



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ

II. CİLT

EDITÖRLER

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı



UHAM
ULUSLARARASI HUKUK VE
İNSAN HAKLARI UYGULAMA
VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

8 İNSANA YAKIŞIR İŞ
VE EKONOMİK BÜYÜME



13 İKLİM
EYLEMİ



İnsana Yakışır İş Serisi

2. Cilt

İnsana Yakısr İş Serisi - 2. Cilt

Editörler

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı

ISBN 978-625-93672-7-9
1. Baskı 2025 / İstanbul

İHÜ Yayınları 144
İbn Haldun Üniversitesi
Uluslararası Hukuk ve
İnsan Hakları Uygulama ve
Araştırma Merkezi 2

Genel Yayın Yönetmeni Savaş C. Tali
Yayın Yönetmeni Ayşenur Alper
Tasarım İHÜ Yayınları
Kapak Uygulama İHÜ Yayınları
Mizanpaj Uygulama Muhammed Muttaki Topcu

Baskı&Cilt Erkam Yayın San. ve Tic. A.Ş.
Sertifika No: 51796

© Bu eserin tüm yayın hakları, İbn Haldun Üniversitesine aittir. Eleştirel makale ve dergilerde yapılacak kısa alıntılar dışında, bu kitabın tamamı veya bir kısmı, yayıncının izni olmadan yayınlanamaz.

İbn Haldun Üniversitesi Yayınları bir İbn Haldun Üniversitesi departmanıdır.

Yayınevi Sertifika No: 51227 | Ordu Cd. No:3, 34480 Başakşehir/İstanbul
yayınevi@ihu.edu.tr | press@ihu.edu.tr

İnsana Yakışır İş Serisi

2. Cilt

Editörler

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Anayasa Hukuku Anabilim Dalı

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı



İBN HALDUN
ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI



İçindekiler

Takdim	9
Önsöz	11
Giriş: İkiz Dönüşüm Sürecinde İnsana Yakısr İşin Geleceği Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu - Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak	17
Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Işığında İşe Alımda Ayrımcılık Yasakları / Arş. Gör. Damla Kaynar Kıröğlu	49
İnsana Yakısr Bir İşin Gereği Olarak İşçinin Söz Hakkı / Arş. Gör. Beyza Aydın	109
İnsana Yakısr İşin Temel Bileşeni Olarak Adil Ücret Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral	151
Eğitimden İstihdama Geçişte Stajın Rolü: İnsana Yakısr İş Perspektifiyle Bir Değerlendirme Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk	189
Aile Dostu İş Yeri Uygulamaları Prof. Dr. Ufuk Aydın	221
Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları: İnsana Yakısr İşin Sessiz Bileşeni Doç. Dr. Canan Erdoğan	247
Yeşil Dönüşüm, Adil Geçiş ve İnsana Yakısr İş: Toplu Pazarlığın Yeni Paradigması Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu	281

Tele Çalışma ve İnsana Yakışır İş: Yeni Çalışma Biçimlerinde Fırsatlar ve Riskler Dr. Öğr. Üyesi Melis Kutlu	309
İklim Değişikliği, İklim Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Çalışma Hayatının Dönüşümü Av. Alper Yılmaz	365
İklim Krizinin Gölgesinde Sosyal Güvenlik: Yeni Riskler, Yeni Güvenceler Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler	387
Görünmez İnsan Emeği: Kidfluencer ve Dijital Çocuk İşçiliği Doç. Dr. Hatice Duygu Özer	417





Takdim

İnsana yakışır iş kavramı, yalnızca istihdamın niceliğine odaklanmakla kalmaz; işin niteliğini, adil ücretleri, güvenli çalışma koşullarını, sosyal korumayı, örgütlenme özgürlüğünü, fırsat eşitliğini ve çalışma barışını merkeze alan bir yaklaşımı ifade eder. Bu yaklaşım, Türkiye Cumhuriyeti'nin çalışma hayatına dair benimsediği temel politikaların özünü oluştururken aynı zamanda Bakanlığımızın sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması noktasında geliştirdiği politikaların da odak noktası halinde bulunmaktadır.

Bu çerçevede Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına girerken, daha kapsayıcı, üretken ve adil bir çalışma düzeni kurmak amacıyla geliştirdiğimiz politikalar; uluslararası normlara uygun, insan onurunu esas alan bir yapının inşasını hedeflemektedir. Bu vizyon yalnızca iş gücü piyasalarına dair teknik düzenlemeleri değil, toplumsal refahın dengeli ve adil biçimde paylaşılmasını da içeren bütüncül bir perspektifi yansıtmaktadır.

Bugün dünya ekonomileri hem yeşil dönüşüm hem de dijitalleşme doğrultusunda derin bir değişim sürecinden geçmektedir. Düşük karbonlu üretim modellerine geçiş hız kazanırken, dijital teknolojiler de çalışma biçimlerini ve mesleklerin yapısını köklü bir şekilde dönüştürmektedir. Bu iki süreç birlikte değerlendirildiğinde, “ikiz dönüşüm” olarak tanımlanmakta; yalnızca yeni istihdam olanakları değil, aynı zamanda yeni risk alanları da ortaya çıkmaktadır.

Çalışma Genel Müdürlüğü olarak, bu dönüşümün insan odaklı bir yaklaşımla yönetilmesini temel öncelik olarak görüyoruz. Söz konusu dönüşüm süreçlerinin, kimsenin geride bırakılmadığı bir

anlayışla tasarlanması gerektiğine inanıyoruz. Doğru yönetildiğinde ÷lkemiz için yeni fırsat pencereleri açacağına inandığımız bu süreçte “adil geçiş” ilkesini esas alıyor; emek, sermaye ve çevre arasında yeni bir denge kurarak hem ÷lkemizin hem de çalışma hayatımızın kalkınmasını amaçlıyoruz.

İbn Haldun Üniversitesi tarafından hazırlanan “İnsana Yakışır İş Serisi”nin ikinci cildi ilkinde olduğu gibi hem kavramsal çerçevesi hem de uygulamaya dönük önerileriyle bu vizyona değerli bir katkı sunmaktadır. Akademik bilgiyle politika süreçlerinin kesiştiği bu tür çalışmalar, insan merkezli bir çalışma düzeninin inşasında yol gösterici olmaktadır.

Eseri hazırlayan kıymetli akademisyenleri, emeği geçen editörleri ve katkı sunan tüm araştırmacıları içtenlikle kutluyor; insana yakışır, adil ve sürdürülebilir bir çalışma hayatı hedefi doğrultusunda bu tür çalışmaların rehberlik edici olacağına yürekten inanıyorum.

Dr. Mehmet BAş
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürü

Önsöz

Birleşmiş Milletler'in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nde yer alan Sekizinci Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH 8), “herkes için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyüme, üretken istihdam ve insana yakışır iş olanaklarının teşvik edilmesi” amacını merkeze alarak, hem küresel ölçekte hem de Türkiye özelinde çağdaş çalışma tartışmalarının odak noktalarından birini oluşturmaktadır.

UHAM'ın çalışmalarının merkezine yerleştirdiği “insana yakışır iş” yaklaşımı, yalnızca bir çalışma rejiminin tanımı değil; insanın varoluşuna, emeğine ve onuruna ilişkin ahlaki bir arayışın ifadesidir. Bu yaklaşım, ikiz dönüşümün —yani dijitalleşme ve yeşil dönüşümün— gölgesinde şekillenen yeni emek dünyasında, üretkenliği insan onuruyla bağdaştırma ve emeğin görünürlüğüne koruma çabasını temsil etmektedir.

Zira günümüz çalışma hayatı, giderek güvencesizlik, belirsizlik ve prekaryalaşma eksenine savrulmakta; bu süreç yalnızca emeğin niteliğini değil, insanın kendine ve topluma karşı kurduğu anlamlı varoluş zeminini de aşındırmaktadır. Oysa ILO Anayasası'nın önsözünde de ifade edildiği üzere, “*Evrensel ve kalıcı bir barış ancak sosyal adalet temelinde kurulabilir*”.

Elinizdeki eser, modern dünyanın kırılğan dengeleri içinde emeğin anlamı, üretim biçimlerinin dönüşümü ve çalışma hayatının insani sınırları üzerine çok katmanlı bir düşünsel yolculuğu hedefleyen bir serinin ürünü olup, İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından

yayımlanan İnsana Yakışır İş Serisi'nin ikinci cildir. Bu kitap, ilk ciltte ortaya konan kavramsal temelleri derinleştirerek, insana yakışır iş anlayışını çağın yeni dinamikleri, güncel riskleri ve dönüşen çalışma biçimleri ışığında yeniden farklı konular ve bakış açıları ekseninde ele almaktadır. Bu eser, ilk ciltte olduğu gibi, İnsana Yakışır İş Serisi çerçevesinde bir yıl boyunca sürdürülen webinar dizilerinden doğan ortak düşünsel emeğin akademik bir ürünü olarak hazırlanmıştır. Gerçekleştirilen her bir webinar, yalnızca akademik bir tartışma zemini oluşturmakla kalmamış; aynı zamanda iş hukuku ile insan hakları hukuku arasında güçlü bir köprü kurarak, farklı disiplinlerin kesiştiği bir düşünsel diyalog alanı yaratmıştır.

Dijitalleşme, yeşil dönüşüm, toplu pazarlık, adil ücret, sendikal haklar, aile dostu uygulamalar ve yeni istihdam biçimleri gibi çok boyutlu temaları ortak bir eksende buluşturarak, çağın değişen çalışma dünyasında “insana yakışır iş” kavramını yeniden yorumlamayı amaçlamaktadır. “Yeşil ve Dijital Dönüşüm Sürecinde İnsana Yakışır İşin Geleceği”, başlıklı ilk bölüm emeğin dönüşen anlamını ve ikiz dönüşümün çalışma hayatına yansımalarını ele almaktadır. “Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Işığında İşe Alımda Ayrımcılık Yasakları” başlıklı ikinci bölüm, istihdam sürecinde eşitlik ilkesinin uygulanmasını ve ayrımcılık yasağının Avrupa içtihadı çerçevesinde nasıl somutlaştığını incelemektedir. Üçüncü bölümde yer alan “İnsana Yakışır Bir İşin Gereği Olarak İşçinin Söz Hakkı”, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını, temsil hakkını ve kurumsal diyalog kültürünü merkeze alarak demokratik işyeri anlayışına vurgu yapmaktadır. “İnsana Yakışır İşin Temel Bileşeni Olarak Adil Ücret” bölümü, emeğin ekonomik değerinin ötesine geçerek ücretin bir insanlık onuru meselesi olduğunu vurgulamakta, gelir adaleti, yaşam ücreti ve ücret politikalarının sosyal adalet boyutlarını irdelemektedir. Beşinci bölüm olan “Aile Dostu İş Yeri Uygulamaları”, iş-yaşam dengesi, ebeveyn hakları ve bakım emeği üzerinden çalışma hayatında kapsayıcı bir kültürün nasıl inşa edilebileceğini tartışmaktadır. “Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları” başlıklı altıncı bölüm, kamu hizmetinde

sendikal örgütlenme özgürlüğünün sınırlarını, toplu pazarlık haklarını ve uluslararası normlarla Türk hukukundaki karşılığını değerlendirmektedir. Yedinci bölüm olan “Yeşil Dönüşüm, Adil Geçiş ve İnsana Yakışır İş: Toplu Pazarlığın Yeni Paradigması”, iklim değişikliğiyle mücadelede emek politikalarının yeniden şekillenmesini, sendikaların bu dönüşümdeki rolünü ve adil geçiş ilkesinin hukuki temelini tartışmaktadır. “Tele Çalışma ve İnsana Yakışır İş: Yeni Çalışma Biçimlerinde Fırsatlar ve Riskler” başlıklı sekizinci bölüm, dijitalleşmeyle hız kazanan uzaktan ve esnek çalışma modellerini iş hukuku, kişisel verilerin korunması ve iş-yaşam dengesi açısından incelemektedir. Dokuzuncu bölüm olan “İklim Değişikliği, İklim Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Çalışma Hayatının Dönüşümü”, çevresel düzenlemelerin iş hukukuna etkilerini, yeşil işler kavramını ve sürdürülebilir istihdam politikalarının geleceğini analiz etmektedir. “İklim Krizinin Gölgesinde Sosyal Güvenlik: Yeni Riskler, Yeni Güvenceler”, sosyal güvenlik sistemlerinin iklim kaynaklı yeni risklere nasıl yanıt verebileceğini, çevresel afetlerin ve ekolojik tahribatın sosyal koruma hakkı üzerindeki etkilerini tartışmaktadır. Son olarak “Görünmez İnsan Emegi: Kidfluencer ve Dijital Çocuk İşçiliği” başlıklı bölüm, dijital platformlarda görünmeyen çocuk emeği olgusunu ele almakta, yapay zekâ çağında emeğin korunması ve etik sınırların yeniden çizilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Böylesine kapsamlı bir çalışmanın vücut bulması, kuşkusuz yalnızca bireysel gayretlerin değil; ortak aklın ve akademik dayanışmanın bir meyvesidir. İnsana Yakışır İş Serisi kapsamında düzenlenen oturumlarda ve bu kitabın hazırlanma sürecinde bizlerle bilgi ve deneyimlerini paylaşarak çalışmamıza anlamlı katkılar sunan Prof. Dr. Ufuk Aydın, Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk, Doç. Dr. Canan Erdoğan, Doç. Dr. Hatice Duygu Özer, Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral, Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu, Dr. Öğr. Üyesi Melis Kutlu, Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler, Av. Alper Yılmaz, Arş. Gör. Damla Kaynar Kıroğlu ve Arş. Gör. Beyza Aydın’a içtenlikle teşekkür ederiz. Bu esere katkı sunan her isim, bilginin ancak ortak bir irade, sorumluluk ve

emekle anlam kazandığını bir kez daha göstermiştir. Her bir katkı, bu çalışmanın akademik derinliğini ve insani yönünü daha da güçlendirmiştir. Ayrıca seriyeye destekleri için bu kitabın takdim yazısını da hazırlayan, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Dr. Mehmet Baş'a ve Genel Müdür Yardımcısı Suat Dede'ye teşekkür ederiz.

Akademik üretimin doğası gereği, böylesine çok katmanlı bir çalışmanın ortaya çıkışı tek bir kalemin değil, bir düşünce topluluğunun ortak emeğini yansıtır. Bu serinin her adımında vizyonu, desteği ve teşvikiyle yanımızda olan İbn Haldun Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Atilla Arkan'a gönülden teşekkür ederiz. Hocamızın insana, emeğe ve bilgiye dair derin bakışı, "insana yakısr iş" idealinin kurumsal bir kültüre dönüşmesinde en güçlü dayanağımız olmuştur. Sürecin her aşamasında yapıcı katkılarını esirgemeyen, gerek bu seriyeye gerekse tüm merkez faaliyetlerini gönülden destekleyen Rektör Yardımcımız Prof. Dr. Mustafa Kemal Yılmaz'a da içtenlikle teşekkür ederiz. Serinin hayata geçmesinde, açık erişim politikalarına sağladıkları destek ve akademik üretimin topluma erişilebilir kılınmasına verdikleri önem nedeniyle İbn Haldun Üniversitesi Mütevelli Heyeti'ne en derin teşekkürlerimizi sunarız. Bilimsel bilginin paylaşımını bir sorumluluk olarak gören bu yaklaşım, yalnızca bu eserin değil, üniversitemizin akademik vizyonunun da en güçlü dayanaklarından biridir. Ayrıca, her akademik çalışmada olduğu gibi fikir ve desteğini esirgemeyen Kıymetli Hocamız Prof. Dr. Ali Yeşilirmak'a, İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Şükrü Yıldız'a, her daim görüşlerinden yararlandığımız Hocamız Prof. Dr. Yavuz Atar'a müteşekkirdiğimizi ifade etmeliyiz. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında, webinarların yayına aktarılmasında ve dizinin devamlılığının sağlanmasında özverili emeğiyle büyük katkı sunan Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı'na, yayımlama sürecindeki titiz çalışmaları için İHÜ Yayınevi Müdürü Savaş Tali'ye, Ayşenur Alper'e ve tüm İHÜ Yayınları ekibine gönülden teşekkür ederiz.

İnsana yakışır iş kavramının farklı yönleriyle ele alındığı bu serinin, çalışma hayatında insan onurunu merkeze alan politikalar ve akademik tartışmalar için uzun vadeli bir referans niteliği taşımasını temenni ediyoruz.

Kasım 2025, İstanbul
Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak



Giriş

İkiz Dönüşüm Sürecinde İnsana Yakışır İşin Geleceği

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu*
Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak**

Dijitalleşme ve yeşil dönüşüm, 21. yüzyılın ekonomik ve toplumsal dönüşümünü şekillendiren iki temel dinamik olarak öne çıkmaktadır. Yapay zekâ, büyük veri ve nesnelerin interneti gibi dijital teknolojiler, üretim süreçlerini yeniden yapılandırırken; iklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik politikalar, yeşil dönüşümün öncelikli bir küresel hedef haline gelmesine yol açmıştır¹. Bu iki sürecin etkileşimi, literatürde “ikiz dönüşüm” (*twin transition*) olarak adlandırılmakta² ve Avrupa Birliği’nin Yeşil Mutabakat (*European Green Deal*)³

* İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

** İbn Haldun Üniversitesi Anayasa Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Merkezi Müdürü.

1 Pelin Su Altan, “Sürdürülebilir Bir Geleceğin İki Önemli Basamağı: Yeşil Dönüşüm ve Dijital Dönüşüm”, *İçinde Büro Yönetiminde Yeni İş Modelleri ve Sürdürülebilirlik*, ed. Mehmet Alltnoz ve Nuran Öztürk Başpınar (Duvar Yayınları, 2024), 6.

2 Nurcan Deniz ve Köksal Büyük, “İkiz Dönüşüm: Yeşil ve Dijital Dönüşüm”, *Dijital Teknolojiler ve Eğitim Dergisi 2*, sy 1 (2023): 57, <https://doi.org/10.5281/zenodo.8194073>; Ayşe Nur Buyruk Akbaba, “İkiz Dönüşüm: Bibliyometrik Analiz”, *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi 2*, sy 1 (2024): 31; Antonio Aloisi, “Integrating the EU Twin (Green and Digital) Transition? Synergies, Tensions and Pathways for the Future of Work”, *Columbia Journal of European Law* 30, no. 3 (Spring 2025): 326-384.

3 Belgenin tam metnine ulaşmak için bkz. Avrupa Komisyonu. *Avrupa Yeşil Mutabakatı (The European Green Deal)*. COM (2019) 640 final, 11 Aralık 2019. Erişim 10 Kasım 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52019DC0640>.

ile Dijital On Yıl Politikası (*Digital Decade Policy Programme 2030*)⁴ gibi stratejik belgelerinin merkezinde yer almaktadır. İkiz dönüşüm, bir şirketin veya kurumun hem dijitalleşmesini (*Dijital Dönüşüm - Digital Transformation - DX*) hem de çevre dostu hale gelmesini (*Yeşil Dönüşüm - Green Transformation - GX*) ve bunların aynı anda ve birbirini destekleyecek şekilde gerçekleştirmesini ifade etmektedir⁵. Bu kavram, iki dönüşümün sadece aynı anda gerçekleşmesinden ibaret değildir. Ayrıca, dijital teknolojilerin yeşil dönüşümdeki dönüştürücü etkisini ve dijitalleşmenin çevresel sürdürülebilirliğe gerçekte ne kadar katkı sağladığını da sorgulamaktadır⁶.

İkiz dönüşüm, yalnızca ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği açısından değil, aynı zamanda toplumsal adalet ve insan onuru temelli bir çalışma düzeninin inşası bakımından da kritik öneme sahiptir. Mevcut literatür, ikiz dönüşümün ekonomik, çevresel ve teknolojik boyutlarına yoğunlaşmakta; ancak bu süreçlerin İnsana Yakışır İş (*Decent Work*) ilkeleri üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar

4 Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Dijital Onyıl Politika Programı 2030'un Oluşturulmasına İlişkin Karar (Decision (EU) 2022/2481)*, 14 Aralık 2022, Erişim 10 Kasım 2025, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2022/2481/oj>.

5 İkiz dönüşüm kavramı, literatürde farklı terimlerle ifade edilmekte olup çoğunlukla dijitalleşme ve sürdürülebilirlik süreçlerinin kesişim noktasını tanımlamak için kullanılmaktadır. Bazı araştırmalarda kavram, “ikiz dijital dönüşüm” (*twin digital*), “döngüsel Endüstri 4.0” (*Circular I4.0*) veya “dijital döngüsel ekonomi” (*Digital Circular Economy - Digital CE*) gibi kavramlarla eş anlamlı biçimde ele alınmaktadır. Bununla birlikte, son dönemde literatürde dijitalleşme ve sürdürülebilirlik olgularını bütüncül bir çerçevede birleştirmeyi amaçlayan yeni bir kavramsallaştırma olarak “*digitainability*” terimi öne çıkmaktadır. İkiz dönüşüm kavramı ve kavramın kullanılması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Avrupa Komisyonu. *Avrupa'nın Dijital Geleceğini Şekillendirmek (Shaping Europe's Digital Future)*. Brüksel: Avrupa Komisyonu, 2020. Erişim 10 Kasım 2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/shaping-europes-digital-future_en; Dünya Ekonomik Forumu, *Sosyal Ekonominin Kilidini Açmak: Yeşil ve Dijital Dönüşümlerde Eşitliğe Doğru (Unlocking the Social Economy: Towards Equity in the Green and Digital Transitions)* (Cenevre: Dünya Ekonomik Forumu, 2025), Erişim 10 Kasım 2025, https://reports.weforum.org/docs/WEF_Unlocking_the_Social_Economy_2025.pdf

6 Selen Işık Maden, “Dijital ve Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınmanın Yeni Anahtarları: İkiz Dönüşüm”, *İçinde İktisadi ve İdari Bilimlerde Araştırma, Yöntem ve Analiz 2025-II*, ed. Nebiye Yamak ve Banu Tanrıöver (Livre de Lyon, 2025), 100; Stefan Muench vd. *Towards a green and digital future*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022.

sınırlı kalmaktadır⁷. Buna karşılık, dijitalleşmenin iş ilişkilerinde yarattığı belirsizlikler, algoritmik yönetimin şeffaflık sorunları ve yeşil dönüşümün neden olduğu sektörel istihdam kaymaları, insana yakışır işin dört temel boyutu olan istihdam, sosyal koruma, temel haklara saygı ve sosyal diyalog açısından yeni risk alanları doğurmaktadır⁸. Bu durum, teknolojik ilerleme ile sosyal adalet arasındaki dengenin yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmaktadır. Çalışmamız, ikiz dönüşüm sürecinin insana yakışır iş hakkı üzerindeki etkilerini normatif bir çerçevede kavramsal olarak incelemektedir. Bu çerçevede, dijital ve yeşil dönüşüm kavramları ayrı ayrı ele alınacak, ardından Avrupa Birliği politikaları çerçevesinde ikiz dönüşümün insana yakışır iş üzerindeki etkileri değerlendirilecektir.

1. İkiz Dönüşümün Kavramsal Çerçevesi

İkiz dönüşüm kavramının anlaşılabilmesi, bu kavramın sürdürülebilirlik ile ilişkisini ve bünyesinde barındırıldığı kavramları da incelemeyi gerektirmektedir. Sürdürülebilirlik, ekonomik büyümenin çevresel sınırlar içinde gerçekleşmesini ve toplumsal refahın kuşaklar boyunca korunmasını amaçlayan bir kalkınma yaklaşımıdır. Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri⁹, çevresel koru-

7 Bu konudaki çalışmalar için bkz. Kevin Albertson vd., “The History and Future of Work”, İçinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, ed. Fiona Christie vd. (Emerald Publishing Limited, 2021); Dirk Holemans ve Elina Volodchenko, “Different Perspectives on a Just Transition: From Decent Jobs in Greener Society to a Good Life For all within Planetary Boundaries”, İçinde *A European Just Transition for a Better World*, ed. Dirk Holemans (London Publishing Partnership, 2022); Kees van der Ree, “Promoting Green Jobs: Decent Work in the Transition to Low-carbon, Green Economies”, İçinde *The ILO @ 100: Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, ed. by Christophe Gironde ve Gilles Carbonnier, c. 11 (Brill, 2019); Çiğdem Tuğaç, “Green Growth, Just Transition and Decent Works in the Context of Sustainable Development and Combatting Climate Change”, *Alternatif Politika* 12, sy 3 (2020): 424-57.

8 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, “İnsana Yakışır İş Kavramına Genel Bakış”, İçinde *İnsana Yakışır İş Serisi*, ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu vd. (İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025), 13.

9 Birleşmiş Milletler (United Nations), *Dünyamızı Dönüştürmek: Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi (Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development)* (New York: Birleşmiş Milletler, 2015), Erişim 10 Kasım 2025, <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

ma, sosyal adalet ve ekonomik istikrarın birbirinden ayrılmaz olduğunu vurgulamakta; böylece politika yapıcılar ve işletmeler için ortak bir yön gösterici çerçeve sunmaktadır. Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, sürdürülebilirliğin yalnızca politika yapıcılarının gündeminde yer alan bir konu olmaktan çıkarak, işletmeler ve bireyler açısından da temel bir ilke haline geldiğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Sürdürülebilirliğin önümüzdeki yıllarda birçok sektörde dönüşüm süreçlerini derinden etkileyeceği öngörülmektedir. Sürdürülebilirlik, ikiz dönüşüm sürecinin hem dijital hem de yeşil boyutuna yön veren temel normatif yapıyı oluşturmaktadır. Dijitalleşme; veri analitiği, yapay zekâ, nesnelere interneti ve otomasyon gibi teknolojiler aracılığıyla enerji verimliliğini artırma, kaynak kullanımını optimize etme ve çevresel etkiyi izleme kapasitesini güçlendirmektedir. Buna karşılık sürdürülebilirlik ilkeleri, dijital teknolojilerin yol açabileceği karbon ayak izi, elektronik atık ve enerji tüketimi gibi çevresel maliyetleri sınırlandırmakta; dijital dönüşümün sosyal etkilerini değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır. Benzer biçimde yeşil dönüşümün hedefleri, sürdürülebilir üretim ve tüketim modellerini teşvik ederken, gerekli dönüşümün dijital altyapı ve teknolojiler aracılığıyla hızlandırılmasını mümkün kılmaktadır. Bu nedenle sürdürülebilirlik, dijital ve yeşil dönüşüm süreçlerinin yönünü belirleyen, onları bütünleştirerek "ikiz dönüşüm"ün gerçekleştirilmesini sağlayan stratejik bir referans noktasıdır. Söz konusu yaklaşım hem çevresel hedeflere ulaşılmasını hem de dijitalleşmenin ekonomik ve toplumsal faydalarının geniş kesimlere yayılmasını güvence altına almaktadır. Aşağıda ikiz dönüşümün ana bileşeni olan dijital dönüşüm ve yeşil dönüşüm kavramları ayrıca ele alınacaktır.

