayrım bulunmamaktadır. Bununla birlikte, mahallî idarelerin kamu hizmeti sunma yükümlülüğü, idari örgütlenme yapısı ve kamu yararı anlayışı, işçi statüsünde kurulan iş ilişkilerinin uygulanmasında belirli farklılıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir. Bu yapı, iş hukuku normlarının mahallî idarelerdeki iş ilişkilerine nasıl yansıdığı ve kamu işvereni olgusunun bireysel iş hukukunun uygulanışı üzerindeki etkilerinin ayrıca değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır (*Çöpoğlu, 2015, s. 166-167*).

Mahallî idarelerde işçi statüsünde çalışanların hukuki konumunun değerlendirilmesinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu arasındaki ilişkinin birlikte ele alınması gerekmektedir. Her ne kadar işçiler, 657 sayılı Kanun kapsamında memur ve diğer personel statülerinden ayrı bir konumda yer alsa da, mahallî idarelerde personel istihdamına ilişkin genel çerçeve büyük ölçüde kamu personel rejimi

tarafından şekillendirilmektedir. Bu çerçevede, işçi statüsünde çalışanların iş ilişkilerinin kurulması ve yürütülmesinde esasen 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını engellemekle birlikte, kamu işvereni olgusunun iş ilişkisinin uygulanışına dolaylı etkilerde bulunmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla mahallî idarelerde işçi statüsünde kurulan iş ilişkileri, bir yandan bireysel iş hukuku kuralları çerçevesinde değerlendirilirken, diğer yandan kamu personel sisteminin genel ilkeleri ve idari yapısı göz önünde bulundurularak ele alınmak durumundadır (*Arap, 2018, s. 124-129*).

Özellikle çalışma koşullarının belirlenmesi, görev değişiklikleri ve iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin uygulamalarda, idarenin örgütsel yapısı ve hizmet gerekleri ön plana çıkabilmektedir. Bu tür uygulamalar, işçi statüsünde çalışanlar bakımından hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin ne ölçüde karşılık bulduğunu tartışmaya açmakta; normatif düzenleme ile fiilî uygulama arasındaki mesafenin görünür hâle geldiği bir alanı işaret etmektedir. Normatif çerçevenin uygulamadaki karşılığına ilişkin tartışmalar, mahallî idarelerde en belirgin hâlini idare–bağlı şirket–işçi ilişkisi çerçevesinde almaktadır.

2.3. Mahallî İdare – Bağlı Şirket – İşçi İlişkisi

Mahallî idarelerde işçi statüsünde yürütülen çalışma ilişkileri, uygulamada yalnızca idare bünyesinde istihdam edilen sürekli ve geçici işçilerle sınırlı kalmamakta; belediyelerin sermayesinin tamamına veya çoğunluğuna sahip oldukları personel şirketleri aracılığıyla istihdam edilen ve fiilen idare adına çalışan işçileri de kapsayan daha karmaşık bir yapı içerisinde şekillenmektedir. Bu yapı içerisinde, iş sözleşmesinin tarafı çoğu zaman belediye şirketi olmakla birlikte, işin yürütüldüğü mekân, hizmetin muhatabı ve fiilî yönlendirme büyük ölçüde belediye idaresi tarafından belirlenmektedir. Böylelikle mahallî idarelerde, hukuki işveren ile fiilî çalışma ilişkilerinin iç içe geçtiği, farklı istihdam biçimlerinin aynı kamu hizmeti alanında bir arada var olduğu bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Sürekli ve geçici işçiler ile belediye şirketleri üzerinden istihdam edilen işçilerin eş zamanlı olarak aynı örgütsel yapı içerisinde çalışması, iş ilişkilerinin hukuki çerçevesinin değerlendirilmesini güçleştiren ve idare–şirket–işçi arasındaki ilişkinin bütüncül biçimde ele alınmasını gerektiren bir zemini beraberinde getirmektedir.

2017 yılının sonlarında yürürlüğe giren 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birlikte, merkezî idare ve mahallî idarelerde personel hizmeti sunan alt işverenler bünyesinde çalışan işçilerin istihdam biçiminde köklü bir değişiklik gerçekleştirilmiştir. Bu düzenleme sonucunda,

merkezî idarelerde taşeron işçi olarak çalışanlar doğrudan sürekli işçi kadrolarına geçirilirken; mahallî idarelerde aynı kapsamda çalışan işçiler, belediyelerin sermayesinin tamamına veya çoğunluğuna sahip oldukları şirketler bünyesinde işçi statüsünde istihdam edilmeye başlanmıştır. Bu süreç, belediyelerin insan kaynağı yapısında önemli bir dönüşüme yol açmış; personel ihtiyacının büyük bir bölümünün belediye şirketleri aracılığıyla karşılandığı bir istihdam modeli ortaya çıkmıştır (*Cilavdaroğlu, 2019, s. 182*).