1.1. Dijital Dönüşüm Kavramı

Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin üretim, yönetim, eğitim, hizmet ve kamu politikaları gibi alanlarda yeniden yapılandırıcı bir rol üstlenmesi sürecidir¹⁰. Bu kavram, analog süreçlerin dijital orta-

10 Dijital dönüşüm kavramına ilişkin diğer tanımlar için bkz. Joseph K. Nwankpa ve Yaman Roumani, "IT Capability and Digital Transformation: A Firm Performance

ma taşınması anlamındaki “dijitalleşme”den (*digitization*) farklı olarak, kurumların işleyiş biçimlerini ve karar alma mekanizmalarını köklü biçimde dönüştürmektedir¹¹. Dijital dönüşüm, teknolojik yeniliklerin bütünsel biçimde kullanılmasıyla ekonomiyi, iş dünyasını ve toplumsal yaşamı yeniden şekillendiren çok boyutlu bir süreçtir¹². Bu süreçte dijital teknolojiler yalnızca iş süreçlerini otomatikleştirmekle kalmaz; aynı zamanda yeni iş modellerinin, iletişim biçimlerinin ve yaşam pratiklerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla dijital dönüşüm, yalnızca teknolojik bir ilerleme değil, aynı zamanda örgütsel kültürün, yönetim anlayışının ve insan-teknoloji etkileşiminin dönüşümünü ifade etmektedir. Bu dönüşüm, işletmelerin ve kamu kurumlarının dijital teknolojileri stratejik olarak benimseyerek iş yapış biçimlerini, müşteri ve vatandaş etkileşimlerini yeniden tasarlamalarını gerektirmektedir¹³. Kısacası, dijital dönüşüm, yapay zekâ, büyük veri, nesnelerin interneti (IoT), bulut bilişim ve robotik gibi teknolojik yeniliklerin ekonomiyi, iş dünyasını ve toplumsal yaşamı yeniden şekillendirmesi anlamına gelmektedir.

Dijital dönüşüm, örgütsel yapılar, iş modelleri ve emek süreçlerinde köklü bir paradigma değişimine yol açmaktadır. Geleneksel hiyerarşik organizasyon yapılarının yerini, veri temelli karar alma mekanizmalarına dayanan daha esnek modeller almaktadır¹⁴. İşletmelerde stratejik kararlar artık yöneticilerin sezgilerinden ziyade,

Perspective”, conference paper presented de Thirty Seventh International Conference on Information Systems, Dublin; Gökçe Akdemir Ömür, “Sürdürülebilirlik ve dijital dönüşüm kavramlarının etkileşimine yönelik bir değerlendirme”, *Business & Management Studies: An International Journal* 13, sy 1 (2025): 127-47, <https://doi.org/10.15295/bmij.v13i1.2496>; Christian Matt vd., “Options for Formulating a Digital Transformation Strategy”, *MIS Quarterly Executive* 15, sy 2 (2016).

- 11 J. Scott Brennen ve Daniel Kreiss, “Digitalization”, İçinde *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy* (John Wiley & Sons, Ltd, 2016). Dijitalleşme (*digitalization*) genellikle analog verilerin sayısal formata dönüştürülmesini, yani bilgisayarlar tarafından işlenebilir, saklanabilir ve yönetilebilir hale gelmesini ifade eder ve bilgi sistemlerinin temelini oluşturur.
- 12 Deniz ve Büyük, “İkiz Dönüşüm”, 61.
- 13 Matt vd., “Options for Formulating a Digital Transformation Strategy”.
- 14 Andrew McAfee ve Erik Brynjolfsson, *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future* (W. W. Norton & Company, 2017).

büyük veri analitiği (*big data analytics*), yapay zekâ ve algoritmalar tarafından üretilen verilere dayalı biçimde şekillenmektedir¹⁵. Bu dönüşüm, çalışma biçimlerini de derinden etkilemiştir. Bulut bilişim altyapıları ve dijital iş birliği araçları (örn. Zoom, Microsoft Teams) sayesinde uzaktan ve hibrit çalışma modelleri yaygınlaşmış, özellikle Covid-19 pandemisi sonrasında bu modeller birçok işletmede kalıcı hale gelmiştir. Dijital dönüşüm, çalışma hayatının yapısını köklü biçimde değiştirmektedir. Bazı geleneksel meslekler önemini yitirirken; veri bilimi, siber güvenlik, kullanıcı deneyimi tasarımı¹⁶ ve dijital etik gibi yeni uzmanlık alanları hızla ortaya çıkmaktadır. Bu süreç, yalnızca istihdamın miktarını değil, işin niteliğini de dönüştürmekte; üretim süreçlerinden çalışma kültürüne kadar uzanan kapsamlı bir yeniden yapılanmayı beraberinde getirmektedir¹⁷.

Küresel düzeyde yaşanan ekonomik, toplumsal ve teknolojik dönüşümler, sürdürülebilirlik ile dijitalleşmeyi çağın en belirleyici dinamikleri hâline getirmiştir. Sürdürülebilirliğe yönelik artan ilginin yanı sıra, dijitalleşme de son yıllarda işletmelerin stratejik öncelikleri arasında yer almaktadır. Dijitalleşme, işletmelerin mevcut süreçlerini daha verimli hâle getirmesinin yanı sıra yenilikçi ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ile yeni iş modellerinin ortaya çıkmasına

15 OECD, *COVID-19 Çağında Dijital Dönüşüm: Dirençlilik İnşası ve Uçurumların Kapatılması (Digital Transformation in the Age of COVID-19: Building Resilience and Bridging Divides)*, *Digital Economy Outlook 2020 Supplement* (Paris: OECD, 2020), Erişim 10 Kasım 2025, <https://www.oecd.org/digital/digital-economy-outlook-covid.pdf>

16 Kullanıcı deneyimi tasarımı (User Experience Design – UX Design), bir ürünün veya dijital hizmetin kullanıcı tarafından en kolay, anlaşılır, verimli ve memnuniyet verici şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla yapılan tüm tasarım ve geliştirme çalışmalarını ifade eder. Özetle, dijital bir ürünün *nasıl görüldüğünden çok*, kullanıcının onu *nasıl kullandığına ve ne kadar rahat deneyimlediğine* odaklanan tasarım anlayışıdır. Ziyacan Bayar, “Kullanıcı Deneyimi Tasarımı Odağında Bir Tasarım Bileşeni Olarak İnsan Bilişselliği ve Duygular”, *Yedi*, sy Sanatta Dijitalizm Özel Sayısı (Kasım 2024): 267-79, <https://doi.org/10.17484/yedi.1498907>; Alani Kuye, “The Interplay of User Interface (UI) and User Experience (UX): A Comparative Analysis”, SSRN Scholarly Paper no. 5042944 (Social Science Research Network, 02 Aralık 2024), <https://doi.org/10.2139/ssrn.5042944>.

17 Leonid Hryhorovych Melnyk vd., *Digital and Economic Transformations for Sustainable Development Promotion: A Case of OECD Countries*, LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”, 2021.

da imkân tanımaktadır¹⁸. Bu bağlamda, literatürde “digitainability¹⁹” kavramı, dijitalleşme ile sürdürülebilirliğin bütünleştiği yeni bir yaklaşımı tanımlamak üzere ortaya konulmuştur²⁰. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri bağlamında, dijitalleşme ile sürdürülebilirliğin kesişim alanı henüz olgunlaşmamış, gelişmekte olan bir araştırma sahası olarak değerlendirilmektedir²¹.

Yukarıda da açıkladığımız üzere, dijital teknolojilerin uygulanması, çevresel verimlilik ve kaynak optimizasyonu açısından önemli bir potansiyel barındırmakta; ayrıca kurumların yenilik kapasitesini artırmaktadır. Bununla birlikte sürdürülebilirlik ilkeleri, dijital dönüşümün ortaya çıkarabileceği çevresel ve sosyal maliyetleri dengelemeye yönelik bir yol gösterici çerçeve oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre, işletmelerin yalnızca verimlilik artışına ya da kısa vadeli kârlılığa odaklanmak yerine dijitalleşme ile sürdürülebilirliği birlikte ele almaları, yenilik kapasitesini güçlendirecek, ekonomik büyümeyi

-
- 18 Saul J. Berman, “Digital transformation: opportunities to create new business models”, *Strategy & Leadership* 40, sy 2 (2012): 16-24, <https://doi.org/10.1108/10878571211209314>; Benjamin Balsmeier ve Martin Woerter, “Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction”, *Research Policy, The Digital Transformation of Innovation and Entrepreneurship*, c. 48, sy 8 (2019): 103765, <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.010>.
- 19 İngilizce “digitalization” ve “sustainability” sözcüklerinin birleşiminden türetilen bu kavram, ikiz dönüşüm yaklaşımıyla büyük ölçüde örtüşmekte olup dijital teknolojilerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesindeki dönüştürücü potansiyeline vurgu yapmaktadır. Kavram, literatürde İngilizce biçimiyle yerleşmiş olmakla birlikte, Türkçeye doğrudan bir çevirisi henüz bulunmamaktadır. Bu nedenle, çalışmada kavramın karşılığı olarak “dijital sürdürülebilirlik” terimi kullanılması daha uygun olacaktır.
- 20 Tespit edebildiğimiz kadarıyla literatürde bu kavramı kullanan ilk çalışma Gupta ve arkadaşları tarafından kaleme alınmıştır. Shivam Gupta vd., “The Digitalization Sustainability Matrix: A Participatory Research Tool for Investigating Digitainability”, *Sustainability* 12, sy 21 (2020), <https://doi.org/10.3390/su12219283>.
- 21 Ulrich Lichtenthaler, “Digitainability: The Combined Effects of the Megatrends Digitalization and Sustainability”, *Articles, Journal of Innovation Management (Porto Portugal, Portugal)* 9, sy 2 (2021), https://doi.org/10.24840/2183-0606_009.002_0006; Maria José Sá vd., “Digitainability—Digital Competences Post-COVID-19 for a Sustainable Society”, *Sustainability* 13, sy 17 (2021), <https://doi.org/10.3390/su13179564>; Shivam Gupta vd., “Mindful Application of Digitalization for Sustainable Development: The Digitainability Assessment Framework”, *Sustainability* 14, sy 5 (2022), <https://doi.org/10.3390/su14053114>.

destekleyecek ve toplumsal faydayı artıracaktır. Dolayısıyla dijital sürdürülebilirlik, 21. yüzyılın ekonomik ve çevresel dönüşümünü şekillendiren iki temel sürecin -dijital ve yeşil dönüşümün- kesişiminde ortaya çıkan, “dijital sürdürülebilirlik” anlayışını temsil eden yenilikçi bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir²².

1.2. Yeşil Dönüşüm Kavramı

Yeşil dönüşüm, küresel ısınma, iklim değişikliği ve çevresel bozulma gibi küresel ölçekteki çevresel krizlere yanıt olarak ortaya çıkan, temel amacı çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak olan kapsamlı bir makroekonomik dönüşüm sürecidir²³. Bu dönüşüm, günümüzde özellikle, Avrupa Birliği politikalarının merkezinde yer almakta, AB'nin ekonomik, toplumsal ve kurumsal yapısının yeniden şekillendirilmesini hedeflemektedir. Zira iklim nötrlüğü hedefi AB politikalarının önemli bir adımıdır. AB düzeyinde, iklim nötrlüğü²⁴ hedefinin yalnızca çevresel değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal politikalarla da bütünleşik biçimde ele alınması öngörülmektedir. Bu doğrultuda, tüm AB politikalarının 2050 yılına kadar iklim nötrlüğüne ulaşma amacına katkı sunması, aynı zamanda toplumun tüm kesimlerinin bu dönüşüm sürecine aktif biçimde katılım göstermesi hedeflenmiştir. Avrupa Yeşil Mutabakatı, bu sürecin temel çerçevesini

22 Lichtenthaler, “Digitainability”, 72.

23 Stefano Bianchini vd., “The Environmental Effects of the ‘Twin’ Green and Digital Transition in European Regions”, *Environmental and Resource Economics* 84, sy 4 (2023): 881, <https://doi.org/10.1007/s10640-022-00741-7>.

24 İklim nötrlüğü, bir ülkenin, kurumun veya ekonominin atmosfere saldıgı toplam sera gazı miktarını, doğal yutaklar (ormanlar, toprak vb.) veya teknolojik karbon giderme yöntemleriyle dengeleyerek net sıfıra indirmesi anlamına gelir. Başka bir ifadeyle, iklim nötrlüğü “salınan emisyonlar ile atmosferden uzaklaştırılan emisyonların eşitlenmesi” yoluyla net sıfır sera gazı emisyonu hedefini ifade eder. Bu hedef, küresel ısınmayı 1,5°C ile sınırlamak için kritik görülmekte olup, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (UNFCCC) tarafından da temel bir yol haritası olarak benimsenmiştir. Avrupa Birliği ise 2050 yılına kadar iklim nötr bir kıta olma hedefini, hukuki bağlayıcılığı bulunan Avrupa İklim Yasası (European Climate Law) aracılığıyla düzenlemiştir. Böylece iklim nötrlüğü, yalnızca çevresel bir hedef değil, aynı zamanda enerji, ekonomi, istihdam, sosyal politika ve adalet temelli dönüşümlere yön veren bütüncül bir strateji hâline gelmiştir. https://unfccc.int/sites/default/files/resource/RNC2050_EN_PT%20Long%20Term%20Strategy.pdf

oluşturarak “hiçbir insanı ve bölgeyi geride bırakmama” ilkesini merkezine yerleştirmektedir. Bu ilke doğrultusunda, bölgesel farklılıkların giderilmesi ve karbon yoğun sektörlerde çalışanların ekonomik ve sosyal uyumlarının desteklenmesi amacıyla adil geçiş mekanizmaları geliştirilmiştir²⁵.

Yeşil dönüşüm, ekonomik faaliyetlerin çevresel sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda bütüncül bir biçimde yeniden yapılandırılması ifade eden çok boyutlu bir süreçtir. Bu süreç, yalnızca sera gazı emisyonlarının azaltılmasını değil; aynı zamanda enerji verimliliğinin artırılmasını, dögüsel ekonomi modellerinin benimsenmesini ve dönüşümün sosyal adalet ilkeleriyle uyumlu biçimde yürütülmesini gerektirmektedir²⁶. Yeşil dönüşümün enerji, sanayi ve toplumsal boyutları birbirini tamamlayan, sistematik bir dönüşümün bileşenlerini oluşturmaktadır. Enerji boyutunda hedef; fosil yakıtlardan kademeli olarak vazgeçmek ve güneş ile rüzgâr gibi yenilenebilir enerji kaynaklarını temel güç unsuru haline getirmektir. Bu hedef, enerjinin üretimi, iletimi ve talep yönetimi süreçlerinde köklü bir yeniden yapılanmayı zorunlu kılmaktadır. Sanayi boyutunda ise çimento, çelik ve kimya gibi karbon yoğun sektörlerde üretim süreçlerinin derinlemesine dönüşümü öngörülmektedir. Bu dönüşüm, kaynak verimliliğini artırmak amacıyla Endüstri 4.0 teknolojilerinin (örneğin yapay zekâ, Nesnelerin İnterneti – IoT ve otomasyon sistemleri) üretim zincirlerine entegrasyonunu gerektirmektedir²⁷. Toplumsal boyut ise çevresel sürdürülebilirliğin sosyal adalet ilkesiyle birlikte ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Yeşil dönüşüm, işgücü piyasaları üzerinde köklü yapısal değişimler yaratması beklenen çok boyutlu bir süreçtir. İklim değişikliğinin çalışma yaşamı ve istihdam üzerindeki etkileri, üretim biçimlerinden

25 Eurofound. *Adil Geçiş: O Kadar da Basit Değil (Just Transition: It's Not Simple)*. Erişim 10 Kasım 2025. <https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/all-content/just-transition-its-not-simple>.

26 Johannes Emmerling vd., “Green jobs and just transition: Employment implications of Europe’s Net Zero pathway”, *Energy Research & Social Science* 127 (Eylül 2025): 104292, <https://doi.org/10.1016/j.erss.2025.104292>.

27 Emmerling vd., “Green jobs and just transition”, 2.

meslek yapısına kadar uzanan kapsamlı bir dönüşümü zorunlu kılmaktadır²⁸. Bu bağlamda, uluslararası anlaşmalarla uyum içinde sera gazı emisyonlarının azaltılması ve küresel sıcaklık artışının 2°C'nin altında tutulması hedeflenirken, karbon yoğun sektörlerde istihdam edilen işgücünün yeşil işlere (*green jobs*) yönlendirilmesi ve bu geçişin adil geçiş ilkesi çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir²⁹. Bu kapsamda, iklim politikalarının “adil geçiş” (*just transition*) ilkesi çerçevesinde tasarlanması; dönüşüm sürecinde en kırılgan grupların korunmasını, istihdam kayıplarının telafisini ve kimsenin bu süreçte geride bırakılmamasını güvence altına almayı amaçlamaktadır³⁰.

Yeşil dönüşümün temel hedeflerinden biri de çevresel sürdürülebilirlik amaçlarına ulaşırken istihdam piyasasında ortaya çıkacak yapısal değişimleri yönetmek ve “yeşil işler” olarak adlandırılan yeni istihdam alanlarını geliştirmektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), yeşil işleri çevresel, ekonomik ve sosyal açıdan sürdürülebilir işletme ve ekonomilere katkı sağlayan; aynı zamanda olumsuz çevresel etkileri azaltmaya yardımcı olan işler olarak tanımlamaktadır³¹. Bu tanım, yenilenebilir enerji, sürdürülebilir tarım ve döngüsel ekonomi gibi alanlarda yeni iş olanaklarının yaratılmasını desteklemektedir.

Sonuç olarak, yeşil dönüşüm yalnızca çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmayı değil, aynı zamanda ekonomik yeniden

28 Didem Yardımcıoğlu, “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26, sy 1 (2024): 468, <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1383496>.

29 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. İstemi Ceysu Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması* (Adalet Yayınevi, 2025), 104 vd.

30 Deniz ve Büyük, “İkiz Dönüşüm”, 58.

31 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), *Yeşil İşler: Uygulanabilir Bir Gelecek için Yeşil Ekonominin Rolü (Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World)*, (Cenevre: ILO, 2008), Erişim 10 Kasım 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_098504.pdf; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), *Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu: Yeşil İşlerle Dönüşüm (World Employment and Social Outlook: Greening with Jobs)*, (Cenevre: ILO, 2018), Erişim 10 Kasım 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_628654.pdf.

yapılanma ve sosyal adaletin güçlendirilmesini amaçlayan bütüncül bir dönüşüm sürecidir. Bu süreç, enerji, sanayi ve istihdam politikalarının yeniden tasarlanmasını gerektirirken, “yeşil işler”in yaygınlaştırılması aracılığıyla hem çevresel hem de sosyal sürdürülebilirliği desteklemektedir.

2. Avrupa Birliği Politikalarında İkiz Dönüşüm

Avrupa Birliği, dijital dönüşüm ile yeşil dönüşümü birlikte ele alan “ikiz dönüşüm”ü temel bir politika önceliği haline getirmiştir. Bu yaklaşım, dijital teknolojik ilerlemeyi çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal adalet hedefleriyle birleştirerek yeni bir kalkınma modeli ortaya koymaktadır. Özellikle 2020’li yıllarda AB’nin temel politika çerçeveleri, ikiz dönüşümü kurumsallaştıracak şekilde tasarlanmıştır.

Yeşil dönüşüm süreci, Avrupa İklim Yasası³², Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Paris Anlaşması³³ gibi uluslararası düzenlemelerle uyumlu politikalar, stratejiler ve yatırımlar aracılığıyla hayata geçirilmektedir. Böylelikle, Avrupa Birliği, ekonomisini ve toplumunu düşük karbonlu, kaynak verimliliğine dayalı ve sürdürülebilir bir modele dönüştürmeyi amaçlamaktadır³⁴. 2019 tarihli Avrupa Yeşil Mutabakatı ile başlayan süreç, AB’nin 2050 yılına kadar iklim nötrlüğü hedefini benimsemesiyle somutlaşmıştır. Yeşil Mutabakat, AB’yi “iklim nötr bir kıta” hâline getirmeyi amaçlayan kapsamlı bir stratejik çerçeve olup, yalnızca çevre politikalarını değil; enerji, sanayi, finans ve sosyal politikaları da kapsayan bütüncül bir dönüşüm programıdır. Bu politika bildirimiminin hemen ardından 2019 yılında yayımlanan

32 İlgili yasa metninin detayları için bkz. Avrupa Komisyonu. *Avrupa İklim Yasası (European Climate Law)*. Erişim 10 Kasım 2025. https://climate.ec.europa.eu/eu-action/european-climate-law_en.

33 Paris Anlaşması küresel sıcaklık artışının sanayi öncesi döneme göre 2°C’nin oldukça altında tutulmasını ve mümkünse 1.5°C ile sınırlandırılmasını amaçlayan temel bir çerçeve sunmaktadır. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi Sekreteryası. *Paris Anlaşması (The Paris Agreement)*. Erişim 10 Kasım 2025. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement>. Alper Yılmaz, “İklim Değişikliğinin İş ve Çalışma İlişkisine Etkisi”, *İstanbul Barosu Dergisi*, 01 Ocak 2025, 143.

34 Bianchini vd., “The Environmental Effects of the ‘Twin’ Green and Digital Transition in European Regions”, 882.

Yıllık Sürdürülebilir Büyüme Stratejisi (*Annual Sustainable Growth Strategy*)³⁵ belgesinde ise “ikiz dönüşüm” kavramı ilk kez sistematik biçimde kullanılmıştır. Avrupa Yeşil Mutabakatı’nın ilanının ardından kısa bir süre içinde önerilen Avrupa İklim Yasası, Mutabakat’ın 2050 yılına kadar iklim nötrlüğü hedefine hukuken bağlayıcılık kazandıran bir belge olarak kabul edilmiştir.

Covid-19 pandemisinin ardından, özellikle AB olmak üzere dünya genelinde birçok hükümet, ekonomik krizin olumsuz etkilerini hafifletmek ve işletmeler ile ekonomilerin yeniden toparlanmasını desteklemek amacıyla çeşitli toparlanma planları ve yatırım programları başlatmıştır³⁶. Avrupa Birliği, bu kapsamda en geniş ölçekli girişimlerinden biri olan Toparlanma ve Dayanıklılık Planını (*Recovery and Resilience Facility – RRF*) hayata geçirmiştir. RRF, “AB bütçesi aracılığıyla bugüne kadar finanse edilmiş en büyük teşvik paketi” olma niteliğini taşımakta olup, toplam 1,8 trilyon euro tutarındaki bu plan ile Covid-19 sonrasında Avrupa ekonomisinin yeniden inşasına ve sürdürülebilir dönüşümüne katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu süreçte amaç, “daha yeşil, daha dijital ve daha dayanıklı bir Avrupa” yaratmaktır³⁷.

Dijital dönüşümün izlenmesinde, Dijital Ekonomi ve Toplum Endeksi (Digital Economy and Society Index – DESI) 2014–2022 yılları arasında temel referans olmuştur³⁸. DESI, dijitalleşmenin yal-

35 Belgenin tam metnine ulaşmak için bkz. Avrupa Komisyonu, *Yıllık Sürdürülebilir Büyüme Stratejisi 2020 (Annual Sustainable Growth Strategy 2020)*, COM(2019) 650 final, 17 Aralık 2019, Erişim 10 Kasım 2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52019DC0650>.

36 Lichtenthaler, “Digitainability”, 64.

37 Avrupa Komisyonu, Toparlanma ve Dayanıklılık Mekanizması (*Recovery and Resilience Facility*), (Brüksel: Avrupa Komisyonu, 2021), Erişim 10 Kasım 2025, https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_en.. Nitekim bu belgede üye devletlerin ulusal plan harcamalarının en az %37’sinin iklim ve çevre dostu yatırımlara, %20’sinin ise dijital dönüşüme ayrılması şartı getirilmiştir.

38 Dijital Ekonomi ve Toplum Endeksi (DESI), 2014–2022 yılları arasında Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa Birliği üye devletlerinin dijital performansını ve dijital dönüşümde kaydettikleri ilerlemeyi ölçmek amacıyla geliştirilen kapsamlı bir bileşik göstergedir. Endeks, dijitalleşmenin yalnızca teknolojik altyapıdan ibaret olmadığını; aynı zamanda nitelikli iş gücü, kamu hizmetleri ve kurumsal dijitalleşme

nızca teknolojik altyapıdan ibaret olmadığını; nitelikli iş gücü, kurumsal dijitalleşme ve kamu hizmetleri gibi boyutları da kapsadığını göstermektedir³⁹. 2023 itibarıyla DESI, Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin Dijital On Yıl Politikası kapsamında yayımlanan Dijital On Yıl Politika Programı 2030'un oluşturulması hakkında 2022/2481 sayılı kararına entegre edilmiştir. Bu karar, dijitalleşme göstergelerini enerji verimliliği, iklim nötrlüğü ve sosyal kapsayıcılıkla ilişkilendirerek ikiz dönüşümün ölçülebilir göstergelerini ortaya koymaktadır.

İkiz dönüşümün hukuki boyutunda, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasası (*EU Artificial Intelligence Act*) özel bir öneme sahiptir⁴⁰. 13 Haziran 2024'te kabul edilen ve 2026'da yürürlüğe girecek olan bu düzenleme⁴¹, insan merkezli ve güvenilir yapay zekânın geliştirilmesini teşvik

boyutlarını içeren çok katmanlı bir dönüşüm süreci olduğunu ortaya koymaktadır. DESI, Avrupa Birliği üyesi ülkelerinin dijital performansını ölçmek amacıyla dört temel bileşen üzerinden ilerlemeyi izlemektedir. Birincisi, Beşeri Kapasite (Human Capital- HUM_CAP) boyutu, bireylerin dijital becerilerini, istihdam düzeylerini ve eğitimde dijital yeterliliklerini değerlendirmektedir. İkincisi, Bağlantı (Connectivity-CONNECT), geniş bant altyapısının yaygınlığı, ağ kalitesi ve dijital erişim düzeyini göstermektedir. Üçüncü bileşen olan Dijital Teknolojilerin Entegrasyonu (Integration of Digital Technology- INT_DIG_TECH), işletmelerin dijital araçları, veri analitiğini ve e-ticareti kullanma kapasitesini ölçmektedir. Son olarak Dijital Kamu Hizmetleri (Digital Public Services- DIG_PUB_SERV), e-devlet uygulamaları, dijital kimlik sistemleri ve çevrimiçi kamusal hizmetlerin erişilebilirliğini kapsamaktadır. Bu bileşenlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022>.

39 Ilaria Benedetti vd., "Digitalization in Europe: A potential driver of energy efficiency for the twin transition policy strategy", *Socio-Economic Planning Sciences* 89 (Ekim 2023): 101701, <https://doi.org/10.1016/j.seps.2023.101701>.

40 Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Yapay Zekâ Yasası (Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council on Artificial Intelligence – AI Act)*, 13 Haziran 2024, Erişim 10 Kasım 2025, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng>.

41 2026 itibarıyla Yapay Zekâ Yasası'nın (AI Act) kurallarının büyük bölümü yürürlüğe girerek uygulanmaya başlanacaktır. Bu tarihte, Ek III'te düzenlenen yüksek riskli yapay zekâ sistemlerine ilişkin hükümler fiilen uygulanır hâle gelecek; şeffaflık yükümlülüklerini düzenleyen 50. madde kapsamındaki kurallar da yürürlüğe girecektir. Aynı zamanda yenilikçiliği desteklemeye yönelik düzenlemeler uygulanmaya başlayacak ve üye devletlerin her birinin en az bir yapay zekâ düzenleyici "sandbox" mekanizması kurmuş olmaları gerekecektir. Böylece Yapay Zekâ Yasası'nın hem ulusal düzeyde hem de Avrupa Birliği düzeyinde uygulanması ve etkin şekilde denetlenmesi süreci resmen başlayacaktır. <https://ai-act-service-desk.ec.europa.eu/en/ai-act/ai-act-implementation-timeline>.

ederken temel hakların, güvenliğin ve sağlığın korunmasını amaçlamaktadır. Bu yasa, dijital dönüşümün insan onuruna ve etik değerlere dayalı yürütülmesi gerekliliğini vurgulayarak, Avrupa'nın "insan merkezli ikiz dönüşüm" anlayışını normatif düzeyde pekiştirmektedir⁴².