Belediyelerde personel hizmetlerinin şirketler aracılığıyla yürütülmesi, geçmiş dönemde maliyetlerin düşürülmesi ve hizmet sunumunda esnekliğin sağlanması gibi gerekçelerle yaygınlaşan taşeron çalışma pratiğinin devamı niteliğinde bir yapı olarak şekillenmiştir. Bununla birlikte belediye şirketleri, yalnızca maliyet unsuru bakımından değil, mahallî müşterek nitelikteki kamu hizmetlerinin belediye teşkilatı dışında, daha esnek bir organizasyon yapısı içerisinde yürütülmesine imkân tanıyan bir araç olarak da kullanılmıştır. Bu yönüyle belediye şirketleri, mahallî idarelerin hizmet sunumunda giderek merkezi bir rol üstlenen örgütsel yapılar hâline gelmiştir (*Cilavdaroğlu, 2019, s. 182*).

Belediye şirketleri, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulan ve faaliyet gösteren özel hukuk tüzel kişileri olmakla birlikte, sahiplik yapıları ve üstlendikleri görevler itibarıyla klasik özel sektör şirketlerinden ayrılmaktadır. Bu şirketlerin pay sahiplerinin kamu tüzel kişileri olması ve faaliyetlerinin doğrudan belediyelerin görev ve hizmet alanlarıyla bağlantılı bulunması, hukuki niteliklerinin farklı bir çerçevede değerlendirilmesini beraberinde getirmektedir. Nitekim mevzuatta belediye şirketlerinin kamu hizmeti sunma işlevi ve merkezî idarenin vesayet denetimine tabi olmaları özellikle vurgulanmakta; bu şirketlerin, sıradan kâr amacı güden özel hukuk şirketlerinden farklı bir konuma sahip oldukları kabul edilmektedir (*Gençay, 2018, s. 173-174*).

Mahallî idarelerde belediye personel şirketleri aracılığıyla istihdam edilen işçiler bakımından iş ilişkisinin yürütülüş biçimi, işverenin yönetim hakkının fiilen kim tarafından ve nasıl kullanıldığı sorusunu gündeme getirmektedir. İş hukukunda yönetim hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleriyle çizilen çerçeve içerisinde, işin yürütümüne, işin ifa edileceği yer ve zamana, işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimat verme yetkisini kapsayan temel bir işveren yetkisi olarak kabul edilmektedir. İş ilişkisinin dinamik yapısı ve sözleşme hükümlerinin her ayrıntıyı öngörmesinin mümkün olmaması nedeniyle, bu yetkinin iş ilişkisinin devamı açısından kaçınılmaz bir işlev üstlendiği ifade edilmektedir (*Adınır, 2019, s. 49-56*).

Belediye şirketleri üzerinden kurulan iş ilişkilerinde, iş sözleşmesinin tarafı ve ücret ödeme yükümlüsü hukuken şirket olmakla birlikte, işin fiilen yürütüldüğü alan, hizmetin sunulduğu örgütsel yapı ve günlük iş organizasyonu çoğu durumda belediye idaresi tarafından belirlenmektedir. Bu çerçevede çalışma düzeninin oluşturulması, görevlerin sevk ve idaresi ile işin görülmesine ilişkin talimatların fiilen idare birimleri aracılığıyla verilmesi, yönetim hakkının kullanımına ilişkin görünümün hukuki işveren ile fiilî uygulama arasında ayrışabildiği bir tabloyu ortaya çıkarmaktadır. Bu çok katmanlı yapı içerisinde, iş sözleşmesine dayalı hukuki ilişki ile fiilî çalışma ilişkisi her zaman örtüşmeyebilmekte; belediye personel şirketleri üzerinden istihdam edilen işçilerin çalışma ilişkileri, idare–şirket–işçi ekseninde şekillenen özgün bir görünüm kazanmaktadır (*Adınır, 2019, s. 49-56; Yaba ve Yuvalı, 2022, s. 1689*).

Mahallî idarelerde işçi statüsünde kurulan çalışma ilişkilerinin idare, bağlı şirket ve işçi arasında çok katmanlı bir yapı içerisinde yürütülmesi, bireysel iş ilişkisinin hukuki çerçevesinin değerlendirilmesini hassas bir alana taşımaktadır. İş sözleşmesine dayalı hukuki ilişkinin bir tarafta belediye şirketi ile kurulmasına karşılık, işin fiilen belediye idaresi bünyesinde ve idarenin organizasyonu içerisinde yürütülmesi, iş ilişkisine birden fazla aktörün dâhil olduğu özgün bir görünüm ortaya koymaktadır. Bu yapı içerisinde hukuki statü ile fiilî çalışma ilişkilerinin her zaman örtüşmemesi, işçi bakımından muhatapların belirlenmesi ve iş ilişkisinin öngörülebilirliği açısından dikkat çekici bir zemin oluşturmaktadır.

Bu çerçevede, bireysel iş hukukuna ilişkin normatif ilkelerin mahallî idarelerdeki iş ilişkilerine nasıl yansıdığı, özellikle idare–bağlı şirket–işçi eksenini üzerinden somut bir görünüm kazanmaktadır.