3. İkiz Dönüşümün İnsana Yakışır İş Kavramına Etkileri

Sanayi devrimleri, yalnızca üretim biçimlerinde değil, çalışma yaşamının insana yakışır nitelikte şekillenmesinde de belirleyici rol oynayan tarihsel dönüm noktalarıdır. Tarihsel olarak her sanayi devrimi, yeni üretim biçimlerine uyum sağlamak amacıyla eğitim sistemlerinde, iş gücü yapısında ve toplumsal statülerde dönüşüm yaratmış; teknolojik ilerleme ile sosyal adalet arasındaki dengenin sürekli yeniden tanımlanmasına yol açmıştır. Birinci Sanayi Devrimi, buhar gücü ve mekanik üretimin yaygınlaşmasıyla tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişi sağlamış; zanaatkarlığın yerini fabrika işçiliği almış ve işçi sınıfı doğmuştur⁴³. 19. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle İkinci Sanayi Devrimi, elektriğin, kimya ve seri üretim tekniklerinin etkisiyle üretim ölçeğini genişletmiş; mühendislik, teknik bakım ve yöneticilik gibi yeni meslek alanlarını ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte orta sınıf güçlenmiş, eğitim sistemi teknik bilgi ve fen bilimlerine yönelmiştir⁴⁴. 1980 ve 1990'larda Bilgi Ekonomisi'nin ortaya çıkışı genellikle

42 Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasası (AI Act), yapay zekâ sistemlerini risk temelli bir yaklaşımla, yasaklı, yüksek riskli, sınırlı riskli ve asgari riskli sistemler olmak üzere dört ana kategoriye ayırmaktadır. Demokratik değerlere ve temel haklara aykırı görülen uygulamalar — örneğin kamusal alanda gerçek zamanlı yüz tanıma veya sosyal skorumlama — yasaklı sistemlerdendir. Yüksek riskli sistemler, bireylerin hak ve güvenliği üzerinde ciddi etkiler doğurabilecek alanlarda (örneğin tıp, eğitim, istihdam, kredi, göç ve adalet) sıkı denetim ve şeffaflık yükümlülüklerine tabidir. Sınırlı riskli sistemlerde kullanıcıların bilgilendirilmesi zorunluluğu öngörülürken, asgari riskli sistemler yalnızca genel mevzuat hükümlerine tabi tutulmaktadır.

43 Bianchini vd., "The Environmental Effects of the 'Twin' Green and Digital Transition in European Regions", 264.

44 Patrizio Bianchi ve Sandrine Labory, *Industrial Policy for the Manufacturing Revolution* (2018), <https://www.elgaronline.com/monobook/9781786430311/9781786430311.xml>.

Üçüncü Sanayi Devrimi olarak anılmaktadır⁴⁵. Bu yapısal dönüşümle birlikte, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yükselişiyle üretim süreçlerinin dijitalleşmesini, hizmet sektörünün genişlemesini ve yüksek-düşük vasıflı işler arasındaki kutuplaşmayı beraberinde getirmiştir. Dördüncü Sanayi Devrimi, yapay zekâ, biyoteknoloji, robotik, yeşil enerji ve veri temelli teknolojilerin bütünleşmesiyle üretim, istihdam ve beceri yapısını köklü biçimde dönüştürmektedir⁴⁶. Bu devrim, dijitalleşme ile sürdürülebilirliğin kesiştiği “ikiz dönüşüm” süreciyle hem verimlilik hem çevresel sürdürülebilirlik açısından önemli fırsatlar sunarken, aynı zamanda gelir eşitsizliği, bölgesel farklılaşma ve beceri uçurumu gibi sosyoekonomik riskleri de derinleştirmektedir.

Yukarıda da görüldüğü üzere, her sanayi devrimi, teknolojik yeniliklerin yanı sıra emek, beceri, gelir dağılımı ve sosyal koruma alanlarında köklü değişimlere yol açarak “insana yakışır iş” kavramının evrimini etkilemiştir. Teknolojik ilerleme üretkenliği ve ekonomik büyümeyi teşvik ederken, aynı zamanda iş güvencesi, gelir adaleti, iş sağlığı ve güvenliği gibi temel çalışma haklarını tehdit eden yeni risk alanları da yaratmaktadır. Özellikle Dördüncü Sanayi Devrimi'nin dijitalleşme, otomasyon ve yapay zekâ temelli yapısı, işin niteliğini kökten değiştirerek bazı meslekleri ortadan kaldırmakta, yeni beceriler gerektiren istihdam biçimlerini ön plana çıkarmaktadır⁴⁷. Bu nedenle, ikiz dönüşüm süreci sosyal adalet, kapsayıcı büyüme ve insan onuruna dayalı çalışma koşullarının korunması açısından da incelenmelidir. İnsana yakışır iş perspektifi, dijital ve yeşil dönüşümün merkezine insanı yerleştirerek, teknolojik ilerlemenin insan refahına, toplumsal bütünlüğe ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine hizmet etmesini sağlayacak temel normatif çerçeveyi sunmaktadır.

45 Bianchini vd., “The Environmental Effects of the ‘Twin’ Green and Digital Transition in European Regions”, 266.

46 Lisa De Propriis ve David Bailey, “Pathways of regional transformation and Industry 4.0”, *Regional Studies* 55, sy 10-11 (2021): 1618, <https://doi.org/10.1080/00343404.2021.1960962>.

47 Bianchini vd., “The Environmental Effects of the ‘Twin’ Green and Digital Transition in European Regions”, 268 vd.

Avrupa Birliği belgelerinde “ikiz dönüşüm” sıklıkla ekonomik bir fırsat olarak sunulmaktadır⁴⁸. Yeşil dönüşüm; dekarbonizasyon ve kaynak verimliliği hedeflerini içerirken, dijital dönüşüm; otomasyon, yapay zekâ ve platformlaşma gibi yenilikleri kapsamaktadır. Ancak bu dönüşüm süreçlerinin işgücü piyasaları üzerindeki etkisi karmaşıktır⁴⁹. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tanımlanan insana yakışır iş standartları; üretkenliği, adil geliri, sosyal korumayı, işçi haklarını ve sosyal diyalogu temel alarak küresel krizlere karşı sürdürülebilir kalkınmanın temelini oluşturmaktadır. Dönüşümün başarılı olabilmesi için bu standartların güvence altına alınması kritik öneme sahiptir⁵⁰.

İkiz dönüşüm, işgücü piyasalarında eş zamanlı olarak hem istihdam kayıplarına sebep olan hem de yeni iş olanaklarını doğuran çift yönlü bir etki yaratmaktadır. Bu süreç, teknolojik değişimlerin hızına ve çevresel politikaların uygulanma biçimlerine bağlı olarak işgücünün yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmaktadır.

Dijital dönüşümün ilerlemesiyle birlikte otomasyon, robotik sistemler ve yapay zekâ tabanlı üretim süreçleri, pek çok sektörde işgücü talebini azaltmaktadır⁵¹. Bu durum, özellikle düşük vasıflı

48 Antonio Aloisi, “Integrating the EU Twin (Green and Digital) Transition? Synergies, Tensions and Pathways for the Future of Work”, *Columbia Journal of European Law* 30, sy 3 (2024): 328.

49 Ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), *İkiz Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri Araştırma Raporu (The Effects of Twin Transition on the Labour Market Research Report)*, Erişim 10 Kasım 2025, <https://www.iskur.gov.tr/medya/drjgbhn/ikiz-donusumun-iscucu-piyasasına-etkileri-1.pdf>.

50 Avrupa Komisyonu’nun 2030 İklim Hedefi Etki Değerlendirmesi, net sıfır emisyon hedefi doğrultusunda enerji sektöründe istihdamın 1,3 milyondan 2,5–3 milyon aralığına yükseleceğini öngörmektedir. Ancak bu nicel artış, sosyal maliyetleri ve yapısal riskleri maskeleymektedir. Fosil yakıt sektörlerinde (kömür ve petrol) yaşanacak yaklaşık 300.000 iş kaybı ve bu kayıpların coğrafi olarak belirli bölgelerde yoğunlaşması, beceri uyumsuzlukları ve zamanlama sorunları gibi faktörler, önemli yapısal engeller ortaya çıkarmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Avrupa Komisyonu. Avrupa’nın 2030 İklim Hedeflerinin Artırılmasına İlişkin Bildiriye Eşlik Eden Etki Değerlendirmesi: Halkımızın Yararına İklim-Nötr Bir Geleceğe Yatırım (*Impact Assessment Accompanying the Communication on Stepping up Europe’s 2030 Climate Ambition: Investing in a Climate-Neutral Future for the Benefit of Our People*). SWD (2020) 176 final. Brüksel: Avrupa Komisyonu, 2020.

51 Clémence Faivre vd., *The Green and Digital Twin Transition: EU vs US Firms.*, S9, Erişim 10 Kasım 2025,

çalışanların istihdam güvencesini zayıflatmakta ve gelir eşitsizliğini derinleştirmektedir⁵². İklim değişikliğinin yarattığı çevresel etkiler de istihdam üzerinde benzer biçimde yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır⁵³. Örneğin, aşırı hava olayları hem üretim altyapısına zarar vermekte hem de ulaşım ve tedarik zincirlerinde aksamalara neden olmaktadır. Sıcaklık artışı ise işgücünün verimliliğini düşürmektedir⁵⁴. Bu etkilerden özellikle yoksul kesimler, kayıt dışı çalışanlar, mevsimlik işçiler ve göçmen işçiler gibi kırılgan gruplar olumsuz biçimde etkilenmektedir. Enerji, su, tarım, gıda, ormancılık, turizm, ulaşım, inşaat ve madencilik gibi iklime bağımlı sektörler, istihdam kaybı riskinin en yüksek olduğu alanlardır⁵⁵.

Yukarıda da açıkladığımız üzere, ikiz dönüşümün insana yakışır iş üzerindeki etkilerini anlamada en merkezi kavram “adil geçiş”tir⁵⁶. Türkiye’de adil geçiş kavramı, özellikle İklim Kanunu kapsamında hukuki bir çerçeveye kavuşturulmaya çalışılmakta ve düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde çalışanların, kırılgan grupların ve bölgesel ekonomilerin korunmasına yönelik temel ilkeler bu taslakta yer almaktadır. Bununla birlikte, adil geçişin yalnızca genel politika hedefi düzeyinde ele alındığı; işgücü piyasası dönüşümü, yeniden beceri kazandırma mekanizmaları, sosyal koruma tedbirleri ve finansman modelleri gibi konularda uygulamaya yönelik bağlayıcı ve somut düzenlemelerin sınırlı kaldığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır. Bu nedenle, İklim Kanunu’nun adil geçiş hukuken tanınması önemli bir adım olarak değerlendirilse de, düzenlemenin uygulanabilirlik, kapsam ve kurumsal

52 Deniz ve Büyük, “İkiz Dönüşüm”, 60; Altan, “Sürdürülebilir Bir Geleceğin İki Önemli Basamağı: Yeşil Dönüşüm ve Dijital Dönüşüm”, 15.

53 Aloisi, “Integrating the EU Twin (Green and Digital) Transition?”, 326.

54 Yardımcıoğlu, “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”, 468-80.

55 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), *İkiz Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri Araştırma Raporu (The Effects of Twin Transition on the Labour Market Research Report)*, Erişim 10 Kasım 2025, <https://www.iskur.gov.tr/medya/drjgbhn/ikiz-donusumun-iscucu-piyasasına-etkileri-1.pdf>.

56 Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması*, 99.

koordinasyon bakımından yeterli olup olmadığı konusunda akademik ve politik alanda devam eden bir tartışma söz konusudur⁵⁷. Adil geçiş, karbon yoğun sektörlerden yeşil işlere geçişin sosyal açıdan dengeli ve hakkaniyetli biçimde gerçekleşmesini öngörmektedir. Adil bir geçişin gerçekleştirilebilmesi, sosyal tarafların, hükümetin ve işverenlerin katılımıyla dikkatli istişareler yürütülmesine bağlıdır⁵⁸.

İstihdam kayıplarının yanı sıra ikiz dönüşüm yeni iş olanakları da sağlamaktadır. Yeşil dönüşüm, düşük emisyonlu üretim ve hizmet faaliyetlerinin yaygınlaşması yoluyla yeni istihdam alanları yaratma potansiyeline sahiptir⁵⁹. Özellikle yenilenebilir enerji, enerji verimliliği ve çevre teknolojileri gibi sektörlerde istihdam artışı beklenmektedir. Avrupa Birliği düzeyinde yapılan projeksiyonlar, yeşil dönüşümün 2030 yılına kadar toplam istihdam üzerinde pozitif bir etki doğuracağını öngörmektedir⁶⁰. Dijital teknolojiler, yeşil dönüşüm hedeflerine ulaşmada kilit bir kolaylaştırıcı unsur olarak öne çıkmaktadır⁶¹. İleri dijital teknolojiler- özellikle yapay zekâ ve nesnelerin interneti- işletmelerin üretim süreçlerinde çevresel sürdürülebilirliği güçlendirmekte ve eko-yenilik kapasitesini artırmaktadır⁶².

Bu dönüşümün hukuki boyutunda ise, “yeniden beceri kazandırma” iş hukuku perspektifinden ele alınmalıdır. Mesleki eğitim, bireysel bir hak veya devlet teşviki olmanın ötesine geçerek, işverenler açısından proaktif bir yükümlülük haline getirilmelidir. Teknolojik

57 İklim Kanunu için bkz. <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=7552&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

58 Yardımcıoğlu, “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”, 484.

59 Aloisi, “Integrating the EU Twin (Green and Digital) Transition?”, 331.

60 *The Twin Transition as a Transformer of Work and an Opportunity for Development - Bridges 5.0*, 24 Mart 2025, 36.

61 Deniz ve Büyük, “İkiz Dönüşüm”, 57 ; Benedetti vd., “Digitalization in Europe”, 1.

62 İtalya'daki işletmeler üzerinde gerçekleştirilen ampirik bir çalışma, dijital yatırımların eko-yenilik yapma eğilimini ve kapasitesini anlamlı biçimde yükselttiğini ortaya koymuştur Sandro Montresor ve Antonio Vezzani, “Digital technologies and eco-innovation. Evidence of the twin transition from Italian firms”, *Industry and Innovation* 30, sy 7 (2023): 766, <https://doi.org/10.1080/13662716.2023.2213179>.; Montresor ve Vezzani, “Digital technologies and eco-innovation. Evidence of the twin transition from Italian firms”, 766..

ve çevresel değişimlere uyum sağlamak amacıyla işverenlerin çalışanlarını yeniden beceri kazandırma programlarına yönlendirmesi, sözleşmesel veya toplu iş sözleşmesi düzeyinde düzenlenmelidir. Özellikle “kahverengi işlerin”⁶³ sonlanma riski bulunan sektörlerde, işverenlerin önleyici beceri geliştirme planları sunma yükümlülüğü yasal güvenceye kavuşturulmalı; maliyet paylaşımında adaletin sağlanması için karbon ayak izine dayalı teşvik sistemleri, sektörel beceri fonları ve iklim temelli işsizlik sigortası gibi yenilikçi finansman mekanizmaları hayata geçirilmelidir.

İkiz dönüşüm süreci aynı zamanda yeni politika araçlarının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Karbon ayak izine dayalı teşvik sistemleri, sektörel beceri fonları ve iklim temelli işsizlik sigortası gibi yenilikçi mekanizmalar, geçişin mali yükünün adil biçimde paylaşılmasını sağlayabilecektir. Avrupa Birliği’nin Yeşil Taksonomi (Green Taxonomy)⁶⁴ ve Sosyal İklim Fonu⁶⁵ girişimleri, bu yönde önemli örnekler sunmaktadır.

Türkiye ekonomisi için otomasyon, yapay zekâ ve diğer dijital teknolojiler, ekonomik gücü artırma yönünde büyük bir potansiyel barındırmaktadır⁶⁶. Dünya genelinde mevcut teknolojiler, işlerin %50’sinin otomasyonla gerçekleştirilebilecek seviyede olduğunu göstermektedir. Türkiye’de ise mevcut teknolojilerle her 10 mesleğin 6’sı %30 oranında otomatize edilebilir durumdadır. Önümüzdeki on yıl içerisinde,

63 Kahverengi işler; çalışanlara düşük ücret politikası uygulayan, düşük ve orta becerili çalışanlara, yüksek becerili işlere geçmek için eğitim desteği sağlamayan, adil bir gelişme ortamı sunmayan, iş güvencesi noktasında çalışana güven vermeyen ve çok boyutlu ayrımcılık yapan işler olarak tanımlanmaktadır. Ceyda Özsoy, “Yeşil Ekonominin Dinamikleri: Yeşil İşler ve Beceriler”, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, sy 562 (Aralık 2011): 22.

64 European Parliament and Council of the European Union. *Regulation (EU) 2020/852 of the European Parliament and of the Council of 18 June 2020 on the establishment of a framework to facilitate sustainable investment*. Official Journal of the European Union L 198 (22 June 2020).

65 European Parliament and Council of the European Union, *Regulation (EU) 2023/955 ... establishing a Social Climate Fund* (Türkçe: “Sosyal İklim Fonu’nu kuran Yasa”), OJ L 130, 16 May 2023.

66 Nurcan Deniz ve Köksal Büyük, “İkiz Dönüşüm: Yeşil ve Dijital Dönüşüm”, *Dijital Teknolojiler ve Eğitim Dergisi* 2, sy 1 (2023): 60, <https://doi.org/10.5281/zenodo.8194073>.

otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin ekonomik faydaları ve sosyal değişimlerle birlikte, Türkiye’de 3.1 milyon iş artışı potansiyeli öngörülmektedir. Bu süre zarfında otomasyon ve dijitalleşmenin etkisiyle 7.6 milyon iş kaybedilecek, ancak bu kaybedilen işler yeni işlere dönüşebilecek ve 2030 yılına kadar 8.9 milyon yeni iş oluşabilecektir⁶⁷. İkiz Dönüşümün yeşil boyutunda ise Türkiye, uluslararası iklim anlaşmaları ve düşük karbonlu ekonomiye geçiş hedefleriyle şekillenmektedir⁶⁸. Türkiye, 10. ve 11. Kalkınma Planlarında yeşil dönüşüm kavramını benimsemiş⁶⁹ ve 2021 yılında Ticaret Bakanlığı tarafından yayımlanan Yeşil Mutabakat Eylem Planı⁷⁰ ile hedeflerini belirlemiştir. İklim Kanunu Türkiye’de adil geçişin sağlanması, işgücü piyasası düzenlemeleri ve sosyal diyalog mekanizmalarının aktif olarak kullanılmasını gerektirmektedir. Karbon yüksek işlerden yeşil işlere dönüşümün adil bir şekilde gerçekleşmesi için toplu iş hukuku araçları aktif bir şekilde kullanılmalıdır. Bu dönüşüm sürecinde sendikalar gibi paydaşların da önemli bir rolü bulunmaktadır⁷¹. Özellikle Türkiye gibi dış ticareti ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları açısından Avrupa Birliği politikalarından yoğun bir şekilde etkilenen ülkeler için, bu dönüşümün istihdam piyasalarına olan etkilerinin ve bu sürecin sosyal adalet temelinde incelenmesi büyük önem taşımaktadır⁷².

67 McKinsey & Company, (2020). *İşimizin Geleceği. Dijital Çağda Türkiye’nin Yetenek Dönüşümü Raporu* <https://www.mckinsey.com/tr/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Turkey/Our%20Insights/Future%20of%20Work%20Turkey/İsimizin-Gelecegi-Turkiye-Rapor-Ozeti-2020.ashx>

68 Didem Yardımcıoğlu, “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26, sy 1 (2024): 467, <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1383496>.

69 Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Eleventh_Development_Plan_2019-2023.pdf ; <https://stps.metu.edu.tr/sites/stps.metu.edu.tr/files/ttg-greet-2.pdf>.

70 Yeşil Mutabakat Eylem Planı ayrıntılı bilgi için bkz. <https://ticaret.gov.tr/data/60f1200013b876eb28421b23/MUTABAKAT%20YE%CS%9E%C4%BOL.pdf>

71 Yardımcıoğlu, “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”, 472.

72 Ayşe Nur Buyruk Akbaba, “İkiz Dönüşüm: Bibliyometrik Analiz”, *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 2, sy 1 (2024): 31.

Sonuç

Dijital ve yeşil dönüşüm süreçlerinin eş zamanlı olarak ilerlediği günümüz dünyasında, “ikiz dönüşüm” kavramı ekonomik kalkınma, çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal adalet arasında yeni bir denge arayışını temsil etmektedir. Bu çalışma göstermektedir ki, ikiz dönüşüm yalnızca üretim teknolojilerinin ya da enerji sistemlerinin dönüşümü değil; aynı zamanda çalışma hayatının, mesleki becerilerin ve sosyal koruma mekanizmalarının yeniden yapılandırılmasını gerektiren bir toplumsal süreçtir.

Bu kapsamda, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik arasındaki etkileşimi tanımlayan dijital sürdürülebilirlik yaklaşımı, çevresel hedeflerle teknolojik yenilik arasındaki karşılıklı bağı güçlendirirken, çalışma yaşamında yeni fırsat ve risk alanları yaratmaktadır. Avrupa Birliği'nin Yeşil Mutabakat, Dijital On Yıl Politikası ve Yapay Zekâ Yasası gibi belgeleri, bu karşılıklı etkileşimi kurumsal düzeyde somutlaştırmıştır. Ancak bu dönüşümün başarısı, teknolojik ilerleme kadar sosyal politikaların ve iş gücü stratejilerinin de uyum içinde şekillenmesine bağlıdır.

İkiz dönüşüm süreci, insana yakışır iş anlayışını yeniden tanımlamakta ve dört temel sütunun -istihdam, sosyal koruma, temel haklar ve sosyal diyalog- her birine yeni anlamlar kazandırmaktadır. Dijitalleşmenin getirdiği esneklik, verimlilik ve erişilebilirlik imkânları, aynı zamanda algoritmik gözetim, veri temelli ayrımcılık ve güvencesizlik risklerini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, teknolojik dönüşümün insan merkezli ve hak temelli ilkelerle uyumlu yürütülmesi zorunludur.

Yeşil dönüşüm boyutunda ise, sadece enerji verimliliği, dögüsel ekonomi ve karbon azaltımı hedefleri değil, aynı zamanda bu hedeflerin sosyal maliyetinin adil paylaşımı da büyük önem taşımaktadır. Adil geçiş ilkesinin uygulanması, yeşil dönüşümün dışlayıcı değil, kapsayıcı olmasını güvence altına alacaktır. Ayrıca, yaşam boyu öğrenme ve beceri dönüşümü politikaları, ikiz dönüşümün sosyal sürdürülebilirliğinin anahtarıdır. Çalışanların yeni dijital ve yeşil

beceriler kazanması hem bireysel refah hem de toplumsal dayanıklılık açısından stratejik bir zorunluluktur. Bu yönüyle ikiz dönüşüm, yalnızca mevcut işlerin niteliğini değil, gelecekteki “insana yakışır iş”in doğasını da şekillendirmektedir.

Sonuç olarak, ikiz dönüşüm süreci teknoloji, çevre ve insan arasındaki ilişkiyi yeniden tanımlamaktadır. Bu dönüşümün merkezine insanı yerleştiren bir yaklaşım, sürdürülebilir kalkınmanın yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda etik ve toplumsal bir boyuta sahip olduğunu göstermektedir. İnsana yakışır iş ilkeleri, bu yeni çağda sosyal adaletin pusulası olmaya devam edecek; dijital ve yeşil dönüşümün insan onuruna dayalı, kapsayıcı ve adil bir gelecek inşa etmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akbaba, Ayşe Nur Buyruk. “İkiz Dönüşüm: Bibliyometrik Analiz”. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 2, sy 1 (2024): 31-43.
- Albertson, Kevin, Christina Purcell, ve Richard Whittle. “The History and Future of Work”. İçinde *Decent Work: Opportunities and Challenges*, editör Fiona Christie, Marilena Antoniadou, Kevin Albertson, ve Mark Crowder. Emerald Publishing Limited, 2021.
- Aloisi, Antonio. “Integrating the EU Twin (Green and Digital) Transition? Synergies, Tensions and Pathways for the Future of Work”. *Columbia Journal of European Law* 30, sy 3 (2024): 326-84.
- Altan, Pelin Su. “Sürdürülebilir Bir Geleceğin İki Önemli Basamağı: Yeşil Dönüşüm ve Dijital Dönüşüm”. İçinde *Büro Yönetiminde Yeni İş Modelleri ve Sürdürülebilirlik*, editör Mehmet Altınöz ve Nuran Öztürk Başpınar. Duvar Yayınları, 2024.
- Avrupa Komisyonu. *Avrupa Yeşil Mutabakatı*. COM (2019) 640 final, 11 Aralık 2019. Erişim 10 Kasım 2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52019DC0640>.
- Avrupa Komisyonu. *Avrupa'nın Dijital Geleceğini Şekillendirmek (Shaping Europe's Digital Future)*. Brüksel: Avrupa Komisyonu, 2020. Erişim 10 Kasım 2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/shaping-europes-digital-future_en.

- Avrupa Komisyonu. *Avrupa İklim Yasası (European Climate Law)*. Erişim 10 Kasım 2025. https://climate.ec.europa.eu/eu-action/european-climate-law_en.
- Avrupa Komisyonu, *Yıllık Sürdürülebilir Büyüme Stratejisi 2020 (Annual Sustainable Growth Strategy 2020)*, COM(2019) 650 final, 17 Aralık 2019, Erişim 10 Kasım 2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52019DC0650>.
- Avrupa Komisyonu, *Toparlanma ve Dayanıklılık Mekanizması (Recovery and Resilience Facility)*, (Brüksel: Avrupa Komisyonu, 2021), Erişim 10 Kasım 2025, https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_en.
- Avrupa Komisyonu. Avrupa'nın 2030 İklim Hedeflerinin Artırılmasına İlişkin Bildiriye Eşlik Eden Etki Değerlendirmesi: Halkımızın Yararına İklim-Nötr Bir Geleceğe Yatırım (*Impact Assessment Accompanying the Communication on Stepping up Europe's 2030 Climate Ambition: Investing in a Climate-Neutral Future for the Benefit of Our People*). SWD (2020) 176 final. Brüksel: Avrupa Komisyonu, 2020.
- Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Dijital Onyıl Politika Programı 2030'un Oluşturulmasına İlişkin Karar (Decision (EU) 2022/2481)*, 14 Aralık 2022, Erişim 10 Kasım 2025, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/europes-digital-decade>.
- Avrupa Parlamentosu ve Konsey, *Yapay Zekâ Tüzüğü (Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council on Artificial Intelligence – AI Act)*, 13 Haziran 2024, Erişim 10 Kasım 2025, <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-regulation-on-artificial-intelligence>.
- Bayar, Ziyacan. “Kullanıcı Deneyimi Tasarımı Odağında Bir Tasarım Bileşeni Olarak İnsan Bilişselliği ve Duygular”. *Yedi*, sy Sanatta Dijitalizm Özel Sayısı (Kasım 2024): 267-79. <https://doi.org/10.17484/yedi.1498907>.
- Balsmeier, Benjamin, ve Martin Woerter. “Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction”. *Research Policy*, The Digital Transformation of Innovation and Entrepreneurship, c. 48, sy 8 (2019): 103765. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.010>.
- Benedetti, Ilaria, Giulio Guarini, ve Tiziana Laureti. “Digitalization in Europe: A potential driver of energy efficiency for the twin transition policy strategy”. *Socio-Economic Planning Sciences* 89 (Ekim 2023): 101701. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2023.101701>.