3. Norm ile Uygulama Arasındaki Ayrışma Alanları

3.1. İş Sözleşmesinin Kurulması Aşamasında Ortaya Çıkan Ayrışmalar

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan bireysel iş ilişkisinin hukuki temelini oluşturmakta; tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini belirleyen normatif çerçeveyi ortaya koymaktadır. İş hukukunda bu ilişkinin kurulmasına dair esaslar, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları etrafında şekillenmekte olup, sözleşmenin taraf iradelerinin örtüşmesiyle meydana geldiği kabul edilmektedir (*Akyiğit, 2024, s. 106-113*). Bununla birlikte iş ilişkisinin dinamik yapısı ve çalışma hayatının örgütlenme biçimleri dikkate alındığında, iş sözleşmesinin kuruluşuna ilişkin bu normatif çerçevenin uygulamada her zaman aynı açıklık ve öngörülebilirlikle karşılık bulduğu söylenememektedir. Özellikle mahallî idarelerde

farklı istihdam modellerinin bir arada varlığı, iş sözleşmesinin kurulma sürecinde norm ile uygulama arasındaki mesafenin daha belirgin hâle gelmesine zemin hazırlamaktadır.

2017 yılının sonunda yürürlüğe giren 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birlikte, mahallî idarelerde personel istihdamına ilişkin yerleşik uygulamalarda belirgin bir dönüşüm yaşanmıştır. Anılan düzenleme ile belediyeler, bağlı kuruluşları ve sermayesinin yarısından fazlası belediyelere ait şirketler bakımından personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yoluyla işçi istihdamı sona erdirilmiş; bu kapsamda daha önce yükleniciler aracılığıyla çalıştırılan işçiler, belediye şirketlerine işçi statüsünde geçirilmiştir. Böylece belediyeler ile belediye şirketleri arasındaki personel temin ilişkisi, ihale ilişkisine dayalı özel hukuk sözleşmeleri zemininden çıkarılarak doğrudan kanuni düzenleme ile kurulan bir yapıya dönüştürülmüştür. Bu gelişme, mahallî idarelerde işe giriş sürecinin bireysel sözleşme pazarlığından ziyade, kanuni çerçeve ve kurumsal düzenlemeler üzerinden şekillendiği bir dönemi başlatmıştır (Çöpoğlu, 2015, s. 166-168; Çınar, 2022, s. 369-370).

Bu çerçevede, mahallî idarelerde iş sözleşmesinin kurulması, normatif olarak bireysel bir irade süreci gibi görünse de, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonrasında büyük ölçüde kanuni ve kurumsal tercihler tarafından belirlenen bir yapıya dönüşmüştür. Söz konusu düzenleme sonrasında belediyelerde; sürekli (*kadro*) işçiler, geçici işçiler ve belediye şirketleri bünyesinde istihdam edilen işçilerden oluşan parçalı bir istihdam yapısı ortaya çıkmıştır. Bu yapının oluşumunda, belediyelerin personel istihdamına ilişkin takdir alanlarının norm kadro rejimi kapsamında merkezi yönetim tarafından belirlenmiş olması da etkili olmuştur. Nitekim belediyelerin çalıştırabilecekleri personel sayıları ve unvanları, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahallî İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik uyarınca nüfus esaslı olarak merkezi düzeyde belirlenmekte; bu durum, uygulamada belediyelerin boş memur ve kadrolu işçi kadrolarını doldurmak yerine belediye şirketleri üzerinden istihdam yaratmayı tercih ettikleri bir görünümü beraberinde getirmektedir. Böylelikle iş sözleşmesinin kurulma aşaması, normatif olarak öngörülen bireysel irade ve sözleşme serbestisi çerçevesinden ziyade, kanuni sınırlamalar ve idari tercihlerin belirleyici olduğu bir uygulama alanı hâline gelmektedir (Çöpoğlu, 2015, s. 166-168; Çınar, 2022, s. 369-370).

İş sözleşmesinin kurulması aşamasında ortaya çıkan, işçilerin tamamının iş sözleşmesine tabi olmasına rağmen uygulama düzeyinde farklı istihdam kanalları içinde konumlandırılmalarından kaynaklanan farklılaşmalar, iş ilişkisinin devamında çalışma koşullarının belirlenmesi ve değiştirilmesi süreçlerinde daha görünür hâle gelmektedir.

3.2. Çalışma Koşullarının Belirlenmesi ve Değiştirilmesine İlişkin Uygulamalar

İş hukukunda çalışma koşullarının belirlenmesi ve değiştirilmesi, iş sözleşmesi ile kurulan bireysel iş ilişkisinin devamı bakımından özel bir öneme sahiptir. Çalışma koşulları, yalnızca iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılan hususlarla sınırlı olmayıp, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmelikleri, iç düzenlemeler ve yerleşik işyeri uygulamaları aracılığıyla da oluşabilmektedir. Bu nedenle çalışma koşulları, işin görüleceği yer ve zaman, görev kapsamı, çalışma düzeni gibi unsurların yanı sıra, işçinin işyerinde tabi olduğu sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin koşulları da kapsayan geniş bir içerik taşımaktadır (Yücel, 2017, s. 49-50).

4857 sayılı İş Kanunu'nda, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi belirli usul şartlarına bağlanmıştır. Buna göre, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik ancak işçiye yazılı olarak bildirilmek suretiyle yapılabilmekte ve bu değişikliğin işçiye bağlayabilmesi için işçi tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Bu düzenleme ile işverenin tek taraflı iradesiyle çalışma koşullarının değiştirilmesi sınırlandırılmakta; işçinin korunması ve iş ilişkisinde hukuki öngörülebilirliğin sağlanması amaçlanmaktadır. Öte yandan, tarafların karşılıklı anlaşması hâlinde çalışma koşullarının her zaman değiştirilebilmesi mümkün olup, kanuni çerçeve esaslı değişiklikler bakımından işçi iradesini merkeze alan bir denge kurmaktadır (Kaplan, 2022, s. 343-345).

Mahallî idarelerde çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından norm kadro rejimi ile belediye şirketleri üzerinden yürütülen istihdam arasında belirgin bir farklılaşma bulunmaktadır. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahallî İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik'te, belediyelerde istihdam edilebilecek sürekli işçi kadroları ve bu kadrolara ilişkin unvanlar açık biçimde belirlenmiş; bu çerçevede sürekli işçilerin, kadro kütüklerinde yer alan unvanlar dışında görevlendirilmemesi öngörülmüştür. Buna karşılık, anılan Yönetmelik ve eklerinde belediye şirketlerinde istihdam edilen işçilere ilişkin niteliksel veya niceliksel bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu durum, uygulamada belediye şirketleri aracılığıyla farklı meslek gruplarından ve çeşitli unvanlarla işçi istihdam edilmesine ve bu işçilerin fiilen belediyelerin asli ve sürekli kamu hizmetlerinde görevlendirilmesine imkân tanımaktadır (Çınar, 2022, s. 380-381).

Çalışma koşullarının belirlenmesi sürecinde dikkat çeken bir diğer husus, belediyelerin personel temininde ve görevlendirmede sahip olduğu takdir alanının genişliğidir. Kamu personel sisteminde liyakat ilkesi, işe giriş, görevlendirme ve yükselme süreçlerinin objektif ölçütlere dayandırılmasını ifade etmekte; bu çerçevede merkezi sınav ve şeffaf değerlendirme

mekanizmaları önem taşımaktadır. Ancak belediye şirketleri üzerinden gerçekleştirilen işçi istihdamında bu tür merkezi mekanizmaların zorunlu olmaması, uygulamada idarelere daha geniş bir hareket alanı sağlamaktadır. Bu yapı, çalışma koşullarının belirlenmesi ve görev dağılımının yapılmasında normatif ilkelerden ziyade idari tercihlerle şekillenen bir görünüm ortaya çıkarabilmektedir (*Sayan, 2016, s. 675-679*).

Çalışma koşullarının uygulanması bakımından en belirgin ayrışma alanlarından bir diğeri de, işçilerin fiilen yerine getirdikleri görevler ile sözleşme veya kadro temelli görev tanımları arasındaki uyumsuzluklardır. Uygulamada, belirli bir iş veya hizmet için istihdam edilen işçilerin, zaman içerisinde farklı birimlerde veya farklı görevlerde çalıştırıldığına ilişkin örnekler rastlanmaktadır. Bu tür görevlendirmelerin geçici nitelikte kalmak yerine süreklilik kazanabilmesi, fiilî durumun zamanla olağan bir uygulama hâline gelmesine yol açabilmektedir. Bu durum, çalışma koşullarının yazılı sözleşme hükümleri yerine fiilî ihtiyaçlar ve organizasyonel gereklilikler doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir. Dolayısıyla mahallî idarelerde çalışma koşulları, normatif çerçevede belirlenen sınırların ötesinde, uygulamaya dayalı ve değişken bir karakter kazanabilmektedir (*Yıldırım, 2019, s. 362*).

Mahallî idarelerde iş sözleşmesinin kurulması ve çalışma koşullarının belirlenmesi süreçlerinde gözlemlenen uygulama temelli farklılaşmalar, bireysel iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin süreçlerin de benzer bir zemin üzerinde şekillendiğini göstermektedir. Çalışma koşullarının yazılı normlar yerine fiilî uygulamalar üzerinden belirginlik kazandığı bir yapıda, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin kararların da yalnızca normatif düzenlemeler çerçevesinde değil, iş ilişkisinin kuruluşundan itibaren oluşan kurumsal pratikler ve organizasyonel tercihler ışığında ele alındığı görülmektedir. Bu nedenle mahallî idarelerde iş sözleşmesinin sona erdirilmesi süreçleri, norm ile uygulama arasındaki ilişkinin en görünür ve en tartışmalı biçimde ortaya çıktığı alanlardan biri olarak ayrı bir değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

3.3. İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Norm–Uygulama Farkları