- Berman, Saul J. "Digital transformation: opportunities to create new business models". *Strategy & Leadership* 40, sy 2 (2012): 16-24. <https://doi.org/10.1108/10878571211209314>.
- Bianchi, Patrizio, ve Sandrine Labory. *Industrial Policy for the Manufacturing Revolution*. 2018. <https://www.elgaronline.com/monobook/9781786430311/9781786430311.xml>.
- Bianchini, Stefano, Giacomo Damioli, ve Claudia Ghisetti. "The Environmental Effects of the 'Twin' Green and Digital Transition in European Regions". *Environmental and Resource Economics* 84, sy 4 (2023): 877-918. <https://doi.org/10.1007/s10640-022-00741-7>.
- Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi Sekreteryası. *Paris Anlaşması (The Paris Agreement)*. Erişim 10 Kasım 2025. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement>.
- Birleşmiş Milletler (United Nations), *Dünyamızı Dönüştürmek: Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi (Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development)* (New York: Birleşmiş Milletler, 2015), Erişim 10 Kasım 2025, <https://sdgs.un.org/2030agenda>.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, ve Gülnihal Ahter Yakacak. "İnsana Yakışır İş Kavramına Genel Bakış". İçinde *İnsana Yakışır İş Serisi*, editör Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak, ve Abdülmecit Guldagi. İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025.
- Brennen, J. Scott, ve Daniel Kreiss. "Digitalization". İçinde *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy*. John Wiley & Sons, Ltd, 2016. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect111>.
- De Propriis, Lisa, ve David Bailey. "Pathways of regional transformation and Industry 4.0". *Regional Studies* 55, sy 10-11 (2021): 1617-29. <https://doi.org/10.1080/00343404.2021.1960962>.
- Deniz, Nurcan, ve Köksal Büyük. "İkiz Dönüşüm: Yeşil ve Dijital Dönüşüm". *Dijital Teknolojiler ve Eğitim Dergisi* 2, sy 1 (2023): 57-70. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8194073>.
- Dinç Ütükler, İstemi Ceysu. *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması*. Adalet Yayınevi, 2025.
- Dünya Ekonomik Forumu, *Sosyal Ekonominin Kilidini Açmak: Yeşil ve Dijital Dönüşümlerde Eşitliğe Doğru (Unlocking the Social Economy: Towards Equity in the Green and Digital Transitions)* (Cenevre: Dünya Ekonomik Forumu, 2025), Erişim 10 Kasım 2025, https://reports.weforum.org/docs/WEF_Unlocking_the_Social_Economy_2025.pdf.

- Eurofound. *Adil Geçiş: O Kadar da Basit Değil (Just Transition: It's Not Simple)*. Erişim 10 Kasım 2025. <https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/all-content/just-transition-its-not-simple>.
- Emmerling, Johannes, Laurent Drouet, Jessica Jewell, Lola Nacke, Sandeep Pai, ve Hisham Zerriffi. "Green jobs and just transition: Employment implications of Europe's Net Zero pathway". *Energy Research & Social Science* 127 (Eylül 2025): 104292. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2025.104292>.
- Faivre, Clémence, Désirée Rückert, Reinhilde Veugelers, ve Christoph T. Weiss. *The Green and Digital Twin Transition: EU vs US Firms*. Erişim 10 Kasım 2025. <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2023/number/1/article/the-green-and-digital-twin-transition-eu-vs-us-firms.html>.
- Gupta, Shivam, Mahsa Motlagh ve Jakob Rhyner. "The Digitalization Sustainability Matrix: A Participatory Research Tool for Investigating Digitainability". *Sustainability* 12, sy 21 (2020). <https://doi.org/10.3390/su12219283>.
- Gupta, Shivam, Jakob Rhyner, Shivam Gupta, ve Jakob Rhyner. "Mindful Application of Digitalization for Sustainable Development: The Digitainability Assessment Framework". *Sustainability* 14, sy 5 (2022). <https://doi.org/10.3390/su14053114>.
- Holemans, Dirk, ed. "Different Perspectives on a Justtransition: From Decent Jobs in Agreeener Society to a Good Life Forall within Planetary Boundaries". İçinde *A European Just Transition for a Better World*, kitap editörü Dirk Holemans ve Elina Volodchenko. London Publishing Partnership, 2022.
- Işık Maden, Selen. "Dijital ve Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınmanın Yeni Anahtarı: İkiz Dönüşüm". İçinde *İktisadi ve İdari Bilimlerde Araştırma, Yöntem ve Analiz 2025-II*, editör Nebiye Yamak ve Banu Tanrıöver. Livre de Lyon, 2025.
- Keller, Wolfram. "Shaping Digital Sustainable Development in Chemical Companies". *Journal of Business Chemistry*, 2020.
- Lichtenthaler, Ulrich. "Digitainability: The Combined Effects of the Megatrends Digitalization and Sustainability". *Journal of Innovation Management* (Porto Portugal, Portugal) 9, sy 2 (2021). https://doi.org/10.24840/2183-0606_009.002_0006.
- Kuye, Alani. "The Interplay of User Interface (UI) and User Experience (UX): A Comparative Analysis". SSRN Scholarly Paper No. 5042944.

- Social Science Research Network, 02 Aralık 2024. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5042944>.
- Matt, Christian, Thomas Hess, Alexander Benlian, ve Florian Wiesbock. "Options for Formulating a Digital Transformation Strategy". *MIS Quarterly Executive* 15, sy 2 (2016). <https://aisel.aisnet.org/misqe/vol15/iss2/6>.
- McAfee, Andrew, ve Erik Brynjolfsson. *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W. W. Norton & Company, 2017.
- Melnyk, Leonid Hryhorovych, Oleksandr Vasylovych Kubatko, K. Klymenko, ve L. Rybina. *Digital and Economic Transformations for Sustainable Development Promotion: A Case of OECD Countries*. LLC "Consulting Publishing Company "Business Perspectives", 2021. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/87556>.
- Montesor, Sandro, ve Antonio Vezzani. "Digital technologies and eco-innovation. Evidence of the twin transition from Italian firms". *Industry and Innovation* 30, sy 7 (2023): 766-800. <https://doi.org/10.1080/13662716.2023.2213179>.
- OECD, COVID-19 Çağında Dijital Dönüşüm: Dirençlilik İnşası ve Uçurumların Kapatılması (Digital Transformation in the Age of COVID-19: Building Resilience and Bridging Divides), *Digital Economy Outlook 2020 Supplement* (Paris: OECD, 2020), Erişim 10 Kasım 2025, <https://www.oecd.org/digital/digital-economy-outlook-covid.pdf>.
- Ömür, Gökçe Akdemir. "Sürdürülebilirlik ve dijital dönüşüm kavramlarının etkileşimine yönelik bir değerlendirme". *Business & Management Studies: An International Journal* 13, sy 1 (2025): 127-47. <https://doi.org/10.15295/bmij.v13i1.2496>.
- Özsoy, Ceyda. "Yeşil Ekonominin Dinamikleri: Yeşil İşler ve Beceriler". *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, sy 562 (Aralık 2011): 19-19.
- Ree, Kees van der. "Promoting Green Jobs: Decent Work in the Transition to Low-carbon, Green Economies". İçinde *The ILO @ 100: Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, editör Christophe Gironde ve Gilles Carbonnier, c. 11. Brill, 2019. <https://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctvrk4c6>.
- Sá, Maria José, Ana Isabel Santos, Sandro Serpa, vd. "Digitainability—Digital Competences Post-COVID-19 for a Sustainable Society". *Sustainability* 13, sy 17 (2021). <https://doi.org/10.3390/su13179564>.
- The Twin Transition as a Transformer of Work and an Opportunity for Development - Bridges 5.0*. 24 Mart 2025. <https://bridges5-0.eu/the-twin-transition-as-a-transformer-of-work-and-an-opportunity-for-development/>.

- Tuğaç, Çiğdem. “Green Growth, Just Transition And Decent Works In The Context Of Sustainable Development And Combatting Climate Change”. *Alternatif Politika* 12, sy 3 (2020): 424-57.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), *İkiz Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri Araştırma Raporu (The Effects of Twin Transition on the Labour Market Research Report)*, Erişim 10 Kasım 2025, <https://www.iskur.gov.tr/medya/drjygbhn/ikiz-donusumun-igucu-piyasasina-etkileri-1.pdf>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), *Yeşil İşler: Uygulanabilir Bir Gelecek için Yeşil Ekonominin Rolü (Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World)*, (Cenevre: ILO, 2008), Erişim 10 Kasım 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_098504.pdf
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), *Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu: Yeşil İşlerle Dönüşüm (World Employment and Social Outlook: Greening with Jobs)*, (Cenevre: ILO, 2018), Erişim 10 Kasım 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_628654.pdf.
- Yardımcıoğlu, Didem. “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 26, sy 1 (2024): 467-511. <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1383496>.
- Yılmaz, Alper. “İklim Değişikliğinin İş ve Çalışma İlişkisine Etkisi”. *İstanbul Barosu Dergisi*, 01 Ocak 2025.



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ IX:

Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Işığında İşe Alımda Ayrımcılık Yasakları ve İnsana Yakışır İşin Bir Gereği Olarak İşçinin Söz Hakkı

10 Nisan 2025

Moderatör: Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Anayasa Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Arş. Gör. Damla Kaynar Kıroğlu

*Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Arş. Gör. Beyza Aydın

*İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Sayın hocalarım, değerli katılımcılar, İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi olarak düzenlediğimiz İnsana Yakışır İş serisinin dokuzuncusunda sizlerle bir araya gelmekten büyük mutluluk duyuyorum. Öncelikle etkinliğimize hoş geldiniz. Bildiğiniz üzere, daha önce gerçekleştirdiğimiz İnsana Yakışır İş serisinin önemli tartışmalarını içeren akademik bir eser olarak kitaplaştırıldı ve bu ay içerisinde de sizlerle paylaşmış olacağız. Bu çalışmamızda emeği geçen tüm konuşmacılarımıza ve destek veren meslektaşlarımıza teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Bugün, bu dönem yeni bir etkinlik serisinin başlangıcını yapıyoruz. İnsana Yakışır İş serisinin 9. toplantısında, alanında uzman iki değerli araştırmacı bizlerle birlikte olacak. Bu çalışma, yaşamının insan hakları boyutunu farklı açılardan değerlendirecek. Çok kısa olarak iki konuşmacımızı tanıtmak istiyorum.

İlk konuşmacımız, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi Beyza Aydın. Sayın Aydın, 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 2020 yılında mezun olduktan sonra aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2023 yılında, *Sendika Hakkı ve Özgürlüğü Kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş Hukukuna Uygulanması Sorunu* başlıklı teziyle mezun oldu. Halen Hacettepe Üniversitesinde doktora eğitimini sürdürmektedir. 2022 yılından beri İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya devam etmektedir. Sayın Aydın bugün bize, insana yakışır bir işin gereği olarak işçinin söz hakkı konusunu aktaracak ve işçinin söz hakkının

çalışma koşullarını iyileştirmesi ile demokratik bir çalışma ortamının oluşturulmasındaki önemini değerlendirecek.

İkinci konuşmacımız, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışan Damla Kaynar Kıroğlu. Damla hocam, 2019 yılında Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesinden birincilikle mezun olmuştur. Aynı yıl yüksek lisans eğitimine başlamış ve 2022 yılında *Türk Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma* konulu tezini tamamlamıştır. Şu anda yine Hacettepe Üniversitesinde doktora eğitimine devam etmekte olup tez aşamasındadır. 2020 yılından itibaren de Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Bugün bize ABAD kararları ışığında işe alımda ayrımcılık yasaklarından bahsedecek. Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarını inceleyerek işe alım süreçlerindeki ayrımcılığa ilişkin güncel yaklaşımları kendisinden bugün dinleyeceğiz.

Her iki sunumun da çalışma yaşamındaki temel hakları anlamak ve insana yakışır iş anlayışını güçlendirmek açısından son derece önemli olduğuna inanıyorum. Konuşmacılarımıza katkılarından dolayı şimdiden teşekkür ediyorum. Siz değerli katılımcılarımızın da katılımıyla zengin bir tartışma ortamı oluşmasını diliyorum.

Şimdi sözü, ilk konuşmasını yapmak üzere Araştırma Görevlisi Sayın Beyza Aydın hocama bırakıyorum. Teşekkür ederim hocam.

Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Işığında İŖe Alımda Ayrımcılık Yasakları

Damla Kaynar Kiroğlu*

GiriŖ

Ayrımcılık yasağı, iŖ iliŖkisinin baŖlangıcından sona ermesine kadar olan her aŖamada büyük önem arz eden bir kavramdır. Özellikle iŖ iliŖkisinin kurulması aŖamasında, ilanlardan baŖlayıp iŖ grŖmele-rine uzanan geniŖ bir süreçte kiŖinin çeŖitli nedenlerle ayrımcılığa uç-raması söz konusu olabilmektedir. Ayrımcılık cinsiyet, cinsel yönelim, dini inanç, etnik köken, dünya grŖ, yaŖ, engellilik ve benzeri eŖit-li nedenlere dayalı olarak gerekleŖebilmekte olup kiŖilerin farklı mua-mele görerek adaletsiz uygulamalarla karŖılaŖmalarına yol açmaktadır.

İŖ iliŖkisinin kurulması aŖaması, iŖi adayının ayrımcılığa uğra-maya oldukça açık olduğu ve bundan korunmanın önem arz ettiği bir aŖamadır. KiŖilerin iŖe alımda ayrımcılıktan korunması istihdama eriŖimde eŖitlik ve adaletin sağlanması için elzemdir. Kadınlar, hami-leler, LGBTQ+ bireyler, engelliler, iŖin durumuna göre gençler veya yaŖlılar özellikle ayrımcılığa uğramaya açık gruplar olarak değerlen-di-rilebilirler. Bu durumda insana yaraŖır bir iŖ ortamının yaratılmasın-da iŖe ve istihdama eriŖimde kilit bir noktayı ifade etmekte olup e-Ŗitli hukuka aykırı uygulamaların giderilmesi adil, çeŖitli ve kapsayıcı bir istihdamın yaratılması için gereklidir.

* ArŖ. Gr., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İŖ ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, damlakaynar@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4576-1914

Eşitlik ilkesi, Avrupa Birliği hukuk düzeninin temel taşlarından biri olup, hem Birlik Antlaşmalarında temel haklar arasında hem de ikincil düzenlemelerde geniş biçimde yer bulmaktadır. Özellikle çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesi amacıyla kabul edilen 2000/43/EC sayılı Irk Eşitliği Direktifi ile 2000/78/EC sayılı İstihdamda Eşit Muamele Direktifi, işe alım da dahil olmak üzere istihdamın her aşamasında ayrımcılığı yasaklayan kapsamlı hükümler içermektedir. Bu normatif çerçevenin etkin şekilde uygulanmasında Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) içtihadı belirleyici bir rol oynamaktadır. ABAD, verdiği kararlarla eşitlik ilkesinin somut olaylara nasıl uygulanacağını ortaya koymakta, hem normların yorumunu geliştirmekte hem de üye devlet uygulamalarının bu çerçeveye uyumlu olup olmadığını denetlemektedir.

Türk Hukukunda ayrımcılık yasağının ihlali hali için idari, cezai ve özel hukuk yaptırımları öngörülmüştür. Türk Ceza Kanunu (TCK) m. 122 ile dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimsenin hapis cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüştür. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) m. 6'ya göre ise işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri ve işe alım şartları dahil olmak üzere işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiş ve bu yasağa aykırılık hali için idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür. Kamu hukukuna ilişkin bu yaptırımların yanı sıra özel hukuk karakterli yaptırımların en önemlisi olarak İş Kanunu (İŞK.) m. 5/6 ile ayrımcılık tazminatı öngörülmüştür. Bununla birlikte hükmün lafızında yalnızca iş ilişkisi sırasında ve iş ilişkisinin sona ermesi aşamasında ayrımcılık tazminatının söz konusu olacağı belirtilmiş ve işe alım süreci kapsam dışında bırakılmıştır. Bu durumda iş ilişkisinin kurulması

aŖamasında meydana gelen ayrımcılık halleri bakımından hangi yaptırımların gündeme geleceğinin değerlendirilmesi ihtiyacı doğmaktadır. Bu kapsamda ABAD kararları ve yabancı Ŗlke uygulamalarının da incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çerçevede, çalıŖmamızda öncelikle ayrımcılık kavramı ve türleri açıklanacak, ardından Avrupa Birliği mevzuatında ayrımcılık yasağının geliŖimi ele alınacaktır. Devamında, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın iŖe alım süreçlerine iliŖkin olarak verdiği ve farklı ayrımcılık temellerine dayanan kararları değerlendirilecektir. Son bölümde ise, iŖe alımda ayrımcılık yasağına iliŖkin yaptırımlar, çeŖitli Ŗlke uygulamaları çerçevesinde incelenecek ve ulusal mevzuata yönelik önerilere yer verilecektir.

I. Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığa İliŖkin AB Mevzuatı

A. Genel Olarak Ayrımcılık Yasağı

1. Ayrımcılık Yasağı Kavramı

Ayrımcılık yasağı kavramı, özellikle Avrupa Birliği hukukunda, eŖitlik ilkesi ile kurallaŖtırılarak uygulamada eŖitliđi tamamlayan bir kavram olmuŖtur¹. Bu kapsamda ayrımcılık ve eŖitlik kavramları birbirinden bağımsız düşünŖlemeyecek ve birbirini tamamlayan kavramlardır². EŖitlikten söz edebilmek için her türlü ayrımcılığın engellenmesinden, ayrımcılığın ortaya çıkmaması için de eŖitlik kavramının varlığından bahsetmek gerekmektedir³. Ayrımcılık yasağı,

1 YILDIZ, Gaye Burcu, *İŖverenin EŖit İŖlem Yapma Borcu*, Ankara 2008, s. 50; DEMİR, Kübra, *İŖ Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve EŖitlik Kurumu Kanunu Bağlamında EŖitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Haziran 2021, s. 10.

2 Anayasa Mahkemesi'ne göre de "eŖitlik kavramı, herhangi bir nesnel ve makul dayanağı olmaksızın aynı durumdaki bireylere farklı muamelede bulunulmamasına iliŖkin gerekliliği" ifade etmektedir. (Bkz. BaŖvuru No: 2012/606, 20.02.2014, Ŗ 49).

3 MURSŖL, Damla, "Türkiye'de Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılığla Mücadele Mekanizmaları ve Yasal Dayanakları", *Ekonomi ve Yönetim AraŖtırmaları Dergisi*, C. 11, S. 2, Aralık 2022, s. 40; Ancak hukuk terminolojisinde Ŗekli eŖitlik olarak tanımlanan bu yaklaŖımın, pratikte yeterince karŖılık bulmadığı ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak dar bir perspektif sunduğu belirtilmektedir. Bkz. GŖL, İdil IŖıl/KARAN, UlaŖ, *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, s. 6.

eşitliğin hangi konu ve ölçütlerle sağlanacağı hususunda ortaya çıkan belirsizliği gidererek bu ilkeyi bir ölçüde somutlaştıran ve eşitlik ilkesini güvence altına alan temel bir ilkedir⁴.

Ayrımcılık kavramı öğretilerde birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır. Ancak en temel şekilde ayrımcılık, bir kimsenin sahip olduğu kişisel bir özelliğinden dolayı farklı bir davranışa tabi tutularak mağdur edilmesi veya zarara uğramasıdır⁵. Diğer bir tanıma göre de ayrımcılık “*isteyerek veya istemeyerek, icrai ya da ihmali biçimde, bir hukuk sisteminde eşit durumda olduğu kabul edilen kişilere, bir hak veya yükümlülükle ilgili olarak, aralarında geçerli bir neden olmaksızın eşit davranılmaması*” olarak ifade edilebilir⁶. Yine bir başka tanıma göre “*haklı bir nedene dayanmayan, hukuksuz ve adil olmayan, uygunsuz ayrımcı davranışlar olarak*” nitelendirilebilir⁷.

Ayrımcılık gerek ulusal gerek uluslararası hukukta yasaklanmıştır. Bununla birlikte ayrımcılığın evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı olmadığı görülmektedir⁸. Temel insan hakları belgelerinde ayrımcılık tanımlanmamakta, genellikle ayrımcılığın hangi temellerde yasaklanacağına ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir⁹. Bu şekilde ayrımcılık yasağını düzenleyen başlıca uluslararası düzenlemeler arasında; Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 2.

4 KARAN, Ulaş; “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, *Anayasa Yargısı*, 32, 2015, s. 235-306,

5 YILDIZ, s. 69. MANAV, A. Eda, “2000/43, 2000/78, 2006/54 sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, Temmuz 2013, s.732; ÖZDEMİR, Eren, “İşe Başvuru ve Kabul Süreçlerinde Cinsiyet Ayrımcılığına Bağlı Özel Hukuk Yaptırımlarının Değerlendirilmesi”, *Ankara Barosu 2. Hukuk Kurultayı Bildirileri*, Ankara 2020, s. 122.

6 KARAN, Bireysel Başvuru, s. 237.

7 BAYIR, Derya, “Eşitlik, Ayrımcılık, Irkçılık”, *Uluslararası Ayrımcılık Konferansı Bildirileri*, ESHİD Yayınları, İstanbul 2018, s. 73; MURSÜL, s. 41

8 VANDENHOLE, Wouter, *Non-Discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies*, Intersentia, Antwerpen–Oxford 2005, s. 33; ALTMAN, Andrew, “Discrimination”, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Ed. Edward N. Zalta), Summer 2011, <https://plato.stanford.edu/entries/discrimination/>, (Erişim Tarihi: 18.06.2025).

9 MANAV, s. 733.

ve 26. maddesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İliŖkin Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesi, Birleşmiş Milletler Ŗartı, Her Tür İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İliŖkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara KarŖı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi sayılabilecektir. Bu konuda özellikle Avrupa Birliği'nin ayrımcılıkla mücadele mevzuatının en yoğun içerikli ve kapsamlı yasalar arasında yer aldığı öğretide ifade edilmiştir¹⁰.

Ayrıca ayrımcılığa ilişkin diğer bir önemli uluslararası belge olan 111 sayılı ILO sözleşmesinde ayrımcılık, *"Bu sözleşme bakımından 'Ayrıım' deyimi; a) İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menŖe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, b) İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder."* şeklinde tanımlanmıştır. Bir diğer tanım olarak da Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi'nin 18 nolu genel yorumunda (1989) ayrımcılık, *"ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve hürriyetlerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engellemek ya da sınırlandırmak"* olarak ifade edilmiştir¹¹.

Ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesinin temeli dürüstlük kuralı, hakkaniyet ilkesi, ahlak kuralları ve anayasal eşitlik gibi kavram ve kuralara dayandırılmaktadır¹². Dünya devletlerinin de büyük çoğunluğu,

10 MURSÜL, s. 41-42

11 BULUT GÜLMEZ, Özgün Gizem, *İŖ Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasaklarına Ayrımlık ve Sonuçları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2024.

12 TUNCAY, Can, *İŖ Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982, s. 32 vd.; DOĞAN YENİSEY, Kübra, "İŖ Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4, s. 64; MANAV, s. 732.

ayrımcılığı yasaklayan anayasal veya yasal hükümlere sahiptir¹³. Türk hukukunda da eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağının temelini eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesi teşkil etmektedir¹⁴. Buna göre *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz."* İkinci fıkra ile cinsiyet ayrımcılığına özellikle anayasal dayanağa kavuşturulmuş ve devlet bu hususta pozitif eylemde bulunma yükümlülüğü altına sokulmuştur.

Türk hukukunda ayrımcılık ve ayrımcılık yasağı kavramına ilişkin tanımlamalar mevzuatta yer alan yasal düzenlemeler haricinde içtihatlar ile ortaya çıkmış olup Anayasa Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarına atıfta bulunarak bu kavramlara ilişkin benzer tanımlamalara gitmiştir. Anayasa Mahkemesi ayrımcılığı *"nesnel ve makul bir gerekçe olmaksızın, konuyla ilgili olarak benzer durumda olan kişilere farklı muamele edilmesi olarak tanımlanabilir ve din, siyasi görüş, cinsel ve cinsiyet kimliği gibi bir bireyin kişiliğinin unsurları olan ve kişisel tercihler temeline dayanarak veya cinsiyet, ırk, engellilik ve yaş gibi hiçbir şekilde tercih yapılamayacak kişisel özellikler temeline dayanarak fırsatlar sunulmasını ya da fırsatlardan mahrumiyetin reddini içerir."* şeklinde tanımlamaktadır¹⁵. Bir ayrımcılık iddiasının ciddiye alınabilmesi *"başvurucunun kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir temeli olmaksızın sırf ırk, renk, cinsiyet, din, dil, cinsel yönelim vb. ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle"* ortaya koymasına bağlıdır¹⁶.

13 ALTMAN, (2011) "Discrimination".

14 TUNCAY, s. 108; YENİSEY, Eşitlik İlkesi, s. 66; YENİSEY, Kübra Doğan, "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 7, 2005, s. 976; MANAV, s. 733.

15 KARAN, Bireysel Başvuru, s. 239; Anayasa Mahkemesi, *Tuğba Arslan Kararı*, B. No: 2014/256, 25.06.2014, § 112.

16 Anayasa Mahkemesi, *Sadika Şeker Kararı*, B. No: 2013/1948, 23.01.2014, § 59. Anayasa Mahkemesi, *Kamil Çakır Kararı*, B. No: 2013/997, 15.10.2014, § 45; KARAN, Ayrımcılık Yasağı, s. 239.

Sonuç olarak ayrımcılık, bireylerin çeŖitli ayrımcılık temellerine dayalı olarak diğerlerine göre eŖit olmayan iŖleme tabi tutulması veya dezavantajlı durumda bulunmalarına yol açaan bir olgudur. Bu kapsamda ayrımcılık yasağını düzenleyen kurallar, bazı özellik ve tercihleri nedeniyle olumsuz muameleye uğrayan kiŖileri koruyan normları ifade eder¹⁷.

2. Ayrımcılık Türleri

a. Doğrudan Ayrımcılık

Ayrımcılık türleri incelenirken en sık Ŗekilde yapılan temel ayırımın doğrudan ve dolaylı ayrımcılık Ŗeklinde olduğu görölmektedir. Bu kavramlardan doğrudan ayrımcılık Ŗekli, dolaylı ayrımcılık ise maddi eŖitlik düşüncesi ile eŖleŖtirilmektedir¹⁸. Doğrudan ayrımcılık, bir yasal düzenlemenin, bir idari iŖlemin ya da sözleşme hükmünün ayrımcılık yasaklarına dayalı olarak açıkça farklı uygulama getirmesi¹⁹, iŖ hukuku bakımından iŖveren ayırım yasağı kapsamında nitelendirilen bir ölçüte dayalı olarak bir kiŖi veya gruba farklı iŖlem yapması durumudur²⁰. Diğer bir tanıma göre de doğrudan ayrımcılık, bir kiŖi veya kiŖi grubunun, ayrımcılık yasağının kapsamına aldığı sebeplerden birine dayandırılarak, aynı veya benzer durumda bulunduğu kiŖilere göre haklarından eŖit bir Ŗekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme yahut zorlaŖtırma niyet veya etkisini haiz her türlü farklı davranıŖı, dıŖlamayı, sınırlamayı veya tercihi ifade etmektedir²¹.