İş sözleşmesi, taraflara sözleşme özgürlüğü kapsamında yalnızca iş ilişkisinin kurulması değil, belirli hukuki sınırlar içerisinde sona erdirilmesi imkânını da tanımaktadır. İşçi ile işveren arasında kurulan iş sözleşmesi, fesih yoluyla taraflardan birinin irade beyanı sonucu sona erebileceği gibi, karşılıklı anlaşma veya kanunda öngörülen diğer sebeplerle de sona erdirilebilmektedir. Bununla birlikte iş hukukunda fesih yetkisi,

taraf iradelerine bırakılmış sınırsız bir alan olmayıp, kanun tarafından belirli usul ve nedenlere bağlanmıştır (*Kalkan, 2018, s. 296*). Bu çalışma kapsamında, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin bu farklı ihtimaller arasından yalnızca fesih yoluyla sona erdirilme hâli ele alınacak; mahallî idarelerde fesih süreçlerinin normatif düzenlemeler ile uygulamadaki görünümü arasındaki ilişki incelenecektir.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonrasında belediyeler bünyesinde çalışan işçilerin hukuki işverenin belediye şirketleri olarak belirlenmiş olması, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi süreçlerinde tek başına açıklayıcı bir çerçeve sunmamaktadır. Zira uygulamada işçilerin işe alınması, çalışma süresince görevlerinin belirlenmesi, emir ve talimatların verilmesi ile feshe giden sürecin oluşması çoğu zaman belediye teşkilatı bünyesinde şekillenmektedir. Buna karşılık iş sözleşmesinin feshi, ücret ve sosyal güvenliğe ilişkin işlemler hukuken belediye şirketleri tarafından yürütülmektedir. Bu durum, işçinin fiilî olarak belediye organizasyonu içinde çalışmasına rağmen, fesih sürecinde muhatap olarak farklı bir tüzel kişiyle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla belediye şirketlerinin işveren sıfatı, uygulamada daha çok hukuki ve idari işlemlerin yürütüldüğü bir çerçeveye indirgenirken, feshe ilişkin kararların fiilî çalışma düzeninin içinde şekillendiği çok katmanlı bir yapı ortaya çıkmaktadır (*Sayın, 2015, s. 80*).

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonrasında belediye şirketleri bünyesinde istihdam edilen işçiler bakımından iş sözleşmesine ilişkin yetki ve sorumlulukların hangi tüzel kişide toplandığı hususu, uygulamada tartışmalı alanlardan biri hâline gelmiştir. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından verilen görüşlerde, belediyeler tarafından kurulan veya ortak olunan şirketlerin Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi özel hukuk tüzel kişileri olduğu; bu şirketlerin kamu tüzel kişisi olarak kabul edilemeyeceği açıkça ifade edilmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde, iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülüklerin, dolayısıyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin işlemlerin hukuken belediye şirketleri uhdesinde bulunduğu kabul edilmektedir (*Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü, 2023*). Ancak fiilî çalışma düzeninin belediye tarafından yönlendirilmesi ve işçilerin asli ve sürekli kamu hizmetlerinde görevlendirilmesi, fesih süreçlerinde normatif yapı ile uygulama algısı arasında belirli bir ayrışma ortaya çıkarmaktadır.

Bu bölümde ele alınan iş sözleşmesinin kurulması, çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin süreçler birlikte değerlendirildiğinde, mahallî idarelerde bireysel iş ilişkilerinin normatif çerçeve ile uygulama pratiği arasında tekil ve doğrusal bir ilişki içerisinde gelişmediği görülmektedir. Kanun ve ikincil düzenlemeler, iş

ilişkisinin her aşaması için belirli sınırlar ve ilkeler öngörmekteyse de, belediyelerin çok katmanlı istihdam yapısı ve organizasyonel ihtiyaçları, bu normatif yapının uygulamada farklı biçimlerde karşılık bulmasına yol açmaktadır. Özellikle belediye–belediye şirketi–işçi üçgeninde şekillenen istihdam ilişkileri, hukuki statülerin formel olarak korunmasına karşın, fiilî uygulamalar bakımından belirsizlikler ve geçişkenlikler üretmektedir. Bu durum, normların doğrudan ihlali şeklinde değil; daha çok normatif düzenlemelerin uygulama içinde yeniden anlam kazandığı, sınırlarının esnediği ve yer yer gri alanların oluştuğu bir görünüm ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla mahallî idarelerde bireysel iş ilişkileri, normatif düzlemde öngörülen güvenlik ve öngörülebilirlik ilkeleri ile uygulamanın dinamik ve pragmatik yapısı arasında sürekli bir etkileşim alanı içinde gelişmekte; norm ile uygulama arasındaki bu mesafe, çalışmanın değerlendirme aşamasında ayrıca ele alınması gereken yapısal bir olgu olarak kendini göstermektedir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışma, bireysel iş hukukunda normatif düzenlemeler ile uygulama arasındaki ilişkinin, mahallî idareler özelinde nasıl şekillendiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda iş sözleşmesinin kurulması, çalışma koşullarının belirlenmesi ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin süreçler, yalnızca mevzuat hükümleri çerçevesinde ele alınmamış; bu hükümlerin uygulamada nasıl karşılık bulduğu, hangi kurumsal dinamikler içerisinde anlam kazandığı ve hangi noktalarda farklılaştığı incelenmiştir. Çalışmanın temel hareket noktası, bireysel iş ilişkisinin tarafları arasında kurulan hukuki ilişkinin, mahallî idarelerin kendine özgü idari ve organizasyonel yapısı içerisinde klasik iş hukuku kurgusundan farklı biçimlerde gelişip gelişmediği sorusu olmuştur.