17 YENİSEY, EŖit Davranma İlkesi, s. 976-977; MANAV, s. 733.

18 KARAN, UlaŖ, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve EŖitlik Kurumları*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009, s. 9; ÖZDEMİR, s. 125.

19 YILDIZ, s. 73; GÜL/KARAN, s. 9. Ayrıca bkz. European Union Agency For Fundamental Rights – Council of Europe, *Handbook on European Non-Discrimination Law*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010, s. 21-22.

20 YILDIZ, s. 73; MANAV, s. 737.

21 KARAN, EŖitlik Kurumları, s. 9; ÖZDEMİR, s. 125.

Doğrudan ayrımcılık, 2000/43 sayılı Direktif m. 2/2, a²², 2000/78 sayılı Direktif. 2/2, a²³ ve 2006/54 sayılı direktif m. 2/1, a²⁴ hükümlerinde de yer almıştır. Buna göre üç direktifte de doğrudan ayrımcılık tanımı yapılırken benzer bir durumda aynı konumdaki bir kişiye göre daha olumsuz davranışa maruz kalma olgusu esas alınmıştır²⁵. Bunlara paralel şekilde AGG §3 (1) düzenlemesinde de “*Bir kişiye, 1. maddede sıralanan gerekçelerden biri nedeniyle, benzer durumdaki başka bir kişiye göre daha az elverişli muamele yapılması, yapılmış olması veya yapılacak olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur.*” düzenlemesi yer almaktadır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 2/1 ile doğrudan ayrımcılık “*Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele*” olarak tanımlanmıştır.

Sonuç olarak doğrudan ayrımcılık bir kişi veya grubun, benzer nitelik ve konumdaki kişi veya kişilere karşı, ayrımcılık yasağı kapsamındaki temellere dayalı olarak farklı işleme tabi tutularak mağdur edilmesini ifade etmektedir²⁶.

22 “*Doğrudan ayrımcılık, bir kişinin ırkı veya etnik kökeni nedeniyle, benzer durumda bulunan başka bir kişiye kıyasla daha az elverişli muameleye maruz kalması, kalmış olması ya da kalacak olması hâlinde söz konusudur.*”

23 “*Doğrudan ayrımcılık, 1. maddede belirtilen temellerden herhangi birine dayanarak, benzer durumda bulunan başka bir kişiye kıyasla bir kişiye daha az elverişli muamelede bulunulması (geçmişte bulunulmuş olması, şu anda bulunuluyor olması veya gelecekte bulunulacak olması) durumunda ortaya çıkar.*”

24 “*Doğrudan ayrımcılık, bir kişiye cinsiyetine dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda bulunan veya bulunacak olan başka bir kişiye kıyasla daha az elverişli muamelede bulunulmasıdır.*”

25 MANAV, s. 737; European Union Agency For Fundamental Rights – Council Of Europe, *Handbook on European Non-Discrimination Law*, 2018 Edition, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018, s. 43 vd. Bu direktifler öncesinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin yine de cinsiyet temelli ayrımcılıklara karşı özellikle “eşit iş eşit ücret” prensibini ortaya koyan kararlar verdiği yönünde bkz. ELLIS, Evelyn/WATSON, Philippa, *EU Anti-Discrimination Law*, Second Edition, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 143.

26 ELLIS/ WATSON, s. 143; ÖZDEMİR, s. 125.

Dolayısıyla tanımlara bakıldığında, doğrudan ayrımcılığın meydana gelebilmesi için öncelikle aynı veya benzer konumda olan bir kişi veya gruba karşı farklı muamelelerin tespit edilmesi gerekmektedir²⁷. Ayrımcılığın tespiti için bu iddiada bulunan kişinin karşılaştırılabileceği mevcut bir başka kişinin olması gerekmektedir. Benzer bir durumda olan farazi bir kişinin daha farklı işlem göreceğinin ortaya konulması yeterlidir²⁸. Bu durumun ortaya konulmasının ardından ise söz konusu farklı muameleyi meşru kılan bir amacın mevcudiyetinin değerlendirilmesi yapılmalıdır²⁹. Ayrıca varsayılan temele dayalı ayrımcılık olarak nitelendirilen duruma göre, bir kişi belirli bir ırka ya da dini inanca mensup olması gibi belirli bir ayrımcılık temeline sahip olduğu düşünülerek ayrımcılığa uğramışsa, o gruba gerçekte dahil olmasa da ayrımcılığa uğramış olarak değerlendirilecektir³⁰.

Örneğin bütün işçilere yapılan ücret zammından herhangi bir haklı sebep bulunmaksızın siyahi bir işçinin yararlandırılmaması doğrudan ayrımcılıktır³¹. Mesleki yükselmeye faydalı olacak veya terfi imkânı sağlayacak bir programa yalnızca erkeklerin katılabileceği koşulu koymak da aynı şekilde doğrudan ayrımcılıktır³². İstihdam edilen erkek ve kadın çalışanlar arasında salt cinsiyete bağlı ücret farklılığı yaratılması, kişinin yalnızca engelli olduğu için işten çıkarılması da bu kapsamdır³³. İşin tabiatından kaynaklanan bir tehlike ya da gereklilik bulunmadığı halde hamile kişilere işe başvurma olanağı tanınmaması, belirli ırktan kişilerin işe alınmaması ya da yönetici pozisyonlarına yükseltilmemeleri, belirli prim ya da ikramiyelerin

27 MANAV, s. 737; DOĞAN YENİSEY, Eşitlik İlkesi, s. 70; KANDEMİR, Murat/YARDIMCIOĞLU, Didem, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 30-31, 2014, s. 15; ÖZDEMİR, s. 126.

28 YILDIZ, s. 75; MANAV, s. 738; ÖZDEMİR, s. 127.

29 MANAV, s. 737; GÜL/KARAN, s. 9.

30 ÖZDEMİR, s. 127; SCHLEWING, Anja, "Die aktuelle Rechtsprechung des Achten Senats des BAG zum Entschädigungs- und Schadensersatzanspruch des erfolglosen Bewerbers nach § 15 Abs. 2 und Abs. 1 AGG", *RdA – Recht der Arbeit*, 2019, s. 260.

31 MANAV, s. 738.

32 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 725; MANAV, s. 738.

33 MANAV, s. 738.

belirli bir yaşın üstündeki çalışanlara sağlanmaması gibi haller de bu ayrımcılığın örneklerindedir³⁴.

Doğrudan ayrımcılık ABAD kararlarında da ele alınmıştır. Kalanke kararında³⁵ cinsiyet eşitliği politikası ele alınmış olup, iş yerinde terfilerde kadınlar lehine tam anlamıyla mutlak bir avantaj sağlayan öncelik/kota uygulamaları erkeklere karşı eşitsizlik yaratabileceği nedeniyle doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir. Dekker kararında³⁶ da Divan, bir kadın adayın hamile olduğu için işe alınmamasının doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olduğunu belirtmiştir. Bu karar, doğrudan ayrımcılıkta niyet aranmaksızın sonucun önemini vurgulamıştır. Yaş temelinde ayrımcılıkla ilgili olarak ise Divan, Mangold kararı³⁷ ile yaş temelinde ayrımcılıkla ilgili olarak, iş sözleşmelerinde yaşa dayalı kısıtlamaların doğrudan ayrımcılık teşkil edebileceğine karar vermiştir.

b. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, görünüşte herkes için aynı şekilde geçerli ve tarafsız olan fakat esasında bazı kişi veya gruplara diğerlerinden avantajlı olanaklar sağlarken, diğerlerini olumsuz etkileyen yasal düzenleme, uygulama ve tedbirleri ifade etmektedir³⁸. Diğer bir tanıma göre de “sadece farklı muamelelerin değil, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etki yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler olarak kabul edilmektedir.”

Örneğin görünüşte hem kadınlar hem de erkekler tarafından gerçekleştirilmesi mümkün olan bir şartın işveren tarafından ileri

34 ÖZDEMİR, s. 126.

35 CJEU, *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, Case C-450/93, Judgment of 17 October 1995

36 CJEU, *Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen*, Case C-177/88, Judgment of 8 November 1990

37 CJEU, *Mangold v Helm*, Case C-144/04, Judgment of 22 November 2005

38 MANAV, s. 739; GÜL/KARAN, s. 10; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 725; ÜNAL, Canan, *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 129-130; YILDIZ, s. 75.

sürülmesi, objektif ve tarafsız gibi gözükürken uygulamada bazı kişi veya grupları olumsuz şekilde etkileyecekse dolaylı ayrımcılıktan söz edilebilecektir³⁹.

Dolaylı ayrımcılık kavramı 76/207 sayılı Kadın ve Erkeklerle İstihdama Kabul, Mesleki Eğitim ve Yükselme ile Çalışma Şartlarında Eşit Muamele Yapılmasına İlişkin Direktifte “dolaylı cinsiyet ayrımcılığı” olarak ifade edilmiş ancak açık bir şekilde tanımlanmamıştır⁴⁰. Bununla birlikte 2000/43⁴¹, 2000/78⁴² ve 2006/54⁴³ sayılı direktiflerde dolaylı ayrımcılık tanımı yer almaktadır. 2010/41 Sayılı Direktif (Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkeklerin Eşit Muameleyle İlişkin Hakkının Sağlanması) 15.12.1997 tarihli ve 97/80 sayılı Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yüküne Dair Avrupa Birliği Direktifi’nde de benzer bir tanıma yer verilmiştir. AGG §3 (2) hükmünde de Direktiflerdeki tanımlara paralel olarak, görünüşte tarafsız nitelikteki kural, işlem ve kriterlerin, belirli kişileri dezavantajlı hale getirdiği durumlarda, ilgili kural, kriter veya prosedürler

39 MANAV, s. 739; YILDIZ, s. 78; GÜL/KARAN, s. 10.

40 Madde 2(1): “Aşağıdaki hükümlerin amaçları doğrultusunda, eşit muamele ilkesi; özellikle medeni hal veya ailevi durum temelinde olmak üzere, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyete dayalı hiçbir ayrımcılığa izin verilmeyeceği anlamına gelir.

41 Madde 2(2), b: “Görünüşte tarafsız olan bir hüküm, kriter veya uygulamanın ırk veya etnik kökene sahip kişileri diğer kişilere kıyasla belirli bir dezavantaja maruz bırakması halinde, söz konusu hüküm, kriter veya uygulama meşru bir amaçla nesnel olarak gerekçelendirilmediği ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekli olmadığı sürece, dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiği kabul edilecektir.”

42 Madde 2(2), b: “Dolaylı ayrımcılığın, görünüşte tarafsız olan bir hüküm, kriter veya uygulamanın, (i) söz konusu hüküm, kriter veya uygulamanın objektif olarak meşru bir amaçla gerekçelendirilebilmesi ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması veya (ii) belirli bir engelliliğe sahip kişilerle ilgili olarak, işverenin veya bu Direktifin uygulandığı herhangi bir kişi veya kuruluşun, ulusal mevzuat uyarınca, söz konusu hüküm, kriter veya uygulamanın gerektirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak amacıyla 5. maddede yer alan ilkeler doğrultusunda uygun tedbirleri almakla yükümlü olması durumları hariç olmak üzere, belirli bir din veya inanca, engelliliğe, belirli bir yaşa veya cinsel yönelime sahip kişileri diğer kişilere kıyasla dezavantajlı bir duruma sokması durumunda meydana geldiği kabul edilecektir.”

43 Madde 2(1), 1, b: “Dolaylı ayrımcılık: görünüşte tarafsız olan bir hüküm, kriter veya uygulamanın, söz konusu hüküm, kriter veya uygulama meşru bir amaçla nesnel olarak gerekçelendirilmediği ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekli olmadığı sürece, bir cinsiyetten kişileri diğer cinsiyetten kişilere kıyasla belirli bir dezavantaja maruz bırakmasıdır.”

objektif şekilde meşru kılınmadıkça ve öngörülen kriterler bir amaca ulaşmak için gerekli olmadıkça, dolaylı ayrımcılığın gündeme geleceği şeklinde düzenlenmiştir. Dolaylı ayrımcılık, TİHEKK m. 2/1, e bendine göre de *“Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını... ifade eder.”* şeklinde tanımlanmıştır.

Dolaylı ayrımcılık uygulamada sıklıkla cinsiyete dayalı olarak görülmektedir. Örneğin işe alımlarda işe alınacak kişide aranan boy ve kilo gibi fiziksel şartlar görünürde objektif olsa da genellikle kadın işçilerin erkeklere göre daha zor karşılayacağı nitelikler olabildiğinden dolaylı ayrımcılığa yol açabilecektir⁴⁴. Diğer bir örnek olarak, yükselme veya zam oranlarının belirlenmesinde kıdeme dayalı bir uygulamaya gidilmesi dolaylı ayrımcılık yaratabilecektir⁴⁵. Zira kadınlar, doğum, çocuk bakımı, aile fertlerine bakma ve benzeri nedenlerle erkeklere oranla çalışma hayatında daha fazla kesinti yaşayabilmektedirler. Benzer şekilde, kısmi süreli çalışanların ağırlıklı olarak kadınlardan oluşması nedeniyle, kısmi süreli çalışanlara uygulanacak farklı bir uygulama, dolaylı ayrımcılığa da yol açabilecektir⁴⁶.

1970’li yıllardan itibaren ayrımcılık yasağının kapsamını genişletme çabası başlamış ve bunun ABAD açısından içtihat düzeyinde ilk karşılığı 1981 tarihli Jenkins kararı olmuştur⁴⁷. ABAD’ın J.P Jenkins v Kingsgate⁴⁸ kararında işverenin kısmi süreli çalışanlara daha az ödeme yapıyor olmasını haklı gerekçelerle açıklayamaması ve

44 YILDIZ, s. 79; GÜL/KARAN, s. 10; MANAV, s. 739.

45 YILDIZ, s. 82; MANAV, s. 740.

46 LÖBSCHNIGG, Günther/HEKİMLER, Alpay, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya Hukukunun Temel Esasları*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Ankara 2011.s. 196; MANAV, s. 740.

47 ÖZDEMİR, s. 128.

48 CJEU, J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd, Case 96/80, Judgment of the Court of 31 March 1981.

cinsiyete dayalı ayırım niyeti taşımadığını ispatlayamaması halinde kadın iŖçiler aleyhine dolaylı cinsiyet ayrımcılığından söz edileceği belirtilmiŖtir. Kararda ifade edilmiŖtir ki kısmi ve tam zamanlı çalıŖan iŖçiler arasında farklı iŖlem yapılması mümkün olsa da kısmi süreli çalıŖan iŖçilerin çoğunluğunu kadınların oluŖturması nedeniyle, iŖyerindeki kadın ve erkek iŖçiler arasındaki ücret farkı artmakta ve bu durum ayrımcılığa yol açmaktadır.

ABAD'ın 1986 yılında benzer bir konuda verilen Bilka kararı da dolaylı ayrımcılık kavramı açasından önemli değerlendirmelerde bulunulmuŖtur. Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz⁴⁹ kararına konu olan olayda, kısmi süreli çalıŖanların iŖyeri emeklilik sigortasından faydalanabilmeleri için yirmi yıllık çalıŖma süresi koŖulunun en az on beŖ yılının tam süreli çalıŖarak geçirilmiş olması koŖulunun, çoğunluğunu kadınların oluŖturduđu kısmi süreli çalıŖanlar aleyhine dolaylı ayrımcılık oluŖturduđu iddia edilmiŖtir. Adalet Divanı, iŖverenin bu politikasını objektif ve haklı nedenlerle gerekçelendirmesi halinde ayrımcılık oluŖturmayacađını ifade etmiŖtir. Diğer bir deyiŖle ayrımcılık yapılmasını gerekli kılan haklı ve makul nedenlerin mevcut olmaması halinde ise mevcut uygulama kısmi süreli çalıŖan kadın iŖçilere ayrımcılık yapıldığını gösterecektir. Sonuç olarak kararda, dolaylı ayrımcılık iddiası halinde bunun yapılmadığı iddiasının ileri sürülebilmesi için eylemi meŖrulaŖtıran objektif haklı nedenler gösterilmesi gerektiğini ifade edilmiŖtir.

c. Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık

Ayrımcılık genellikle negatif anlamıyla kullanılan bir kavram olmakla birlikte, belirli alanlarda daha az temsil edilen gruplara olumlu bazı ayrımcılıklar yapılmasını sağlayan program ve politikalar da ayrımcılığın pozitif yönünü oluŖturur. Pozitif ayrımcılık, belli alanlarda daha az temsil edilen gruplara fırsat eŖitliđi sağlamak amacıyla, onlara olumlu anlamda bazı ayrımcılıklar yapılmasını sağlayan program ve

49 CJEU, *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz*, Case 170/84, Judgment of 13 May 1986.

politikaları ifade etmektedir⁵⁰. Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma m. 157/3'te⁵¹, 2000/43 sayılı direktifin 5. Maddesinde⁵², 2000/78 sayılı direktifin 7. maddesinde⁵³, 2006/54 sayılı Direktif'in 3. maddesinde⁵⁴ de pozitif ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler yer almıştır.

Türk hukukunda, Anayasa m. 10 hükmüne 07.05.2010 tarihinde eklenen, "(2) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (3) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz" düzenlemesi mevzuatımızda pozitif ayrımcılığın temeli olduğu söylenebilecektir. TİHEKK m.7'de düzenlenen ayrımcılık sayılmayacak haller arasında "eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele" de düzenlenerek pozitif ayrımcılığa yer verilmiştir.

Dolayısıyla pozitif ayrımcılıkta esas olarak ayrımcılığın meydana çıkmadan engellenmesi, sanki hiç ayrımcılık mevcut olmamış gibi diğer kişi ve gruplarla eşit imkanlara sahip olunması amaçlanmaktadır. Çalışma hayatında daha az temsil edilen cinsiyet olarak kadınlara birtakım olanaklar sunulması, örneğin işe alımda kota getirilmesi

50 YILDIZ, s. 50.

51 "Çalışma hayatında erkekler ve kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için, eşit muamele ilkesi, üye devletlerin, yetersiz temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerlerindeki dezavantajların engellenmesini veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan tedbirleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez."

52 "Üye Devletlerin, ırk veya etnik kökene bağlı dezavantajları önlemek veya gidermek amacıyla özel önlemler alması veya bu tür önlemleri devam ettirmesi, eşit muamele ilkesinin uygulanmasına engel teşkil etmez."

53 "1. Uygulamada tam eşitliği sağlamak amacıyla, eşit muamele ilkesi, herhangi bir Üye Devletin Madde 1'de belirtilen gerekçelerle bağlantılı dezavantajları önlemek veya telafi etmek için özel tedbirler almasını veya bu tedbirleri sürdürmesini engellemez. 2. Engelli kişilerle ilgili olarak, eşit muamele ilkesi, Üye Devletlerin işyerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına ilişkin hükümleri sürdürme veya kabul etme hakkına ya da onların iş ortamına entegrasyonunu koruma veya teşvik etme amacı taşıyan düzenlemeleri veya tesisleri oluşturma veya sürdürmeye yönelik tedbirler alma haklarına hâle getirmez."

54 "Üye Devletler, çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak amacıyla, Antlaşma'nın 141(4) Maddesi anlamında tedbirler alabilir veya sürdürebilirler."

gibi uygulamalar bu kapsamda değerlendirilecektir. ABAD da aŖađı-
da detaylı Ŗekilde ele alınacağı üzere, Kalanke kararında⁵⁵ bu tür kota
uygulamalarının hukuka aykırı olmadığına hükmetmiŖtir. Marschall
kararında⁵⁶ da mahkeme kadınların erkeklerden daha az temsil edil-
diği alanlarda kadın adaylara terfi konusunda öncelik tanıyan ulusal
yasaların, Topluluk hukukuna aykırı olmadığını belirtmiŖtir. Ancak
bu önceliğin otomatik ve mutlak Ŗekilde verilmemesi gerektiğini ve
erkek adayların da her durumda değerlendirilmesi, baŖvuru fırsatının
en baŖtan reddedilmemesi gerekmektedir.

B. Ayrımcılığa İliŖkin Avrupa Birliği Mevzuatının GeliŖimi

Ayrımcılık yasağına iliŖkin olarak uluslararası düzeyde birçok
önemli düzenleme bulunmaktadır. Bunların baŖında Avrupa Bir-
liği mevzuatı, Avrupa Konseyi düzenlemeleri, BirleŖmiŖ Millet-
ler Düzenlemeleri ve ILO belgeleri gelmektedir. BM düzenleme-
leri olarak; BirleŖmiŖ Milletler AntlaŖması, İnsan Hakları Evrensel
Beyannamesi, BirleŖmiŖ Milletler İkiz SözleŖmeleri, Her Türlü Irk
Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İliŖkin Uluslararası SözleŖ-
me, Kadınlara KarŖı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi SözleŖme-
si (CEDAW), Çocuk Hakları SözleŖmesi, Tüm Göçmen İŖçilerin ve
Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası SözleŖ-
me, Engellilerin Haklarına İliŖkin SözleŖme, Ekonomik, Sosyal ve
Kültürel Haklar SözleŖmesi bu kapsamda sayılabilecek düzenleme-
lerdir. Yine ILO'nun 111 No'lu Ayrımcılık (İŖ ve Meslek) SözleŖ-
mesi ve 100 Nolu EŖit Ücret SözleŖmesi önemli düzenlemelerdir.
Avrupa Konseyi düzeyinde de Avrupa İnsan Hakları SözleŖmesi
ve Avrupa Sosyal Ŗartı önemli belgelerin baŖındadır. ÇalıŖmamızın
kapsamı gereğince ise yalnızca Avrupa Birliği mevzuatına ve konu-
ya iliŖkin önemli direktiflere odaklanılacaktır.

55 CJEU, *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, Case C-450/93, Judgment of 17 October 1995.

56 CJEU, *Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, Case C-409/95, Judgment of 11 November 1997.

Ayrımcılık yasağının gelişimi Avrupa Birliği Hukukunda uzun bir süreç almıştır. Ayrımcılıkla mücadele, Birliğin oluşum sürecinde ilk başlarda bir gündem konusu oluşturmamaktaydı. Eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerinin doğaları gereği modern anayasaların dayandığı temel ilkeler arasında yer aldığı ulusal hukuk sistemlerinin aksine, Avrupa bütünleşme sürecinin ilk aşamalarından bu yana bu ilkeler Avrupa Topluluklarının kurucu antlaşmalarında temel ilkeler olarak değil, eşit muamele ve uyrukluk temelinde ayrımcılığın yasaklanması için bir ön koşul olarak dikkate alınmıştır⁵⁷.

Ayrımcılık yasağı ilkeleri, başlangıçta sosyal politika ve ağırlıklı olarak iş hukuku bağlamında bir yaklaşım olarak ortaya çıkmış ancak zamanla daha büyük bir önem ve kapsam kazanmıştır. Bununla birlikte, başlangıçta öncelikle işgücü piyasasına eşit erişim ve eşit istihdam koşullarının sağlanması ile ilgili olarak tanınan ve başvuru alan ayrımcılık yapmama ilkesi, sonraki yıllarda giderek daha yerleşik hale gelmiştir. Bu gelişim büyük ölçüde, Avrupa Adalet Divanı'nın Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kapsamlı içtihatları doğrultusunda getirdiği yorumlara dayanan çok sayıda kararı sayesinde mümkün olmuştur. AİHM, eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerinin her demokratik toplumun temelini oluşturduğunu ve bu ilkelerin hem toplumsal ilerleme hem de bireyin potansiyelini tam olarak gerçekleştirilebilmesi açısından vazgeçilmez bir ön koşul teşkil ettiğini defalarca vurgulamıştır⁵⁸.

Sonuç olarak, eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkeleri zamanla Avrupa Birliği'nin tüm yetki alanlarında bağlayıcı yasal parametreler haline gelmiş ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda açıkça düzenlenerek korunmaya değer bir temel hak statüsüne kavuşmuştur. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın bu ilkeleri geniş yorumlayan içtihatları, eşitlik ve ayrımcılık yasağı kavramlarının anlam ve kapsamının zaman içinde derinleşmesini sağlamış; bu ilkeler yalnızca bireysel

57 SALVATORE, Vincenzo, Die Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung, eine rechtsvergleichende Perspektive, Europäische Union, Studie, EPRS (Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments, Brüssel, 2023.

58 SALVATORE, s. 2-3.

haklar açısından değil, aynı zamanda Birlik hukukunun temel normatif erevesi açısından da merkezi bir konuma yerleŖmiŖtir. Bu geliŖim süreci, aynı zamanda ikincil mevzuatın da söz konusu ilkelere uygun biçimde Ŗekillenmesine yol amıŖ ve bu mevzuat aracılığıyla, uygulayıcı kurumlar için rehber niteliğinde kriterler oluŖturulmuŖtur. BaŖlangıta yalnızca çalıŖanlar ve serbest meslek sahiplerinin mesleki yaŖamlarında eŖit muameleye odaklanan bu ilkeler, zamanla eğitim, sosyal güvenlik, sağlık, mal ve hizmetlere eriŖim gibi birçok farklı alana da geniŖletilmiŖ ve böylece Avrupa Birliği hukukunun temel ilkeleri arasında yerini almıŖtır.

AB hukukunda ayrımcılıkla mücadeleye iliŖkin asıl kaynakları kurucu antlaŖmalar teŖkil etmektedir. İkincil düzenlemeler olan tüzükler, direktifler ve kararlar da bunları takip etmektedir.

1. AB AntlaŖmaları

1951 tarihli Paris AntlaŖması'nın 3(b) maddesi ile 4(b) maddesi ortak pazardaki tüm tüketicilerin üretime eŖit eriŖimine iliŖkin düzenlemeler içermekteydi. Bununla birlikte eŖitlik ve ayrımcılık yaŖađına iliŖkin ilk düzenleme 1957 tarihli Roma AntlaŖması'yla getirilmiŖtir. AntlaŖmanın ırk/uyruk temelinde ayrımcılığı yasaklayan 7.⁵⁹ ve 48.⁶⁰ maddeleri ile eŖit iŖ için kadın ve erkeklere eŖit ücret ilkesini öngören 119. maddesi⁶¹ önemli düzenlemeler olarak Birlik hukukunda yerlerini almıŖlardır. Roma AntlaŖması, malların, hizmetlerin ve sermayenin veya iŖgcnn serbest dolaŖımını kısıtlayan milliyet temelli her türlü ayrımcılığın yapılmasını yasaklamaktadır.

59 Madde 7: "Bu AntlaŖma'da yer alan özel hükümler saklı kalmak kaydıyla, AntlaŖma'nın uygulanması kapsamında uyruklu temelinde her türlü ayrımcılık yasaktır. Koney, Komisyon'un nerisi üzerine nitelikli çoğunlukla hareket ederek ve Meclis'e danıŖtıktan sonra, bu tür ayrımcılığı yasaklayan kurallar kabul edebilir."

60 Madde 48: "1. İŖiler için dolaŖım özgürlüğü, en geç geiŖ döneminin sonuna kadar Topluk içinde tesis edilecektir. 2. Bu serbest dolaŖım, ye Devletlerin iŖçileri arasında istihdam, ücret ve diğer çalıŖma ve istihdam koŖulları bakımından uyrukluğa dayalı her türlü ayrımcılığın kaldırılmasını da kapsar..."

61 Madde 119: "Her ye Devlet, ilk aŖamada eŖit iŖ için kadın ve erkeklere eŖit ücret ilkesini uygulayarak ve bunu daha sonraki aŖamalarda da sürdürür..."