Çalışma kapsamında ulaşılan bulgular, mahallî idarelerde bireysel iş ilişkilerinin normatif çerçevede öngörülen ilke ve kurullarla birebir örtüşen, tek boyutlu bir uygulama alanına sahip olmadığını göstermektedir. İş sözleşmesinin kurulması aşamasında ortaya çıkan kurumsal yönlendirmeler, çalışma koşullarının fiilî ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenmesi ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin süreçlerde gözlemlenen çok aktörlü yapı, norm ile uygulama arasındaki ilişkinin doğrusal bir seyir izlemediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, iş hukukunun koruyucu ilkelerinin ve hukuki güvenliğe ilişkin düzenlemelerin uygulamada tamamen işlevsiz kaldığı anlamına gelmemekle birlikte, bu normların mahallî idare pratiği içerisinde farklı biçimlerde yorumlandığını ve uygulandığını göstermektedir.

Mahallî idarelere özgü bu görünümün oluşmasında, belediye–belediye şirketi–işçi üçgeninde kurulan çok katmanlı istihdam yapısının belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir. Hukuki statüler bakımından işçi sınıfının korunmasına rağmen, fiilî çalışma düzeninin büyük ölçüde belediye teşkilatı bünyesinde yürütülmesi, işveren yetkilerinin kullanımında kurumsal bir ayrışmaya yol açmaktadır. Bu yapı, bireysel iş ilişkisinin klasik işveren–işçi modeli üzerinden açıklanmasını güçleştirmekte; iş sözleşmesinin kurulması, devamı ve sona erdirilmesine ilişkin süreçlerin farklı kurumsal aktörler arasında dağılmasına neden olmaktadır. Böylelikle normatif düzenlemeler, uygulama içinde tek merkezli bir karşılık bulmak yerine, mahallî idarelerin organizasyonel ihtiyaçları ve yönetim pratikleri doğrultusunda yeniden biçimlenmektedir.

Normatif düzenlemeler ile uygulama arasındaki bu mesafe, bireysel iş ilişkilerinin hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri bakımından da değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Mahallî idarelerde ortaya çıkan uygulama pratikleri, normların tamamen göz ardı edildiği bir alan yaratmamakla birlikte, bu normların sınırlarının uygulama içinde esnediği ve yeniden yorumlandığı gri alanların oluşmasına yol açmaktadır. Bu gri alanlar, çoğu zaman normların açık ihlali şeklinde değil; normatif çerçevenin uygulama koşulları içerisinde farklı biçimlerde karşılık bulması şeklinde kendini göstermektedir. Dolayısıyla hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri, mahallî idareler bağlamında statik bir koruma alanı olmaktan ziyade, uygulama pratikleriyle sürekli etkileşim hâlinde olan dinamik bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır.

Mahalli idarelerin kurumsal yapısı ve personel rejiminde yıllar içerisinde yaşanan dönüşümler, mahallî idarelerde işçi statüsünde istihdam edilen personelin fiilî görev alanları ile hukuki statüleri arasındaki ilişkinin yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 14’üncü maddesinde sayılan görevlerin önemli bir kısmının, genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetleri kapsamında yer aldığı; 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birlikte belediyelerin personel temininde ihale yönteminin dışına çıkıldığı ve belediye–belediye şirketi arasındaki ilişkinin doğrudan kanuni bir zemine oturtulduğu görülmektedir. Bu yapı içerisinde görev yapan işçilerin, halk sağlığı, teknik proje süreçleri, ihale ve sözleşme işlemleri ile taşınır yönetimi gibi imza yetkisi ve kamu sorumluluğu içeren alanlarda fiilen görev üstlenmesi, işçi statüsünün uygulamadaki görünümünü klasik bireysel iş ilişkisi kalıplarının ötesine taşımaktadır. Nitekim belediye işçilerinin (*belediye şirket işçileri dâhil*) istihdamında, 4857 sayılı İş Kanunu’nda öngörülmeyen ve ikincil mevzuatla şekillenen bazı özel şartların aranması, normatif düzlem ile uygulama pratiği arasındaki mesafeyi daha da belirgin

hâle getirmektedir. Bu durum, memurlar ile işçiler arasında hukuki statü farkı korunmakla birlikte, uygulamada ortaya çıkan rol ve sorumluluk yakınlaşmasının, norm–uygulama farklılığı bağlamında dikkatle ele alınması gereken bir görünüm sunduğunu göstermektedir (Çınar, 2022, s. 396-397).

Bu çerçevede çalışma, mahallî idarelerde bireysel iş hukukuna ilişkin süreçlerin yalnızca mevzuat hükümleri üzerinden değerlendirilmesinin yeterli olmadığını; uygulama pratiklerinin, kurumsal yapıların ve fiilî işle-
yişin de dikkate alınmasının zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, özellikle yargı uygulaması, idari pratikler ve karşılaştırmalı çalışmalar ışığında yapılacak ileri araştırmalar için önemli bir zemin sunmaktadır. Bu yönüyle çalışma, bireysel iş hukuku literatürüne mahallî idareler bağlamında norm ile uygulama arasındaki ilişkiyi bütüncül bir bakış açısıyla ele alan analitik bir katkı sunmayı amaçlamıştır.