Her türlü ayrımcılıkla mücadele etmenin ve yaşlılar ile engellilerin de sosyal ve ekonomik olarak kapsanması için uygun tedbirlerin uygulanmasının önemi, 1989 yılında Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı ile kabul edilmiştir. Kadın ve erkeklere eşit muamele de Topluluk Şartı'nın 16. maddesinin konusunu oluşturmuştur⁶². Ancak, Topluluk Şartı hukuki etkisi olmayan bir belge olarak siyasi deklarasyon çerçevesinde kalmıştır.

Sonrasında, Birlik vatandaşlığını getiren Maastricht Antlaşmasının 6. maddesi⁶³ ile de ayrımcılık yapmama ilkesi düzenlenmiştir. Bununla birlikte, bu aşamada hala Roma Antlaşması'nda yer alan ilkeler çerçevesinde kalınmış; burada eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkesi, işgücünün serbest dolaşımı ve sosyal politika için geçerli olan ilkeler bağlamında kalmıştır ancak temel hakların geliştirilmesinin de önü açılmıştır.

1997'de imzalanan Amsterdam Antlaşması ise önemli değişiklikler getirmiş ve Avrupa Topluluğu Antlaşmasının 3. maddesine, Topluluğun faaliyetlerinde kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve eşitliği teşvik etmenin amaçlanacağını öngören bir madde eklenmiştir⁶⁴. Ayrıca eklenen diğer bir yeni madde ile (m. 6a,

62 Madde 16 (Kadın ve erkeklere eşit muamele): *"Kadın ve erkeklere eşit muamele güvence altına alınmalıdır. Erkekler ve kadınlar için fırsat eşitliği daha da genişletilmelidir. Bu amaçla, özellikle istihdama erişim, ücret, sosyal koruma, eğitim, öğretim ve terfi konularında kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesini sağlayacak tedbirler, gerekli olan her yerde güçlendirilmelidir. Kadın ve erkeklerin mesleki ve ailevi sorumluluklarını daha iyi uyumlaştırebilmelerini sağlayacak tedbirler de genişletilmelidir."*

63 Maastricht Antlaşmasına ekli Sosyal Politika Anlaşması, Madde 6: *"(1) Her Üye Devlet, eşit işe eşit ücret ilkesinin kadın ve erkek işçiler için uygulanmasını sağlar. (2) Bu maddenin amaçları doğrultusunda "ücret", olağan temel veya asgari ücret ve maaşların yanı sıra, iş ilişkisi çerçevesinde işveren tarafından çalışana doğrudan veya dolaylı olarak, nakdi ya da aynı biçimde yapılan tüm ödemeleri kapsar."*

Cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit ücret ilkesinin gerekleri:

a) Parça başı ücretlendirme sisteminde, aynı iş için ücretin aynı ölçü birimine göre belirlenmesi,

b) Zamana dayalı ücretlendirmede, aynı iş için aynı ücretin ödenmesidir.

(3) Bu madde, Üye Devletlerin kadınların bir mesleki faaliyeti icra etmelerini kolaylaştırmak veya mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları dezavantajları önlemek ya da telafi etmek amacıyla belirli avantajlar içeren tedbirler almasını veya bu tür tedbirleri sürdürmesini engellemez."

64 *"Topluluk, bu maddede belirtilen tüm faaliyetlerinde, eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve kadın-erkek eşitliğini geliştirmeyi amaçlar."*

sonra madde 13)⁶⁵, Konsey'in oybirliğiyle hareket ederek cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaŖ veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun önlemleri alabileceği belirtilmiŖtir. Buna ek olarak, 119. maddeye (yeni numaralandırılmadan sonra 141. madde)⁶⁶ iki fıkra eklenerek, yetersiz temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyetlerini kolaylaŖtırmak veya mesleki kariyerlerindeki dezavantajları önlemek veya telafi etmek için belirli avantajlar sağlama veya benimseme yetkisi Üye Devletlere bırakılmıŖtır. Bu son hüküm ile artık Devletlere çalıŖma hayatında kalan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını teŖvik etmek için pozitif tedbirler alma imkânı tanınmakta ve bu tür tedbirlerin alınması (veya sürdürülmesi) teŖvik edilmektedir. Bunun dıŖında, maddenin uygulama alanı eŖit değerde işe eŖit ücreti kapsayacak Ŗekilde genişletilmiŖtir.

Bu sürecin devamında Nice Ŗartı, eŖitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerinin kapsamını, bu ilkelerin uygulanmasını iş ve istihdam dünyasının ötesine taşıyarak genişletmiŖtir. Irk, mülkiyet, cinsiyet ve din konularında eŖitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerinin kendini kabul ettirebilmesi ve ardından hem mevzuatta hem de içtihadta kapsamlı ve tam bir uygulama alanı bulabilmesi, her Ŗeyden önce bu ilkelerin 7 Aralık 2000 tarihinde Nice'te imzalanan Avrupa Birliği Temel Haklar Ŗartı metninde tanınmasından kaynaklanmaktadır⁶⁷.

Lizbon AntlaŖması'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, kadın-erkek eŖitliđi Avrupa Birliği hukukunun temel ilkelerinden biri haline gelmiŖtir. Kurucu antlaŖmaları tadil eden söz konusu antlaŖma ile eŖitlik ve ayrımcılık yapmama, kadın-erkek eŖitliđi ve azınlıkların

65 "İŖbu AntlaŖma'nın diğer hükümleri saklı kalmak kaydıyla ve Topluluğa tanınan yetkiler çerçevesinde, Konsey, Komisyon'un önerisi üzerine oybirliğiyle hareket ederek ve Avrupa Parlamentosu'na danıŖtıktan sonra, cinsiyet, ırk ya da etnik köken, din ya da inanç, engellilik, yaŖ veya cinsel yönelim temeline dayalı ayrımcılıkla mücadele amacıyla uygun önlemler alabilir."

66 "(...) 4. ÇalıŖma hayatında kadın ve erkek arasında uygulamada tam eŖitliđin sağlanması amacıyla, eŖit muamele ilkesi, herhangi bir Üye Devletin, yeterince temsil edilmeyen cinsiyetin bir mesleki faaliyeti sürdürmesini kolaylaŖtırmak ya da mesleki kariyerdeki dezavantajları önlemek veya telafi etmek için özel avantajlar sağlayan tedbirleri sürdürmesini veya kabul etmesini engellemez."

67 SALVATORE, s. 8.

haklarının korunması ilkeleri Avrupa Birliği Antlaşması madde 2 ve madde 3'e dahil edilmiştir. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik Birliğin "misyonu" ve "hedefi" olarak kabul edilmiş ve Birliğin tüm eylemlerinde bu ilkelerin desteklenmesi için pozitif bir yükümlülük getirilmiştir. Cinsiyet eşitliğinin yanı sıra çocukların, yaşlıların ve engellilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler de metinde yer almıştır. Bu gruplar da toplumda daha zayıf olan ve ayrımcılığa uğrama ihtimali fazla olan kişileri ifade ettiğinden bu hükümlerin eşitlik ilkesine dahil edilmesi yerindedir.

Sonuç olarak bu kapsamda AB Temel Haklar Şartı'nın "Kanun Önünde Eşitlik" başlıklı 20. maddesi⁶⁸, "Ayrımcılık Yapmama" başlıklı 21. maddesi⁶⁹, "Kültürlerin, Dinlerin ve Dillerin Çeşitliliği" başlıklı 22. maddesi⁷⁰, "Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik" başlıklı 23. maddesi⁷¹, "Yaşlıların Hakları" başlıklı 25. maddesi⁷², "Engellilerin Entegrasyonu" başlıklı 26. maddesi⁷³ bu kapsamda önem taşıyan düzenlemelerdir. Bunun sonucu olarak bu haklar Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda yer almakta olup, artık başlangıçta olduğu gibi "istihdam, çalışma ve ücretlendirme" konularıyla sınırlı olmadan, yaşamın her alanında kapsamlı ve evrensel korumadan yararlanmaktadır.

68 "Herkes kanun önünde eşittir."

69 "(1) Özellikle cinsiyet, ırk, ten rengi, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal bir azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasaktır.

(2) Antlaşmaların özel hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Antlaşmaların uygulama alanı dahilinde, uyruklu temelde her türlü ayrımcılık yasaktır."

70 "Birlik kültürlerin, dinlerin ve dillerin çeşitliliğine saygı duyar."

71 "(1) İstihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere her alanda kadın ve erkek arasında eşitlik sağlanmalıdır.

(2) Eşitlik ilkesi, yeterince temsil edilmeyen cinsiyet için özel avantajların korunmasını veya uygulamaya konulmasını engellemez."

72 "Birlik, yaşlıların onurlu ve bağımsız bir yaşam sürme ve sosyal ve kültürel yaşama katılma haklarını tanır ve bu haklara saygı gösterir."

73 "Birlik, engelli kişilerin bağımsızlıklarını, sosyal ve mesleki entegrasyonlarını ve toplum hayatına katılmalarını sağlamaya yönelik tedbirlerden yararlanma hakkını tanır ve bu hakka saygı gösterir."

Birlik anlatmalarında yer alan diğer önemli düzenlemeler de son olarak Avrupa Birliği Antlaşması m. 2⁷⁴, m. 3/3⁷⁵ hükümleri ve Avrupa Birliğinin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 8⁷⁶, 10⁷⁷, 18⁷⁸, 19⁷⁹, 153/1⁸⁰, 157/1⁸¹ maddeleri şeklinde özetlenebilecektir.

2. İkincil Düzenlemelerde Ayrımcılık Yasağı

Avrupa Birliği Hukukunda ayrımcılıkla müdahaleye ilişkin pek çok direktif bulunmaktadır. Antlaşmalarda ve Şart'ta eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkeleri genel olarak yer almakla birlikte, ikincil hukukta bu ilkeleri Birliğin yetki alanına giren çeşitli alanları kapsayan yatay düzeyde uygulamaya koyacak genel bir norm henüz

74 “Birliğin üzerine kurulduğu değerler; insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygıdır. Bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliği ile karakterize edilen bir toplum anlayışı çerçevesinde tüm Üye Devletler için ortaktır.”

75 “Birlik, sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele eder ve sosyal adalet ve korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını teşvik eder.”

76 “Birlik, tüm faaliyetlerinde eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek için çaba gösterir.”

77 “Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken ve uygularken, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçlar.”

78 “Antlaşmaların özel hükümleri saklı kalmak kaydıyla ve bu Antlaşmaların uygulama alanı içinde olmak üzere, uyruklu temelde her türlü ayrımcılık yasaktır. Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulüne uygun olarak, bu tür ayrımcılığı yasaklayan düzenlemeleri kabul edebilir.”

79 “(1) Antlaşmaların diğer hükümleri saklı kalmak kaydıyla ve Birlik'e tanınan yetkiler çerçevesinde, Konsey, özel yasama usulüne uygun olarak ve Avrupa Parlamentosu'nun onayını aldıktan sonra oybirliği ile hareket ederek, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelde ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla uygun önlemler alabilir. (2) Birinci fıkraya istisna olarak, Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulü uyarınca hareket ederek, birinci fıkrada belirtilen hedeflere ulaşılmasına katkı sağlamak amacıyla Üye Devletler tarafından alınan tedbirleri desteklemek üzere, Üye Devletlerin kanun ve yönetmeliklerinin uyumlaştırılmasını içermemek kaydıyla, Birliğin teşvik tedbirlerine ilişkin temel ilkeleri belirleyebilir.”

80 “(1) Birlik, 151. maddede belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla, Üye Devletlerin aşağıdaki alanlardaki faaliyetlerini destekler ve tamamlar: (...) i) işgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit fırsatlar ve işyerinde eşit muamele, (...)”

81 “Her Üye Devlet, eşit iş ya da eşit değerde iş için kadın ve erkekler için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.”

bulunmamaktadır. Bunun yerine, özellikle istihdam ve sosyal politika alanlarında eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla çeşitli direktifler mevcuttur. Bu direktifler, özellikle kadın ve erkek çalışanlar arasında istihdama erişim, ücret ve sosyal güvenlik hakları konusunda eşitliği hedeflemektedir.

Kadın ve erkekler arasındaki eşitliğe ilişkin ilk düzenlemeler arasında, eşit değerde iş yapan erkek ve kadın çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğini gidermeyi amaçlayan 10 Şubat 1975 tarihli ve 75/117/EEC sayılı Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Eşit Ücret İlkesi Hakkında Konsey Direktifi yer almaktadır. Bunu takiben 9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı İstihdam, Mesleki Eğitim ve Terfi ile Çalışma Şartlarında Erkek ve Kadınlara Eşit Muamele Edilmesi İlkesi Hakkında Konsey Direktifi de kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin düzenlemeler getirmiştir.

Bunu sonraki yıllarda mesleki sosyal güvenlik programlarında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 24 Temmuz 1986 tarih ve 86/378/EEC sayılı Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Cinsiyet Ayrımcılığının Yasaklanması Hakkında Konsey Direktifi izlemiştir. 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı “Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükünün Sıklığına Dair Konsey Direktifi” ile cinsiyete dayalı ayrımcılık vakalarında ispat yüküne ilişkin olarak düzenlemeler getirilmiştir.

Hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin ayrımcılığa uğramasını önlemek amacıyla, 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı “Hamile İşçilerin, Lohusaların ve Emziren Kadınların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin Geliştirilmesine Yönelik Tedbirlerin Getirilmesi Hakkında Konsey Direktifi” işgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek için özel hükümler getirmiştir.

Uygulanmaya devam eden yasal kaynaklardan önemli bir tanesi de istihdam ve çalışma hayatında ayrımcılığa karşı koruma sağlayan, ırk veya etnik kökene bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı “İrk veya Etnik Köken Temelinde Kişilere Eşit Muamele

Edilmesine Dair Direktif”tir. Bu direktif, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığı önleyerek, Avrupa Birliği sınırları içinde eŖit muamele ilkesini teŖvik etmeyi amaçlar.

Diğer bir önemli düzenleme de istihdam ve meslekte eŖit muamele için genel bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı “İŖ ve Meslek Alanlarında EŖit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve OluŖturulmasına Dair Direktif”tir. Divan kararlarında da atıfta bulunulan Direktifin m. 2(2) hükmü ile doğrudan ayrımcılık kavramı tanımlanmıŖtır. Bu direktif, iŖ ve meslek alanlarında eŖit muameleyi sağlamak amacıyla yaŖ, cinsiyet, din veya inanç, engellilik ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı önlemek için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Sonrasında cinsiyet eŖitliđine iliŖkin ATAD içtihatlarında geliŖen ilkelerin dikkate alınması ve uygulanacak hukukun belirlenmesini kolaylaŖtırmak için mevcut kurallarda deđiŖiklik yapılması öngörölmüŖ ve bu alanı kodifiye eden ve hakkında “yeniden düzenleme” ifadesinin sıklıkla kullanıldığı 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı “Cinsiyet EŖitliđinin Sağlanması: İstihdam ve Meslek Alanlarında Fırsat EŖitliđi ve EŖit Muamele İlkesinin Uygulanması Hakkında Direktif” yürürlüğe girmiŖtir. Bu direktif, iŖ ve meslek alanında kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet eŖitliđini sağlamayı ve eŖit muamele ilkelerinin uygulanmasını hedeflemektedir. Aynı zamanda, daha önceki ilgili direktifleri de birleŖtirip güncelleyerek kapsamlı bir çerçeve sağlamayı amaçlamıŖtır

Son olarak ayrımcılık yasağına iliŖkin olarak, mal ve hizmetlere eriŖim ve bunların tedarikinde kadınlar ve erkekler arasında eŖit muamele ilkesinin uygulanması amacıyla 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/EC sayılı “Malların ve Hizmetlerin Sunulmasında ve Bunlara EriŖimde EŖit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif”; her iki ebeveynin de reŖit olmayan çocuklarının bakımı için ebeveyn izni alma hakkını güvence altına almayı amaçlayan 20 Haziran 2019 tarihli ve 2019/1158 sayılı Direktif “ÇalıŖan Ebeveynler ve Bakıcılar İçin İŖ ve Özel YaŖam Dengesi Direktifi”

Güncel bir gelişme ise 2023/970 sayılı “Ücret Şeffaflığı Direktifi”dir. Söz konusu direktif ile AB’de cinsiyet eşitliğini sağlamak ve ücret farklılıklarını ortadan kaldırmak amaçlanmakta, eşit iş ve eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanması teşvik edilmektedir. Ayrıca direktif yalnızca çalışma süresini değil, işe alım sürecini de kapsamaya bakımından önem teşkil etmektedir⁸².

Sonuç olarak Avrupa Birliği hukukunda başlangıçta ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler yalnızca cinsiyet eşitliği temelinde ve istihdam ve vatandaşlık kapsamında iken, ilerleyen zamanlarda yapılan düzenlemelerle ırk, etnik köken, dini inanç, engellilik vb. çeşitli ayrımcılık temellerini ve yaşamın diğer alanlarını kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bununla birlikte eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkelerini daha geniş bağlamda ve istihdam ilişkilerinden bağımsız olarak uygulamak için AB düzeyinde genel bir standart öngören bir düzenleme eksikliği devam etmektedir.

Bununla birlikte 02.10.2008 tarihinde Komisyon, ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, engellilik, dini inanç, cinsel yönelim gibi çeşitli temellere dayalı ayrımcılığı önlemeyi, farklı ayrımcılık temelleri arasında tutarlılık sağlamak amacıyla çeşitli alanlarda (istihdam, mal ve hizmetlere erişim, sosyal güvenlik vb.) hedefleyen diğer ayrımcılık temellerini kapsayan direktif taslağı ile bu yönde bir süreç başlatmıştır.

II. İşe Alımda Ayrımcılık Yasakları ve Abad Kararları

A. Genel Olarak İşe Alımda Ayrımcılık Yasağı

İş Hukuku bakımından eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kavramının yansıması, işverenin işçiye eşit davranması ilkesinde kendisini göstermektedir⁸³. Türk hukukunda ayrımcılık yasağını düzenleyen

82 Bkz. ÇELİK, İrem, “Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 82, 2024, s. 1091–1126.

83 SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 477 vd.; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 432 vd.; KANDEMİR/YARDIMCIOĞLU, s. 2; ULUCAN, Devrim, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ay-

en temel norm, yukarıda da değinildiği üzere Anayasa'nın 10. maddesidir. İşverenin eşit davranma borcunun diğer pozitif dayanaklarını ise İş Kanunu m. 5, TİHEKK m. 6 ve TCK m. 122 oluşturur.

Eşit davranma borcu bir üst kavram olarak esasında hem ayırım yasaklarını hem de dar anlamda eşit davranma borcunu kapsar. Ayırım yasağının konusunu, kişinin insan olmasından kaynaklanan ve değiştirilmesi mümkün olmayan ırkı, dili, rengi, cinsiyeti gibi ya da değiştirmesi talep edilemeyecek dini, siyasi görüşü, felsefi inancı gibi nitelikleri ve değerleri oluşturur⁸⁴. Dar anlamda eşit davranma borcu ise aynı ve benzer durumda olan kişilerin farklı işleme tabi tutulması ve kişilere ayrıcalık tanınmaması biçiminde tanımlanabilir⁸⁵. Bu kapsamda Anayasa'nın 10. maddesi hem ayırım yasaklarını hem de bunun dışında kalan hallerde dar anlamda eşit davranma borcunu düzenlemektedir⁸⁶. Bu anlamda işverenin eşit davranma borcunun, eşit durumdaki işçiler arasında farklı işlem yapmama şeklinde dar anlamda eşit davranma borcu ve ayrımcılık yapmama şeklinde genel anlamda eşit davranma borcu olarak iki yönü bulunmaktadır. İşverenin yönetim hakkının ve sözleşme serbestisinin sınırını bu kapsamda ayırım yasakları ile eşitlik ilkesi oluşturmaktadır⁸⁷.

Konumuz açısından önem arz eden düzenleme ise işverene eşit davranma yükümlülüğü yükleyen, İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesidir. Bu madde ile işverenin eşit davranma yükümlülüğü ve buna aykırı davranış halinde uygulanacak yaptırım düzenlenmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 5. maddesi eşit davranma ilkesi başlığını taşımasına karşın, hükümde (sözleşme türlerine ilişkin olan m. 5/2 haricinde) dar anlamda eşit davranma borcundan söz edilmemiştir⁸⁸; ayırım yasakları sayılmıştır

yrımcılık", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (DEÜHFD)*, C. 15, Özel Sayı: Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, 2013, s. 373; ÖZDEMİR, s. 124.

84 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 478.

85 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 479.

86 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 478; SUR, Melda, "İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 37, 2017/1, s. 35; YILDIZ, s. 55-57.

87 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 470.

88 SUR, s. 36; YILDIZ, s. 64-65; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 480.

(m. 5/1), cinsiyet veya gebelik halinde ayrımcılık ayrıca hükme bağlanmış (m. 5/3, 5), aksi halde uygulanacak yaptırım (m. 5/6) ve ispat yükümlülüğü (m. 5/7) düzenlenmiştir.

İlgili düzenlemenin ilk fıkrası uyarınca “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” denilmek suretiyle genel olarak iş ilişkisinde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. İkinci fıkrada ise “İşveren, esash sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.” denilmek suretiyle işverenin farklı çalışma biçimleriyle çalışan işçilere farklı muamelede bulunması yasaklanmıştır. Kanununun 12. ve 13. maddeleri ile de belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine tabi çalışanlar ile tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan işçiler arasında ayrımı haklı kılacak bir neden bulunmadıkça işverenin farklı işlemde bulunması yasaklanmıştır.

Kişinin ayrımcılığa uğramasına yol açan özellik ve nitelikleri ayrımcılık temelleri olarak nitelendirilmektedir⁸⁹. Anayasa m. 10 ve İşK. m. 5’te çeşitli ayrımcılık nedenleri sayılmış ve “benzeri sebepler” ifadesi ile bunların sınırlı sayıda olmadığı ve farklı nedenlerle de ayrımcılığın söz konusu olabileceği ifade edilmiştir. Bu durumda cinsel yönelim, yaş, dış görünüş, kilo-obezite gibi sebepler de ayrımcılık temeli teşkil edebilecektir⁹⁰. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) m. 3/2’de ayrımcılık temelleri, diğer düzenlemelerin aksine, sınırlı sayı prensibiyle “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş” şeklinde sayılmıştır.

Üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralardaki “(3) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (4) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle

89 ÜNAL, s. 39; ÖZDEMİR, s. 123.

90 ÜNAL, s. 42.

daha düşük ücret kararlaŖtırılmaz. (5) İŖçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” düzenlemeleriyle cinsiyete dayalı ayrımcılığa ayrı bir önem verildiği ortaya konulmuŖtur. Kanunda cinsiyet ayrımcılığının özellikle düzenlenmesi ve eŖit iŖe eŖit ücret ilkesine açıkça yer verilmesi olumlu bir geliŖmedir⁹¹. Ayrıca öğretilerde bazı görüşlere göre kanunun bu hükümlerinde yer verilen düzenlemeler yalnızca cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sınırlı olmayıp, Anayasa’da yer alan diğer ayrımcılık temelleri bakımından da uygulama alanı bulabilecektir⁹²

Altıncı fıkrada ise aŖađıda detaylı Ŗekilde ele alınacağı üzere yaptırım hususu düzenlenmiŖtir. Buna göre “İŖ ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında iŖçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan baŖka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” Hükümün son fıkrasında ise ispat yüküne iliŖkin olarak “20nci madde hükümleri saklı kalmak üzere iŖveren yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını iŖçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, iŖçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, iŖveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” düzenlemesi ile ispat kolaylığı sağlanmıştırdır. Her ne kadar iŖ ilişkisinin deđiŖik aŖamaları için ayrımcılık yasağı öngörölmüş olsa da aŖađıda detaylı olarak ele alınacağı üzere, iŖe alım aŖamasında ayrımcılık hali yaptırımsız bırakılmıştırdır. Bu aŖamaya iliŖkin olarak yalnızca cinsiyete dayalı ayrımcılıktan bahsedilmiş ancak her hal için uğranılan ayrımcılık için yaptırım genel hükümlere bırakılmıştırdır.

Ayrımcılık yasağına iliŖkin en güncel düzenleme ise 06.04.2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve EŖitlik Kurumu Kanunu’dur. Kanun’un 6. maddesinde konuya iliŖkin olarak “(1) İŖveren veya iŖveren tarafından yetkilendirilmiş kiŖi; iŖverenin çalıŖanı veya bu amaçla baŖvuran kiŖi, uygulamalı iŖ deneyimi edinmek üzere bir iŖ yerinde bulunan veya bu amaçla baŖvuran kiŖi ve herhangi bir sıfatla

91 ÖZDEMİR, s. 138.

92 YILDIZ, s. 65; KANDEMİR/YARDIMCIOĞLU, s. 8.

çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.” Burada İş Kanunu’nun aksine işe alım aşamasında da ayrımcılık yasağı düzenlenmiş bulunmaktadır.

Anayasa m. 48 ile “çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlığı altında herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme serbestisine sahip olduğu düzenlenmiştir. Ancak ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi de Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Bu durumda çatışan iki anayasal hak ve özgürlük bulunmaktadır. İş ilişkisinin kurulmasında her ne kadar işverenin ilişkinin karşı tarafını seçme özgürlüğü bulursa da kişinin insan olmasından kaynaklı olarak değiştiremeyeceği ya da değiştirmesi istenemeyecek özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğraması söz konusu olduğunda, ayrımcılık yasağına üstünlük tanımak ve işverenin bu kurala uygun davranmasını beklemek gerekir⁹³.

Ayrımcılık yasağına aykırı olan her türlü hukuki işlem insanlık onurunu ihlal etmekte olup bu tür bir eylem yalnızca işyeri ortamında değil, insanlık bakımından önemli bir ihlal yaratmış sayılmaktadır⁹⁴. Bu nedenle iş ilişkisinin her aşamasında; iş ilişkisinin devamı boyunca ve feshinde olduğu gibi işe alım aşamasında da ayrımcılık yasaklarına uygun hareket edilmesi gerekir. Nitekim İşK. m. 5’in gerekçesinde

93 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 484; UGAN ÇATALKAYA, İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı, Çalışma ve Toplum, C. 69, 2021/2, s. 883; TUNCAY, s. 123 vd.; DOĞAN YENİSEY, Eşitlik İlkesi, s. 67-68; YILDIZ, s. 68; CİVAN, Orhan Ersun, *İşçinin Yan Yükümlülükleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 280; ERKANLI, Betül, *Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 123-124.

94 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 484.

“İŖverenine iŖe almadan baŖlayarak tüm çalıŖma koŖulları yönünden iŖçilere karŖı eŖit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü, çalıŖma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve uluslararası hukukun gündemine girmiŖ ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıŖtır.” ifadesine yer verilmiŖtir.

İŖe alımda ayrımcılık yasağının varlığı yalnızca İŖK. m. 5/3’te cinsiyet veya gebelik hali için açıkça öngörölmüŖ olsa da, bu durumla sınırlı kalmamak ve diğer ayrımcılık temelleri için de yasağın varlığını kabul etmek gerekmektedir. Bununla birlikte ilgili hükmün 6. fıkrasının açık düzenlemesi gereği iŖe alımda ayrımcılığa uğrayan iŖçi adayının ayrımcılık tazminatı talep etme olanağı bulunmamaktadır⁹⁵. Bu durumda genel hükümlere göre culpa in contrahendo sorumluluğuna dayanarak tazminata hak kazanılabilecektir.

Dar anlamda eŖit davranma borcunun iŖe alım aŖamasında mevcut olup olmadığı hususunda ise öğretide farklı görüŖler bulunmakla birlikte, baskın görüŖ ve Yargıtay’ın görüŖüne göre iŖ sözleşmesi kurulmadan önce iŖveren hangi iŖçiye daha verimli ve uyumlu Ŗekilde iŖin yürütölebileceğini belirleme yetkisine sahiptir⁹⁶. Zira dar anlamda eŖit davranma borcunun ortaya çıkabilmesi için kural olarak iŖçi ve iŖveren arasında bir hukuki iliŖkinin mevcut olması gerekir⁹⁷.

B. Bazı Ayrımcılık Temelleri ve ABAD Uygulaması

Avrupa Birliği Adalet Divanı, eŖitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerinin yorumlanması ve uygulama kapsamının belirlenmesi ve geniŖletilmesinde büyük rol oynamıŖtır. Divan bu ilkelerin hem çalıŖma hayatında hem de daha geniŖ bir kapsamda somut olarak uygulanması ve etkili bir Ŗekilde korunması ihtiyacını belirterek, buna iliŖkin hak ve yükümlölüklerin daha fazla geliŖtirilmesi için gerekli koŖulların yaratılması için çaba göstermiŖtir⁹⁸. Özellikle de bu ilkelerin

95 SÜZEK/BAŖTERZİ, s. 476.

96 SÜZEK/BAŖTERZİ, s. 476.

97 YILDIZ, s. 67-68; SÜZEK/BAŖTERZİ, s. 476.

98 SALVATORE, s. 50.

diğer haklar karşısındaki yeri, eşit derecede korunmaya değer olduğu düşünölen ve genellikle çatışan pozisyonlar arasında zor ve hassas bir dengenin kurulmaya çalışılmaktadır⁹⁹.

Sonuç olarak ABAD, getirdiği içtihatlarla eşitlik ve ayrımcılık yaşağı ilkelerinin kapsamını genişletmiş ve bu ilkelerin daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunmuştur. Divan ayrıca, üye devletlerin de AB kurumlarının bu ilkelere sadık kalması hususunda önemli bir mercidir. Bu kapsamda, Divan'ın içtihatları özellikle istihdam ve çalışma yaşamında ayrımcılığa ilişkin konularda yön gösterici nitelikte olmuştur. Çalışmamız kapsamında ise Divan'ın işe alım aşaması ve öncesinde gerçekleşen ayrımcılık fiillerine ilişkin kararları değerlendirilecektir.

1. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir bireyin yalnızca cinsiyeti veya o cinsiyete özgü bir niteliği (hamilelik gibi) nedenlerle olumsuz muameleye tabi tutulması ve bu sebeple mağdur olmasıdır¹⁰⁰. İş hukuku bakımından da cinsiyete dayalı ayrımcılık, kişinin sırf cinsiyeti nedeniyle işe alımda, iş ilişkisinin devamı sırasında, mesleki eğitim ve ilerlemede, ücretlendirmede ve iş sözleşmesinin feshinde farklı koşulların uygulanması suretiyle haksız muameleye uğratılmasını ifade etmektedir¹⁰¹.

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı çok çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Aynı işkolunda çalışan kadın ve erkek sayısının orantısızlığı, yönetici pozisyonlarına kadınların daha az yükseltilmesi, hamilelik veya evlilik gibi sebeplerle kısmi süreli sözleşmelerle çalışmaya mecbur bırakılmaları, ücrette eşitsizlik gibi durumlar bunlardan bazılarıdır¹⁰². Ayrıca cinsiyet ayrımcılığının, dolaylı ayrımcılığın

99 SALVATORE, s. 50.

100 MANAV, s. 745; KONUK, Bahar, "Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi", *Journal of Yaşar University*, C. 8, Özel Sayı, 2013, s. 1726; ÖZDEMİR, s. 134.

101 MANAV, s. 745.

102 YILDIZ, s. 89; ÖZDEMİR, s. 135.

en sık gerçekteŖtiđi ayrımcılık temeli olduğu ifade edilmektedir¹⁰³. Özellikle kısmi, belirli süreli ya da geçici iŖlerde çalıŖanların kadın olmalarından dolayı, bu Ŗekilde çalıŖanlara uygulanan ayrımcı uygulamalar dolaylı Ŗekilde cinsiyet ayrımcılığına da sıklıkla yol açmakta, ABAD tarafından da bu uygulamalar cinsiyet eŖitliđi ilkesine aykırı kabul edilmektedir¹⁰⁴. İŖverenin söz konusu fiilinin dolaylı cinsiyet ayrımcılığı teŖkil etmediğini objektif bir Ŗekilde meŖulaŖtıramaması halinde bu hareket bir ihlal olarak değerlendirilecektir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, iŖ iliŖkisinin kurulmasında, Ŗartlarının oluŖturulmasında, iŖ iliŖkisinin devamı süresince, görevlendirilmelerde, mesleki eğitim ve terfi süreçlerinde veya iŖ sözleşmesinin feshinde gerçekteŖebilmektedir¹⁰⁵. İŖ sözleşmesinin kurulmasından önce ise ayrımcılık özellikle iŖ ilanları ve mülakatlarda sorulan sorular aracılığıyla kendini göstermektedir. Örneğin iŖ ilanlarında yalnızca belirli bir cinsiyete yönelik olarak, “Bekar kadın çalıŖan aranmaktadır”, “Yalnızca erkek çalıŖan alınacaktır”, “Askerliğini bitirmiŖ eleman aranmaktadır” gibi ifadeler ayrımcılık teŖkil edecektir. Örneğin ağır iŖlerin yürütüleceği bir iŖ için ilan verilirken dahi kiŖinin cinsiyetinin sınırlandırılmaması, belirleyici unsurun baŖvuracak kiŖinin fiziksel özellikleri olması gerekir¹⁰⁶. İŖin niteliğinin belirli bir cinsiyet veya özelliğin aranmasını haklı kılmaması gibi ayrımı haklı kılan zorunlu nedenlerin bulunması halinde ise ayrımcılık söz konusu olmayacaktır¹⁰⁷. Ancak burada sınırın dikkatle çizilmesi gerekmekte olup her somut olayın özellikleri dikkate alınmalıdır.

103 YILDIZ, s. 78; ÖZDEMİR, s. 135.

104 Ayrıca, Yarı Zamanlı ÇalıŖma Direktifi ile Belirli Süreli ÇalıŖma Direktifi kapsamında, yarı zamanlı ve geçici istihdam biçimlerine dayalı ayrımcılık yasaklanmıŖtır. Bu düzenlemelerle, yalnızca kadınlar değil, aynı zamanda yarı zamanlı veya geçici statüde çalıŖan erkekler de ayrımcılığa karŖı hukuki koruma altına alınmaktadır. ELLIS/WATSON, s. 31.

105 SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, “İŖ Hukukunda EŖitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı, 2017, s. 241–242.

106 LÖSCHNIGG/HEKİMLER, s. 198; MANAV, s. 745–746.

107 MANAV, s. 746; ÖZDEMİR, s. 136.

İkinci olarak da mülakatlarda kadın adaylara yöneltilen sorular sıklıkla ayrımcılık yasağına aykırı olabilmektedir. Erkek adaylara yöneltilmeyen pek çok soru kadın adaylara sorulmakta ve bu soruların cevapları işe alım ihtimalini etkilemekte ve iş ilişkisinin şartları üzerinde doğrudan etki doğurmaktadır¹⁰⁸. Meşru bir zemini olmayan bu sorular genellikle herhangi bir seyahat engeli olup olmadığı, gebelik ihtimali, evlilik planının olup olmadığı yönündedir¹⁰⁹. İşçi adayının bu soruları doğru yanıtlayma zorunluluğu bulunmamaktadır, zira bu sorular kişilik haklarına ve kişinin özel alanına saldırı niteliği taşımaktadır¹¹⁰. Ancak işin niteliği gereği bu soruların meşru kabul edilebileceği durumlarda adayın bu soruları doğru yanıtlanması gerekecektir¹¹¹.

Cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi hem AB düzenlemele-ri hem de ABAD tarafından temel bir ilke ve de amaç olarak kabul edilmektedir¹¹². Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, toplumda sosyal açıdan gelişmenin sürdürülmesi ve yaşam ile çalışma koşullarının daha iyi hale getirilip geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır¹¹³. 2006/54 sayılı Direktifle de cinsiyet eşitliğinin Birlik hukukunun temel ilkelerinden biri olduğu vurgulanmış ve bu eşitliği sağlamanın Birliğin ödevi ve amacı olduğu ifade edilmiştir¹¹⁴.

ABAD, cinsiyet eşitliği ile ilgili hukuki prensipler açısından çok önemli değerlendirmelerde bulunduğu **Defrenne v Sabena**¹¹⁵ davasında, bu ilkeye verilen önemi açıkça ortaya koymuştur. Davanın konusunu, 1976 yılında Belçika'da Sabena hava yolunda çalışan Marie Defrenne'nin kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliğine ilişkin açtığı dava oluşturmaktadır. Konusu itibarıyla inceleme

108 ÖZDEMİR, s. 136.

109 KANDEMİR/ YARDIMCIOĞLU, s. 20; YILDIZ, s. 165.

110 YÜREKLİ, Sabahattin, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 551.

111 KANDEMİR/ YARDIMCIOĞLU, s. 20; YÜREKLİ, s. 552; ÖZDEMİR, s. 136.

112 ELLIS/WATSON, s. 24.

113 MANAV, s. 745; Handbook on European non-discrimination law (2018), s. 90.

114 MANAV, s. 745.

115 CJEU, *Defrenne v Sabena*, Case 43/75, Judgment of 8 April 1976.

alanımıza girmese de bu karar cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelede bir kilometre taşı olmuştur ve hukuken önemli değerlendirmelerde bulunulmuştur. Dava sonucunda Eşit Ücret Direktifi'nin aynı işi yapan kadın ve erkekler arasında ücret eşitliği sağlanmasını öngördüğü belirtilmiş ve bu tür ayrımcılığın yasaklanması gerektiğini ifade etmiştir. Divan, cinsiyet eşitliği ilkesinin sadece kamuya açık olarak değil, özel sektördeki işverenler arasında da geçerli olduğunu vurgulanmıştır. Eşit ücret sosyal hedeflerin bir parçası olarak değerlendirilmiş ve daha sonraki davalarda cinsiyetler arasında eşitliğe ilişkin genel bir ilke geliştirmesini sağlamıştır. Bu ilke, şüphesiz, Mahkeme'nin cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ikincil mevzuatı amaca yönelik olarak okumasına da katkıda bulunmuştur¹¹⁶.

“Cinsiyet” tanımının basit bir biyolojik mesele olduğu ve cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik karşılaşılabilecek tek soru işaretlerinin, yalnızca bu ilkenin kapsamıyla ilgili olduğu düşünülebilir. Ancak Avrupa Birliği Adalet Divanı, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmama ilkesinin, benzer bir erkek ve kadının farklı muamele görmesi durumunun ötesine geçen bir şekilde genişlediğini açıkça belirtmiştir. Bu kararlara varırken, biyolojik cinsiyet farkının yanı sıra, bir kişinin bir cinsiyete ait olmasıyla ortaya çıkan toplumsal, psikolojik ve kültürel bir yapı olan “toplumsal cinsiyet” kavramı üzerine de yoğunlaşmıştır¹¹⁷.

İşe alımla ilgili kararlara gelindiğinde ise önemli bir karar olan **Dekker** kararında, cinsiyet ayrımcılığı ilkesi ABAD tarafından hamileliğe dayalı ayrımcılığa karşı otomatik koruma sağlayacak şekilde yorumlanmıştır¹¹⁸. *Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jonge Volwassen Plus (C-177/88)*¹¹⁹ davasında hamileliği nedeniyle esa-

116 ELLIS/WATSON, s. 26.

117 ELLIS/WATSON, s. 26.

118 Hamilelik kavramı bakımından *Mayr Kararı (C-506/06)* da önemlidir. Hamilelik nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen *Bayan Mayr*'ın başvurusunu konu alan olayda “hamile çalışan” ifadesinin uygulama alanı, yumurtaları tüp bebek yöntemiyle döllenmiş ancak fesih anında henüz rahmine yerleştirilmemiş olan bir çalışanı da kapsayacak şekilde yorumlanmıştır. (CJEU, *Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, Case C-506/06, Judgment of 26 February 2008)

119 CJEU, *Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Case C-177/88, Judgment of 8 November 1990.

sında uygun olduğu bir işe alınmayan bir kadın işçi adayına karşı işveren tarafından ayrımcılık yapıldığı belirtilmiştir. Haziran 1981’de Bayan Dekker, Amsterdam’daki genç yetişkinlere yönelik bir eğitim merkezi olan Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV)’de eğitmen olarak çalışmak üzere başvuruda bulunmuş ve seçici kurula üç aylık hamile olduğunu bildirmiştir. Seçici kurul, hamileliğe rağmen kendisini pozisyon için en uygun aday olarak değerlendirmiş ve VJV yönetimine bu yönde tavsiyede bulunmuştur. Ancak 10 Temmuz 1981 tarihinde, kendisine gönderilen bir mektupla işe alınmayacağı bildirilmiş, gerekçe olarak ise başvuru sırasında hamile olması ve hamilelik ile doğum nedeniyle ödenmesi gereken sosyal güvenlik katkılarının ve izin süresince yeni bir eğitmen istihdam edilmesinin getireceği ekonomik yük gösterilmiştir.

Bayan Dekker’in kazanç kaybına ilişkin tazminat talepleri ulusal mahkemelerde reddedilince, Hollanda Yüksek Mahkemesi (Hoge Raad der Nederlanden) konuyu ön karar yoluyla Avrupa Adalet Divanı’na taşımıştır. Mahkemeye yöneltilen temel soru, başvuranın hamileliği nedeniyle işe alınmamasının, 9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi’nin 2(1) ve 3(1) maddeleri uyarınca öngörülen eşit muamele ilkesinin doğrudan ya da dolaylı ihlali teşkil edip etmediğidir.

Adalet Divanı, hamileliğe dayalı olarak işe alımın reddedilmesinin yalnızca kadınlara özgü bir durum olduğunu, bu nedenle cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık teşkil ettiğini tespit etmiştir. Mahkeme, böyle bir ayrımcılığın işverenin ekonomik yük gerekçesiyle meşru gösterilemeyeceğini, zira hamileliğin korunması gereken özel bir durum olduğunu ve Topluluk hukukuna göre bu gerekçeyle ayırım yapılamayacağını açıkça ifade etmiştir. Dolayısıyla, bu tür bir uygulama, Direktif’te güvence altına alınan eşit muamele ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir.

Diğer bir önemli karar ise **Kalanke** kararıdır (C-450/93)¹²⁰. 17 Ekim 1995 tarihli Kalanke kararında Avrupa Birliği Adalet Divanı,

120 CJEU, *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, Case C-450/93, Judgment of 17 October 1995.

İlk kez pozitif ayrımcılığa yönelik bir düzenlemenin sınırlarını belirlemiŖtir. UyuŖmazlık, Bremen Belediyesi Bahçivanlık Ofisi'nde Daire Başkanlığı pozisyonu için yapılan baŖvuru sürecinden dođmuŖtur. Adaylardan biri olan Bay Kalanke, o sırada aynı departmanda görev yapan ve bölüm başkan yardımcılığı görevini yürüten bir bahçe ve peyzaj yüksek mühendisiydi. Diğer aday, Bayan GliŖmann, 1983 yılından bu yana aynı alanda yüksek mühendis olarak çalıŖmaktaydı. Her iki aday da benzer niteliklere sahip olmalarına rağmen, Devlet Fırsat EŖitliđi Yasası uyarınca kadın adayların yeterince temsil edilmediği alanlarda terfide önceliğe sahip olması gerektiği gerekçesiyle, uzlaŖtırma komitesi Bayan GliŖmann'ın tercih edilmesi yönünde görüŖ bildirmiŖtir.

Olayı değerlendiren ulusal mahkeme, 76/207/EEC sayılı Direktif'in 2(1) ve 2(4) maddeleri çerçevesinde, bu tür bir otomatik öncelik tanıyan ulusal düzenlemenin eŖit muamele ilkesine aykırı olup olmadığını sormuŖtur. Adalet Divanı, söz konusu düzenlemenin kadınlara yönelik pozitif bir ayrımcılık tedbiri gibi görünse de, mutlak ve koŖulsuz öncelik içerdiği ölçüde cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık teŖkil ettiğine hükmetmiŖtir. Mahkemeye göre, 2(4) maddesi yalnızca fırsat eŖitliđini teŖvik etmeyi amaçlayan ve belirli koŖullara bağlı olan tedbirlere izin verir; bu hüküm istisna niteliğinde olduğu için dar yorumlanmalıdır.

Sonuç olarak, kadınların yeterince temsil edilmediği alanlarda eŖit niteliklere sahip adaylar arasında, yalnızca kadın oldukları için mutlak biçimde tercih edilmelerini öngören ulusal düzenlemeler, Topluluk hukukuna aykırıdır. Bu nedenle, böyle bir uygulama 76/207/EEC sayılı Direktif'in 2(1) ve 2(4). maddelerine aykırılık teŖkil eder ve hukuka uygun değildir.

İŖe alımda cinsiyet ayrımcılığına iliŖkin olarak bir diğer önemli karar **Sirdar** davasıdır (C-273/97)¹²¹. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın 26 Ekim 1999 tarihli Sirdar kararında (C-273/97), iŖe

121 CJEU, *Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence*, Case C-273/97, Judgment of 26 October 1999.

alımda cinsiyete dayalı ayrımcılığın sınırları, özellikle silahlı kuvvetler bağlamında ele alınmıştır. Olayda, Kathryn Sirdar, Birleşik Krallık Kraliyet Deniz Piyadelerinde şef olarak görev almak istemiştir. Ancak başvurusu, Deniz Piyadelerinin yalnızca erkek personelden oluşması gerektiği ve tüm mensupların komando eğitimi alarak muharebeye katılabilecek kapasitede olması gerektiği gerekçesiyle reddedilmiştir.

Bayan Sirdar, bu kararın cinsiyete dayalı ayrımcılık teşkil ettiğini ileri sürerek ulusal mahkemeye başvurmuş; mahkeme ise 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi kapsamında eşit muamele ilkesinin bu tür durumlara uygulanabilirliğini değerlendirmek üzere Adalet Divanı'na ön karar başvurusunda bulunmuştur.

Adalet Divanı, istihdama erişimde cinsiyetin sınırlayıcı bir unsur olarak kabul edilmesinin, silahlı kuvvetlerin muharebe kabiliyeti gibi meşru bir amaç doğrultusunda alınan bir önlem olması hâlinde istisnai olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. Ancak Mahkeme, bu istisnanın geçerli olabilmesi için kararın niteliği, amacı ve bağlamı açısından orantılı ve objektif gerekçelere dayanması gerektiğini vurgulamıştır.

Sonuç olarak, Mahkeme kadınların belirli savaş görevlerinden dışlanmasının 76/207/EEC sayılı Direktif'in 2(2) maddesi kapsamında meşru görülebileceğini, ancak bu durumun genel bir kural olarak değil, özel ve sınırlı koşullar altında istisna oluşturabileceğini belirtmiştir.

İşe alım sürecinde dolaylı ayrımcılığa ilişkin 18.10.2017 tarihli **Kalliri** (C-409/16)¹²² kararı da, kamu hizmetlerinde işe alımla ilgili olsa da, vurgulanan ilkeler bakımından konumuz için önemlidir. Davanın konusu, Yunanistan'da polis teşkilatına başvuran tüm adaylara, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin en az 170 cm boy şartı getiren düzenlemenin hukuka uygunluğudur. Bayan Kalliri, bu uygulamanın cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan 2006/54/EC sayılı Direktifin hükümlerine aykırı olduğunu ileri sürerek dava açmıştır.

122 CJEU, *Kalliri v Minister for the Interior and Administrative Reconstruction*, Case C-409/16, Judgment of 18 October 2017.

Yunan DanıŖtay (Symvoulio tis Epikrateias) tarafından yapılan ön karar başvurusu üzerine, Avrupa Birliği Adalet Divanı Ŗu sonuca varmıŖtır: Cinsiyet gözetmeksizin uygulanan tek tip bir asgari boy kriteri, kadınların erkeklere kıyasla daha büyük oranda elenmesine yol ağtığı için dolaylı ayrımcılık teŖkil eder. Bu tür bir kural, ne meŖru bir amaçla nesnel olarak gerekçelendirilebilir ne de bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli bir araçtır; zira polislik hizmetinin tüm görevleri belirli bir fiziksel yetenek gerektirmemektedir. Kaldı ki böyle bir gereklilik olsa dahi, bu uygunluğun mutlaka belirli bir boy uzunluğuna dayanması zorunlu değildir.

Mahkeme, polisin operasyonel etkinliğini sağlama amacına, kadınlara daha az dezavantajlı sonuçlar doğuracak baŖka yöntemlerle—örneğin adayların fiziksel yeterliliklerini ölçen sınavlar yoluyla—ulaŖılabileceđini belirtmiŖtir.

Benzer bir uyuŖmazlık, kamu hizmetlerinde iŖe alım süreçlerine iliŖkin olarak **Commission v France** (C-318/86)¹²³ davasında gündeme gelmiŖtir. Avrupa Komisyonu, Fransa'nın kamu hizmeti alanında uyguladığı cinsiyete dayalı ayrı iŖe alım prosedürlerinin 76/207/EEC sayılı EŖit Muamele Direktifi'ne aykırı olduğu gerekçesiyle bir ihlal davası baŖlatmıŖtır. Adalet Divanı, 30 Haziran 1988 tarihli kararında, erkek ve kadın adaylar için ayrı ayrı yürütölen iŖe alım süreçlerinin hukuka aykırı olduğuna hükmetmiŖtir.

UyuŖmazlıđın ortaya çıktığı dönemde, Fransız hukukuna göre kamu hizmetinde iŖe alım için temel kriter, kadın ve erkek adaylara ortak olarak uygulanan tek bir ön seçim prosedürüydü. Ancak, 11 Ocak 1984 tarihli ve 84-16 sayılı Kamu Hizmeti Kanunu'nun 21. maddesi, kararnameyle oluŖturulan bir "birlikler" listesi çerçevesinde, erkek ve kadın adaylar için ayrı iŖe alım prosedürleri öngörölmesine izin vermektedir. Bu prosedürlerin temel özelliği, her seçim sürecinde boş kadroların belirli oranlarda erkeklere ve kadınlara tahsis edilmesi idi.

123 CJEU, *Commission v France*, Case C-318/86, Judgment of 30 June 1988.

Komasyon, söz konusu listenin kapsamının aşırı geniş olduğunu ve bu nedenle kadınların istihdama eşit erişimini güvence altına alan Direktif ile bağdaşmadığını savunmuştur. Nitekim 76/207/EEC sayılı Direktif'in 2(2). maddesi, yalnızca “doğası veya bağlamı gereği cinsiyetin belirleyici bir koşul olduğu” mesleklerin istisna kapsamında değerlendirilebileceğini öngörmektedir. Uyuşmazlıkta, cezaevi denetim görevlileri ve devlet polisinin işe alımı gibi pozisyonların bu istisna kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği meselesi tartışılmıştır.

Mahkeme, Direktif'in 9(2). maddesine atıfla, üye devletlerin bu tür istisnaları düzenli aralıklarla gözden geçirme yükümlülüğü bulunduğunu vurgulamış ve Fransız mevzuatının bu yükümlülüğü karşılamadığını belirtmiştir. Divan ayrıca, kadın ve erkeklere eşit muamele hakkına getirilen her türlü istisnanın meşru bir amaca ulaşmak için gerekli olan düzeyi aşmaması gerektiğini ifade etmiştir.

Kararda, orantılılık ilkesinin gözetilmesi gerektiği de açıkça belirtilmiştir. Özellikle, ilgili işe alım prosedürlerine dair kriterlerin belirlenmesinde yaşanan şeffaflık eksikliği, bu ilkenin de ihlal edildiği sonucuna yol açmıştır. Divan, eşit muamelenin, yürütülen faaliyetin doğası gereği ortaya çıkan meşru gerekliliklerle mümkün olan en uyumlu biçimde gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

2. Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılık

Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, bir kişinin cinsel yönelimi (heteroseksüel, biseksüel, homoseksüel vb.) nedeniyle haksız şekilde farklı muameleye maruz kalması anlamına gelmektedir. Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık 2006/54 sayılı direktifte düzenlenmiş ve 2000/78 sayılı direktifin 2. maddesinde cinsel yönelime dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır.

İşe alım aşamasında cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin olarak ABAD'ın 25.04.2013 tarihli **Accept (C-81/12)**¹²⁴ kararı il-

124 CJEU, *Asociația ACCEPT v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, Case C-81/12, Judgment of 25 April 2013.

ginç bir karar olarak göze çarpmaktadır. Dava, bir Rumen profesyonel futbol kulübü olan FC Steaua BükreŖ'in yöneticisi ve destekçisi tarafından eşcinsel futbolcuları kadroya almayacaklarına ilişkin kamuoyuna yapılan homofobik açıklamalara karşı, LGBTQ haklarını savunan Accept adlı sivil toplum kuruluşunun Romanya Ulusal Ayrımcılıkla Mücadele Konseyi'ne (Consiliul NaŖional pentru Combaterea Discriminării - CNCD) yaptığı başvuru. CNCD'nin altı ay sonunda verdiği uyarı cezasının üzerine Accept, olayın 2000/78/EC sayılı Direktif'te yer alan cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasağının ihlali anlamına geldiği gerekçesiyle dava açmıŖtır. ATAD, Curte de Apel BucureŖti'nin (Romanya) ön karar başvurusu üzerine Ŗu kararı vermiŖtir: Profesyonel bir futbol kulübü, kendisini kulübün genel müdürü olarak tanıtan ve medyada ve toplumda bu Ŗekilde algılanan, ancak yasal olarak kulübü bağlama veya işe alımlarda temsil etme yetkisine sahip olmayan bir kiŖi tarafından da olsa yapılan açıklamaların sorumluluğunu üstlenmelidir. KiŖinin işe alma yetkisi olmasa dahi, bu ifadeler direktif kapsamında ayrımcılık teŖkil edebilecektir. Mahkeme ayrıca bu tür ifadelerin işe alım politikalarında önemli bir rol üstlenmiŖ kiŖiler tarafından yapılması durumunda da direktif kapsamında değerlendirilebileceğini vurgulamıŖtır.

Direktif, ayrımcılıktan altı ay sonra, yaptırım olarak sadece uyarı öngören ve söz konusu ayrımcılığın etkili, orantılı ve caydırıcı koŖullar altında yaptırıma tabi tutulmadığı ulusal mevzuatı engellemektedir. Bu kapsamda, ayrımcı eylemler için uygulanacak yaptırımların etkili, orantılı ve caydırıcı olması gerektiğine dikkat çekilmiŖtir. Yaptırımların gerçekten caydırıcı olması ve gerçek anlamda etkili ve adil koruma sağlaması gerekmektedir. Bu anlamda sadece bir uyarı verilmesi, bu standartların karŖılanmasında duruma göre yeterli olmayabilecektir.

Sonuç olarak bu karar, çalıŖma alanında ayrımcı uygulamaların ve açıklamaların ele alınmasının önemini vurgulamakta ve bu tür ayrımcılıkla mücadelede etkili önlemler alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, AB'nin ayrımcılık karŖıtı direktiflerinin kamuya açık istihdam ve işe alım beyanlarıyla ilgili geniŖ kapsamını da netleŖtirmektedir.