KAYNAKÇA

- Adınır, K. M. (2019). İşverenin Yönetim Hakkı. İstanbul: On İki Levha.
- Akyiğit, E. (2024). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arap, S. K. (2018). Yerel Yönetimlerde Personel Sistemi Üzerine Bir Çözümleme. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(1), 119-141.
- Aslan, O. E. (2012). Kamu Personel Hukuku. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Ateş, S. D. (2019). İşverenin Yönetim Hakkı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Cilavdaroğlu, A. A. (2019, 06 01). Personel Hizmeti Sunan Belediye Şirketleri. Sayıştay Dergisi(113), 181-205.
- Çakmaz, E. (2025, 06 30). Hukuk Devleti Çerçevesinde Hukuki Güvenlik İlkesi: Anayasa Mahkemesi Kararları Üzerine Bir İnceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(1), 1-57.
- Çelik, N. (2006). İş Hukuku Dersleri / Yenilenmiş 19.Baskı (Ciltli). İstanbul: Beta Yayınları.
- Çınar, S. (2022, Aralık). Belediye İşçilerinin Hukuki Statüsüne Dair Sorunlar Ve İstihdama Yansımaları. Memleket Siyaset Yönetim (MSY), 17(38), 365-400.
- Çöpoğlu, M. (2015). Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Endüstri İlişkileri. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, X(1).
- Elbir, N. (2021, 1 1). İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 1(68), 289-316.
- Eyrenci, Ö., Ulucan, D., & Taşkent, S. (2019). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gençay, F. D. (2018). Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü. Türkiye Barolar Birliği Dergisi(134 (Ocak-Şubat)), 153-176.

- Kalkan, A. (2018, 05 18). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(1), 281-314.
- Kaplan, E. T. (2022, Ocak-Şubat). Çalışma Koşullarında Değişiklik. Türkiye Barolar Birliği Dergisi(158), 341-388.
- Özdemir, E. (2005). İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 95-120.
- Sayan, İ. Ö. (2016, Eylül). Türkiye’de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 71(3), 669-691.
- Sayın, A. K. (2015). Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi(69), 59-98.
- Süzek, S. (2019). İş Hukuku (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şentürk, H. (2004). Belediyelerde Performans Yönetimi. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Tamer, M. (2007). Yerel Yönetimlerde İnsan Kaynakları. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tiftik, M., & Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi(2016/1), 319-356.
- Yaba, T., & Yuvalı, E. (2022, 09 12). İşverenin Yönetim Hakkının Ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik. Prof. Dr. M. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı(2), 1685 - 1714.
- Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü. (2023, 04 12). 4857 Sayılı Kanuna Tabi Olup 696 KHK ile Belediye Şirketlerine İşçi Statüsünde Geçişi Yapılan İşçilere İlişkin Müteallik Hususlar Hk. Görüşü. T.C. ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI.
- Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü. (2025). Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle bunların Üyesi Oldukları Mahalli İdare Birlikleri Personel İstihdam Rehberi. Ankara. 02 01, 2026 tarihinde <https://webdosya.csb.gov.tr/db/yerelyonetimler/icerikler/personel-istihdam-rehberi-guncel-21-07-2025-20250721121817.pdf> adresinden alındı
- Yıldırım, C. (2019). Türkiye’de Belediye Personel Sisteminin Sorunları Üzerine Bir Analiz. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(35), 346-372.
- Yıldız, G. B. (2018). İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek. Çalışma ve Toplum(57), 733-748.
- Yücel, R. (2017, 06 05). Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3(1), 49-67.

ÖZGEÇMİŞLER

DOÇ.DR. SERDAR ORHAN

Kurum	: Sakarya Üniversitesi
E-Posta	: sorhan@sakarya.edu.tr
Internet Sitesi	: https://sorhan.sakarya.edu.tr/
ORCID URL	: 0000-0003-4326-8413
WosID	: OTQ-1197-2025
Wos URL	: https://www.webofscience.com/wos/author/re-cord/84588993
Yök Akademik URL	: Araştırmacı ID : 48219
Google Scholar URL	: https://scholar.google.com/citations?hl=tr&user=nrusog-gAAAAJ

Özgeçmiş:

Serdar ORHAN, lisans eğitimini 2000 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimini 2003 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda tamamladı. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda doktora eğitimini 2011 yılında tamamladı.

Meslek hayatına 2001 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Araş. Gör. olarak başlamıştır. 2007–2011 yılları arasında Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak görev yaptı. 2011 Yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Yardımcı Doçent olarak görev yaptı. 2021 yılından itibaren ise Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku Anabilim dalında Doçent Doktor olarak akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

Çalışma alanları arasında iş hukuku, toplu iş hukuku, iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, yeni istihdam biçimleri, gig ekonomisi, platform çalışması, dijital iş modelleri ve dijital ekosistemler yer almaktadır. Ulusal ve uluslararası dergilerde yayımlanmış çeşitli akademik çalışmaları bulunmaktadır.

ÖĞR. GÖR. OYA ÜTÜK BAYILMIŞ

Kurum	: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
E-Posta	: oyabayilmis@subu.edu.tr
Internet Sitesi	: https://profil.subu.edu.tr/oyabayilmis
ORCID URL	: 0000-0002-0426-4463
WosID	: OCF-1098-2025
Wos URL	: https://www.webofscience.com/wos/author/record/OCF-1098-2025
Yök Akademik URL	: Araştırmacı ID : 107297
Google Scholar URL	: https://scholar.google.com/citations?user=xxE1LCoAAAAJ

Özgeçmiş:

Oya ÜTÜK BAYILMIŞ, lisans eğitimini 2005 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimini 2013 yılında Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Anabilim Dalı'nda tamamlamış olup, halen Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda doktora eğitimine devam etmektedir.

Meslek hayatına 2006 yılında Kırklareli Barosu'na kayıtlı avukat olarak başlamıştır. 2013–2018 yılları arasında Sakarya Üniversitesi Sakarya Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak görev yapmış; 2018 yılından itibaren ise Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Sakarya Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

Çalışma alanları arasında iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, yeni istihdam biçimleri, gig ekonomisi, platform çalışması, dijital iş modelleri ve dijital ekosistemler yer almaktadır. Ulusal ve uluslararası dergilerde yayımlanmış çeşitli akademik çalışmaları bulunmaktadır.

ARŞ. GÖR. FAZİLET İREM GÜR YİĞİT

Kurum	: İstanbul Üniversitesi
E-posta	: iremgur@istanbul.edu.tr
İnternet Sitesi	: https://avesis.istanbul.edu.tr/iremgur
ORCID URL	: https://orcid.org/0000-0002-1288-4566
WosID	: AAD-9009-2020
WosURL	: https://www.webofscience.com/wos/author/record/AAD-9009-2020
YÖK Akademik URL	: https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/viewAuthor.jsp
Google Scholar URL	: https://scholar.google.com/citations?user=ZGHE8SkAAA-AJ&hl=tr

Özgeçmiş

Fazilet İrem Gür Yiğit, lisans eğitimini 2016 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümünde, yüksek lisans eğitimini ise 2022 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde tamamlamıştır. Hâlen aynı bölümde doktora eğitimine devam etmektedir. 2019 yılından bu yana İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

MERYEM SEMANUR ULUTÜRK

Kurum : Sakarya Üniversitesi
E-Posta : semanuruluturk54@gmail.com
ORCID URL : 0000-0002-3133-5271
WosID : PLS-5785-2026
Wos URL : <https://www.webofscience.com/wos/author/record/PLS-5785-2026>
Google Scholar URL : <https://scholar.google.com/citations?user=10b5ZoAAAA-AJ&hl=tr&authuser=4>

Özgeçmiş:

Meryem Semanur ULUTÜRK, lisans eğitimini 2022 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, yüksek lisans eğitimini 2026 yılında Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Akademik çalışmalarında iş hukukunda eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ve kamu görevlileri sendikaları konularına odaklanmaktadır. Bu alanlarda makale ve kitap bölümü çalışmaları bulunmaktadır. Çalışma hayatında eşitliğin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadele konularında araştırmalarını sürdürmekte olup akademik çalışmalarına devam etmektedir.

ÇAĞLA GÜÇ

Kurum : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi-Rektörlük
Görevi : Özel Kalem Müdürlüğü-Makam Sekreteri
E-Posta : cagla.guc2@ogr.sakarya.edu.tr
ORCID URL : <https://orcid.org/0009-0003-2657-6075>

Özgeçmiş:

Çağla Güç, lisans eğitimini Sakarya Üniversitesi Maliye Bölümünde tamamlamıştır. Hâlen Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında tezli yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.

Üniversitenin idari yapılanması içerisinde rektörlük özel kalem biriminde görev almakta; kurumsal yazışmalar, protokol süreçleri ve akademik-idari koordinasyon alanlarında sorumluluk üstlenmektedir.

BERKAN KOLAY

Kurum : İSU – Kocaeli Su ve Kanalizasyon İdaresi
Görevi : İşçi Özlük İşleri Şefi
E-Posta : berkan.kolay1@ogr.sakarya.edu.tr
ORCID URL : 0009-0005-7046-7014

Özgeçmiş:

Berkan Kolay, lisans eğitimini Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde tamamlamıştır. Hâlen Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında yüksek lisans çalışmalarını sürdürmektedir.

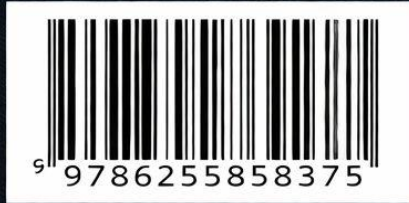
Kamu sektöründe insan kaynakları yönetimi alanında görev yapmakta olup, mahalli idarelerde bireysel iş hukuku uygulamaları, toplu iş sözleşmesi süreçleri, disiplin hukuku, performans yönetimi ve çalışma ilişkileri konularında aktif sorumluluk üstlenmektedir. Özellikle norm ile uygulama arasındaki ayrışmalar, kamu kurumlarında iş hukuku pratikleri ve hukuki risk yönetimi alanlarında çalışmalar yürütmektedir.

İş Hukuku

SEMİNERLERİ

EDİTÖR

Doç. Dr. Serdar Orhan



değişim®