Karar, ayrımcılıkla mücadelede AB direktiflerinin kapsamını genişleterek, kamuya açık ve ayrımcı ifadelerin de bu kapsama girebileceğini ortaya koymuştur.

İkinci olarak Divan, caydırıcı ve etkili yaptırımların uygulanmasının gerekliliğine dikkat çekmiştir. Bu, sadece yüzeysel cezalar yerine, gerçek bir caydırıcılık sağlayacak ve ayrımcı uygulamaları engelleyebilecek tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Kararın, sivil toplum kuruluşları için de önemli bir emsal teşkil ettiği söylenebilecektir. Accept gibi kuruluşların ayrımcılıkla mücadele ve hukuki girişimlerde bulunma konusunda cesaretlendirilmesinin, daha geniş ve etkili bir sosyal etkilenme alanı yaratacağı kuşkusuzdur.

Benzer yönde Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın **NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (C-507/18)**¹²⁵ davasında verdiği 31 Ekim 2019 tarihli karar, cinsel yönelim temelinde dolaylı yollarla gerçekleşen ayrımcılık iddialarının da 2000/78 sayılı Konsey Direktifi kapsamında değerlendirilebileceğini ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Uyuşmazlık, bir radyo programında konuşan avukatın, bir hukuk firmasının temsilcisi sıfatıyla eşcinsel bireyleri asla işe almayacağını ve bu kişilerin hizmetlerinden yararlanmak istemediğini beyan etmesi üzerine, bu açıklamaların istihdama erişimi engelleyici etkiye sahip olduğu iddiasıyla bir LGBTI derneği tarafından açılan davaya ilişkindir.

Her ne kadar bu ifadeler, somut bir işe alım süreciyle doğrudan bağlantılı olmasa da Adalet Divanı, bu tür açıklamaların 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi'nin 3(1)(a) maddesi kapsamında, "istihdam ve meslek bakımından eşit muameleyle ilişkin genel çerçeve" içinde değerlendirilebileceğini kabul etmiştir. Mahkeme'ye göre, doğrudan işe alım süreci bağlamında yapılmamış olsa dahi, bu tür beyanlar istihdamla yeterince bağlantılı sayılabilir. Bu bağlamda ulusal mahkemelerin, ifadeleri yapan kişinin

125 CJEU, *NH v Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*, Case C-507/18, Judgment of 23 October 2019

statüsü ve işveren sıfatıyla bağlantısı, açıklamaların içeriği, bağlamı ve kamusal niteliği ile bu tür açıklamaların korunan gruba mensup kişileri söz konusu işe başvurmaktan caydırma derecesini değerlendirerek “istihdama erişimle yeterli bağlantı” bulunup bulunmadığını tespit etmesi gerekmektedir.

Mahkeme ayrıca, bu tür açıklamaların doğrudan ayrımcılık teşkil etmesi halinde, 2000/78 sayılı Direktif’in 2. ve 3. maddeleri uyarınca koruma sağlanacağını ve bu durumun, Temel Haklar Şartı’nın 11(1). maddesi uyarınca güvence altına alınan ifade özgürlüğüne ölçüsüz bir müdahale oluşturmayacağını vurgulamıştır. Yani ayrımcılıkla mücadeleye yönelik sınırlamaların, meşru bir amaç taşıması ve orantılı olması kaydıyla, ifade özgürlüğünü ihlal etmediği kabul edilmektedir.

Kararın bir diğer önemli yönü, tanımlanabilir bir mağdurun yokluğu durumunda bile meşru menfaate sahip derneklerin dava açabileceğinin kabul edilmesidir. Bu durum, Direktif’in 8(1) ve 9(2). maddelerine dayanmaktadır. Buna göre, eşit muameleye ilişkin yükümlülüklerin uygulanmasını sağlamak üzere, ulusal mevzuat uyarınca meşru menfaati bulunan derneklerin doğrudan başvuru yapmaları mümkündür. Divan, bu kapsamda meşru menfaatin varlığının ve dava açma yeterliliğinin belirlenmesinin, eşdeğerlik ve etkililik ilkelerine uygun olarak ulusal hukuk tarafından düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, bu tür derneklerin, ayrımcı davranışlara karşı etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımların uygulanmasını talep etme hakkına da sahip oldukları kabul edilmiştir. Bu talepler arasında tazminat ödenmesi gibi talepler de yer alabilir.

Sonuç olarak NH kararı, yalnızca somut işe alım kararlarında değil, kamuya açık alanlarda yapılan ayrımcı söylemlerin dahi istihdama erişim açısından caydırıcı etki yaratması durumunda AB eşitlik hukukunun müdahale alanına girebileceğini ve ayrımcılık yasağının dinamik yorumlanması gerektiğini göstermektedir. Bu yaklaşım, ifade özgürlüğü ile ayrımcılıkla mücadele arasındaki dengenin kurulmasında önemli bir içtihadi yön tayin etmektedir.

Ayrıca, **J.K. v TP S.A. (C-356/21)**¹²⁶ kararında, 2000/78 sayılı Direktif'in kapsamını, yalnızca geleneksel iş sözleşmeleriyle sınırlı olmayan, kendi hesabına çalışan kişiler için de geçerli olacak şekilde yorumlamıştır. Dava konusu olayda, J.K. adlı kişi, yedi yıl boyunca Polonya devlet televizyonu TP ile ardışık kısa vadeli montaj hizmetleri sözleşmeleri temelinde çalışmıştır. Ancak TP, J.K.'nin cinsel yönelimi nedeniyle yeni bir hizmet sözleşmesi yapmayı reddetmiştir. Başvuruyu değerlendiren Varşova İlçe Mahkemesi (Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie), bu tür bir sözleşme reddinin 2000/78 sayılı Direktif kapsamında ayrımcılık teşkil edip etmediğini ve ayrımcılık yasağı ile sözleşme özgürlüğü arasında nasıl bir denge kurulması gerektiğini Adalet Divanı'na sormuştur. Divan, "kendi hesabına çalışma" kavramının yalnızca bağımsız ekonomik faaliyetleri değil, aynı zamanda kişisel emek ile sunulan mal ve hizmetleri de kapsadığını vurgulamıştır. Dolayısıyla, mal veya hizmet sağlayıcısının cinsel yönelimi gerekçe gösterilerek sözleşme yapılmasının reddi, Direktif'in 3(1)(a) maddesinde belirtilen "kendi hesabına çalışmaya erişim koşulları" kapsamına girmektedir. Ayrıca, mevcut davadaki gibi daha önce taraflar arasında istikrarlı bir çalışma ilişkisi kurulmuş ve bu ilişkinin yalnızca cinsel yönelim gerekçesiyle devam ettirilmemesi söz konusu ise, bu durum 3(1)(c) maddesi bağlamında "çalışma koşulları"na yönelik doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilebilir. Adalet Divanı ayrıca, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın sözleşme özgürlüğü gerekçesiyle haklı gösterilemeyeceğini belirtmiş, sözleşme özgürlüğünün, ayrımcılığa karşı etkili ve orantılı koruma sağlama yükümlülüğüyle sınırlı olduğunu vurgulamıştır. Bu karar, AB eşitlik hukukunun, modern iş ilişkilerinin esnek doğasına uygun biçimde genişletilerek, kendi hesabına çalışan bireyleri de ayrımcılığa karşı etkin biçimde koruma altına aldığını göstermektedir.

126 CJEU, *J.K. v TP S.A.*, Case C-356/21, Judgment of 8 November 2022.

3. YaŖa Dayalı Ayrımcılık

YaŖa dayalı ayrımcılık, bir kiŖinin yalnızca yaŖı nedeniyle haksız veya eŖitsiz muameleye maruz kalması anlamına gelir. Bu tür ayrımcılık genç veya yaŖlı, belirli bir yaŖ grubuna karŖı önyargılı ve olumsuz davranıŖları içerir. Örneğin daha yaŖlı çalıŖanlara aynı kariyer gelişim fırsatlarının verilmemesi veya genç çalıŖanlara deneyimlerinin azlığı nedeniyle haksız şekilde düşük ücret ödenmesi bunlara örnek olarak gösterilebilir.

2000/78 sayılı direktifte de ayrımcılık temellerinden biri olarak yaŖ yer almaktadır. Türk hukukunda da yaŖa dayalı ayrımcılık İŖK. m. 5 kapsamında “benzeri sebepler” içerisinde değerlendirilebilecektir. TİHEKK m. 3/2 kapsamında da “yaŖ” ayrımcılık temelleri arasında sayılmıŖtır.

YaŖa dayalı ayrımcılık yalnızca yaŖın ileri olması durumunda ortaya çıkmamakta, genç iŖçiler de ayrımcılığa uğrayabilmektedirler. Bu kapsamda yaŖa dayalı ayrımcılık yasağı ile hem yaŖlı hem de genç iŖçiler korunmaktadır. Hakkı bir neden bulunmadıkça çalıŖma koŖullarının oluŖturulmasında, uygulanmasında ve iŖ iliŖkisinin sona ermesinde yaŖ ölçütü esas alınarak genç iŖçiler aleyhine iŖlem yapılması da bu kapsamda ayrımcılıktır¹²⁷.

YaŖa dayalı ayrımcılığa iliŖkin ABAD kararlarına bakıldığında, kararların ağırlıklı olarak emeklilik yaŖına veya belli bir yaŖa gelince iŖ sözleşmesinin feshedilmesi¹²⁸ ve yaŖa göre ücret ödenmesine¹²⁹ yönelik olduğu görölmektedir. İŖe alım aŖamasında ise özellikle belirli iŖlere belli yaŖın üstündeki kiŖilerin alınmaması Ŗeklinde ayrımcılığın gerçekteŖtiđi söylenebilecektir.

127 YILDIZ, s. 161; MANAV, s. 768.

128 CJEU, Case C-141/11, Hörnfeldt, Judgment of 5 July 2012; CJEU, Case C-447/09, Prigge, Judgment of 13 September 2011; CJEU, Joined Cases C-159/10 and C-160/10, Fuchs and Köhler, Judgment of 21 July 2011; CJEU, Case C-45/09, Rosenblatt, Judgment of 12 October 2010; CJEU, Case C-388/07, Age Concern England, Judgment of 5 March 2009; CJEU, Case C-411/05, Palacios de la Villa, Judgment of 16 October 2007.

129 CJEU, Joined Cases C-501/12 to C-506/12, C-540/12 and C-541/12, Specht and Others, Judgment of 19 June 2014; CJEU, Joined Cases C-297/10 and C-298/10, Hennigs and Mai, Judgment of 8 September 2011.

Bu konuda, kamu sektöründe işe alıma ilişkin olsa da, bu aşamada uğranılabilecek ayrımcılığa ilişkin önemli noktaları vurgulayan 15.11.2016 tarihli **Salaberria Sorondo (C-258/15)**¹³⁰ kararı önemlidir. Davanın konusunu Özerk Toplulukların polis memurluğuna yönelik seçim prosedürüne (olayda Bask Polis ve Acil Durum Hizmetleri Akademisi) katılımı henüz 35 yaşını doldurmamış başvuru sahipleriyle sınırlayan İspanyol mevzuatı teşkil etmektedir. Bunun üzerine Bay Salaberria Sorondo bu durumun, 2000/78/EC sayılı Direktifte yer alan yaşa dayalı ayrımcılık yasağının ihlali anlamına geldiği iddiasıyla dava açmıştır. ABAD, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco'dan (İspanya) gelen ön karar başvurusunu karara bağlamıştır: Belirli fiziksel yeteneklerin varlığı gibi yaşla ilgili bir özelliğin temel ve belirleyici bir mesleki gereklilik teşkil etmesi halinde, yaş temelinde eşit olmayan muamele ayrımcılık teşkil etmez. Bu tür polis hizmetlerinde durum böyledir. Bunun nedeni, kişilerin ve malların korunması, suçluların yakalanması ve gözaltına alınması ve önleyici devriyelerle ilgili görevlerin fiziksel güç kullanımını gerektirebilmesidir. Bu görevlerin doğası, Özerk Toplulukların polis güçleri tarafından yürütülen görevler için özel fiziksel yetenekler gerektirmektedir. Bunlar yerel polise verilen görevlerden farklıdır. Zira ABAD, Vital Pérez davasında (C-416/13), yerel polis gücüne alım için azami 30 yaş sınırına ilişkin olarak farklı yönde karar vermiştir. Mahkeme ayrıca, polis gücünün büyük ölçüde yaşlanması göz önüne alındığında, en yaşlı memurların kademeli olarak daha genç personelle değiştirilmesi için bir düzenleme yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle dava konusu düzenleme uygun olarak kabul edilebilecektir.

Konuya ilişkin diğer bir karar da itfaiye çalışanları için azami yaş sınırına ilişkindir. 12.01.2010 tarihli **Wolf (Case C-229/08)**¹³¹ davasında Hessen eyalet yasasının itfaiyecilik için devlet memurlarının işe alınmasında azami olarak 30 yaşında olunması gerektiği

130 CJEU, *Salaberria Sorondo v Academia Vasca de Policía y Emergencias*, Case C-258/15, Judgment of 15 November 2016

131 CJEU, *Wolf v Stadt Frankfurt am Main*, Case C-229/08, Judgment of 12 January 2010.

düzenlenmiŖ ve Bay Wolf bu durumun yaŖ ayrımcılığının yasaklanmasına iliŖkin 2000/78/EC sayılı Direktifin ihlali anlamına geldiğini iddia etmiŖtir. ABAD, Frankfurt am Main İdare Mahkemesi tarafından yapılan ön karar talebini karara bađlamıŖtır: Özellikle belirgin bir fiziksel yetenek, m. 4 anlamında itfaiye hizmetlerinde mesleğin icrası için gerekli ve belirleyici bir mesleki gereklilik olarak kabul edilebilir. Direktifin 1. maddesi uyarınca, orta düzey teknik hizmette itfaiyecilik mesleğini icra etmek için tam bir fiziksel uygunluk gerekliliği, bu hizmetin üyelerinin yaŖıyla ilgilidir. İleri yaŖta iŖe alım, bu Ŗekilde iŖe alınan memurların bu görevler için yeterince uzun bir süre (15 ila 20 yıl) görevlendirilmesini de mümkün kılmayacaktır.

Alman Hükümeti, profesyonel itfaiye teŖkilatının orta düzey teknik hizmet için uygun bir Ŗekilde organize edilebilmesi için, en yaŖlı memurlar için uygun olmayan fiziksel olarak zorlayıcı görevler ile bu memurlar için uygun olan daha az fiziksel olarak zorlayıcı görevler arasında bir korelasyon olması gerektiğini ifade etmiŖtir. Bu nedenle, ana davada söz konusu olan ve ara teknik itfaiye hizmetine alım için azami yaŖ sınırını 30 olarak belirleyen ulusal mevzuat, ilk olarak, profesyonel itfaiye teŖkilatının operasyonel hazırlığını ve düzgün iŖleyiŖini sağlama hedefiyle orantılı ve ikinci olarak, bu hedefe ulaŖmak için gerekli olanın ötesine geçmeyen bir mevzuat olarak uygun kabul edilebilecektir. Bu durumda sonuç olarak belirli bir fiziksel yeterlilik gerektiren iŖlerde yaŖ sınırı gerekçelendirilerek getirilebilecektir. Bu durumda uygulanan yaŖ sınırının, yaŖlanan çalıŖanların fiziksel kapasitelerinin azalması gibi nedenlerle, mesleğin gerekliliklerini karŖılamak için orantılı ve uygun olup olmadığını değerlendirilmelidir. Divana göre, belirli koŖullarda yaŖ sınırlandırması meŖru olabilecektir; ancak bu sınırlamanın her durumda orantılı ve iyi gerekçelendirilmiŖ olması gerekmektedir.

Diğer bir önemli karar da 22 Kasım 2005 tarihli **Mangold kararıdır (C-144/04)**¹³². UyuŖmazlıđın temelinde, Almanya'da yürürlükte bulunan Kısmi Süreli ÇalıŖma ve Belirli Süreli İŖ SözleŖmesi

132 CJEU, *Mangold v Helm*, Case C-144/04, Judgment of 22 November 2005.

Kanunu'nun (TzBfG) 14(3) maddesi yer almaktadır. Söz konusu hüküm, 52 yaşını doldurmuş çalışanlarla gerekçe gösterilmeksizin belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanımaktadır. Münih İş Mahkemesi'nin ön karar başvurusu üzerine Avrupa Birliği Adalet Divanı, bu uygulamanın yaş temelinde doğrudan ayrımcılık teşkil ettiğine hükmetmiştir. Her ne kadar 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi'nin 6(1) maddesi, meşru amaçlara dayanan ve orantılı olan yaş temelli muamele farklılıklarına belirli koşullarda izin verse de, Divan, ilgili ulusal düzenlemenin bu şartları karşılamadığını değerlendirmiştir. Zira ilgili hüküm, yaşlı işsiz bireylerin istihdama entegrasyonuna yönelik meşru amacı gerçekleştirmek için objektif olarak gerekli olduğuna dair herhangi bir somut dayanak sunmaksızın, yaş sınırını tek başına belirli süreli sözleşme yapılabilmesinin kriteri haline getirmektedir. Bu kararla birlikte Adalet Divanı, yaş ayrımcılığı yasasını ilk kez Avrupa Birliği hukukunun genel ilkelerinden biri olarak tanımış, dolayısıyla söz konusu ilkenin doğrudan etkili ve üye devletler bakımından bağlayıcı olduğunu vurgulamıştır.

4. İrk veya Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

İrk veya etnik köken ayrımcılığı *“bir kişiye ırkı, rengi, etnik kökeni, göçmen statüsü veya milliyeti nedeniyle benzer durumdaki başka bir kişiden daha olumsuz davranılması”* olarak tanımlanabilir¹³³. Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'nin 1. maddesine göre ise ırk ayrımcılığı *“siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip olan veya bu sonuçları doğuran ırk, renk, soy, ulusal veya etnik kökene dayanarak herhangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma”* olarak ifade edilmiştir¹³⁴.

Avrupa Birliği mevzuatında da ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık İrk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele

133 MURSÜL, s. 41-42.

134 MURSÜL, s. 41-42.

Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 2000/43/EC Sayılı Direktif ile yasaklanmıŖtır (m. 2, 3, 4, 5). Bu direktif ile üye ölkeler adına bağlayıcılığı olan düzenlemelerle ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek amaçlanmaktadır. Direktifin 13. bölümüne göre eŖitlik ile ilgili kurumlarla/organlar kurulmasıyla mücadele anlam kazanacaktır. 13. maddeye göre “*Üye Devletler; ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yapmaksızın bütün insanlara eŖit muamele edilmesini yerleŖtirip geliŖtirmek kimi organ veya organları görevli kılar.*” Dil, renk, menŖe ağıkça ayrımcılığa karŖı korunma sebepleri olarak Avrupa Birliği hukukunda sayılmamıŖ olmakla birlikte, bunların ırk ve etnik kökenin uzantısı olmaları nedeniyle korumanın kapsamı içerisinde kaldığını belirtmek gerekir¹³⁵.

Türk hukukunda da ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık Anayasa m. 10, İŖK. m. 5 ve TİHEKK m. 2/3’te ayrımcılık temelleri arasında sayılmıŖ ve güvence altına alınmıŖtır.

Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın 10 Temmuz 2008 tarihli **Feryn (C-54/07)**¹³⁶ kararı, iŖe alımda dolaysız kamu açıklamaları yoluyla yapılan ayrımcılığın 2000/43/EC sayılı Irk veya Etnik Köken Temelinde Ayrımcılıkla Mücadele Direktifi kapsamındaki doğrudan ayrımcılık yasağını nasıl ihlal edebileceğini göstermesi açısından önemlidir.

Davanın konusu, Belçika’da özel bir güvenlik kapısı kurulum Ŗirketinin yöneticisinin basına yaptığı açıklamalarıdır. Ŗirket yöneticisi, müŖterilerinin özel mülklerine yabancı kökenli kiŖilerin girmesine dair çekinceleri olduğunu, bu sebeple bu tür alıŖanları iŖe almayı tercih etmediklerini belirtmiŖtir. Bu açıklamalar, ırk veya etnik köken temelinde iŖe alım sürecinde ayrımcılık yapıldığına dair ciddi endiŖelere yol amıŖtır.

Brüksel İŖ Mahkemesi’nin (Arbeidshof te Brussel) ön karar talebi üzerine, Adalet Divanı Ŗu tespitte bulunmuŖtur: Bir iŖverenin, belirli bir etnik veya ırksal kökene sahip iŖçileri iŖe almayacağını

135 Handbook on European non-discrimination law (2018), s. 105; MANAV, s. 759.

136 CJEU, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, Case C-54/07, Judgment of 10 July 2008.

kamuoyuna açıklaması, işe alım sürecine başvurma aşamasında dahi caydırıcı bir etki yaratabileceğinden, doğrudan ayrımcılık teşkil eder. Bu tür beyanlar, potansiyel başvuru sahiplerini iş başvurusunda bulunmaktan alıkoyarak, istihdama erişim hakkını ihlal eder.

Mahkeme, doğrudan ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmek için, somut bir mağdurun ortaya çıkmasının gerekmediğini belirtmiştir. Bu çerçevede, 2000/43/EC sayılı Direktifin ihlali için potansiyel etkiler yeterlidir. Önemli olan, açıklamaların belirli gruplara karşı caydırıcı bir etkisinin bulunmasıdır. İşveren, söz konusu açıklamaların işe alım uygulamalarını yansıtmadığını ispatlayarak bu ayrımcılığın gerçekleşmediğini ortaya koyabilir. Ancak ispat yükü işverendedir.

Son olarak, Mahkeme, bu tür ayrımcı beyanlar karşısında ulusal düzeyde öngörülen yaptırımların etkili, orantılı ve caydırıcı olması gerektiğini vurgulamıştır. Bu yaptırımlar yalnızca sembolik düzeyde olmamalı; gerçek anlamda ayrımcılığı önlemeye yönelik sonuçlar doğurmalıdır. Örneğin, kamuya açık bir özür, tazminat veya cezai yaptırımlar bu kapsamdadır.

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihadı, işe alım sürecinde doğrudan ayrımcılığa yalnızca fiili uygulamalarda değil, aynı zamanda kamuya açık beyanlar yoluyla da sebebiyet verilebileceğini ortaya koymuştur. Bu yaklaşım, Feryn (C-54/07) kararıyla başlamış, daha sonra Accept (C-81/12) ve NH (C-507/18) kararlarıyla pekiştirilmiştir. Her bir davada başvuruçular farklı türde tüzel kişilikler [Feryn davasında Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (İrkçılığa Karşı Eşitlik Merkezi, Belçika); Accept davasında Asociația Accept (Romanya'da LGBTİ+ haklarını savunan dernek); NH davasında Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (İtalya'da faaliyet gösteren LGBTİ+ hakları derneği)] olması da doğrudan belirlenebilir bir mağdur bulunmasa dahi dernekler ve kurumlar tarafından yapılacak başvuruların kabul edilebilirliğinin ortaya konulması bakımından önem arz etmektedir.

5. Dini İnanç, Felsefi veya Siyasal Düşünceye Dayalı Ayrımcılık

Dine dayalı ayrımcılık, bir kiŖinin dini inançları veya kimliği nedeniyle haksız veya farklı muameleye maruz kalmasını ifade eden bir ayrımcılık türüdür. Diğer ayrımcılık temelleri gibi dine dayalı ayrımcılık da 2000/78 sayılı direktifte sayılmıştır. Bu durumda, işe alım aşamasında yapılacak işin niteliği gereği objektif olarak belirli bir dine veya inanca mensup olunması gerekmiyorsa, yapılacak farklı bir muamele ayrımcılık olarak değerlendirilebilir. Aksi durumda ise, örneğin bir cami veya kilise gibi bir dini kurumda çalışacak kiŖinin o dinin mensubu olmasının aranması ayrımcılık olarak nitelendirilmeyecektir¹³⁷. Benzer şekilde, bir siyasi partide görev alacak kiŖinin siyasi kimliğinin de o yönde olmasını, çevreci bir kurumda çalışacak kiŖinin çevreci olmasını veya vegan bir topluluğun bu yaşam biçimini benimsemiş birini istihdam etmek için aramasında objektif bir neden olduğundan söz edilebilir¹³⁸.

ABAD, 17.04.2018 tarihli **Egenberger (C-414/16)**¹³⁹ kararında, kilise işverenlerinin işe alım süreçlerinde başvuru sahibinin dini aidiyetini şart koŖmalarının, ayrımcılık yasağı ile din özgürlüğü arasındaki sınırlarını ele almıştır. Davanın arka planında, Evanjelik Kilisesi'ne bağlı bir sosyal yardım kuruluşunun, dinî aidiyet şartı öngördüğü bir pozisyon için başvuruda bulunan ancak herhangi bir dine mensup olmayan Vera Egenberger'in başvurusunu dikkate almaması yer almaktadır. İlgili iş ilanı, Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'ne sunulacak bir raporun hazırlanmasına ilişkin geçici bir görevi kapsamaktaydı. Egenberger, ilan edilen görev ile dini aidiyet arasında zorunlu bir bağ bulunmadığını

137 YILDIZ, s. 131; MANAV, s. 757.

138 Dernekler, dini kuruluşlar, sendikalar, gazeteler veya siyasi partiler ücret karşılığında işçi çalıştırmaları halinde iş hukuku bakımından eğilimli işleme niteliği kazanmaktadırlar. Eğilimli işleme ve bu işlemlerde hangi hallerin ayrımcılık teşkil edebileceği hakkında detaylı bilgi için bkz. AYAN, Hasan Alparslan, *İŖçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İŖ İliŖisine Etkisi*, Adalet Yayınları, Ankara 2024.

139 CJEU, *Vera Egenberger v Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, Case C-414/16, Judgment of 17 April 2018.

belirterek 2000/78/EC sayılı Direktif’te yer alan din temelli ayrımcılık yasağının ihlal edildiği gerekçesiyle dava açmıştır.

Alman içtihat hukukuna göre, kiliselerin kendi kaderlerini tayin hakkı kapsamında, dini aidiyetin mesleki bir gereklilik olup olmadığı yönündeki değerlendirmeleri iş mahkemelerince yalnızca inandırıcılık bakımından sınırlı şekilde incelenebilmekte, içerik yönünden denetim yapılamamaktaydı. Ancak ABAD, Federal İş Mahkemesi’nin (Bundesarbeitsgericht) ön karar başvurusu üzerine, kilise işverenlerinin bu tür sınırlamaları uygulayabilmesi için ilgili mesleki faaliyetin doğası veya yürütüldüğü koşullar itibarıyla dinin gerçekten de “özgün, meşru ve haklı görülebilir bir mesleki gereklilik” oluşturduğunun nesnel biçimde ortaya konulması gerektiğini vurgulamıştır.

Divan, 2000/78 sayılı Direktif’in 4(2). maddesini yorumlayarak, dini aidiyetin bir meslek için geçerli bir gereklilik olarak ileri sürülebilmesi için bu şartın: faaliyetin niteliği ve icra edildiği koşullar bakımından objektif olarak gerekli olması, ilgili dini kuruluşun ahlak anlayışıyla uyumlu olması, orantılılık ilkesine uygun şekilde uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Bu çerçevede, ABAD, kilise işverenlerinin değerlendirmelerinin otomatik biçimde geçerli sayılmayacağını, ulusal mahkemelerin bu tür durumlarda bağımsız ve etkili bir yargısal denetim gerçekleştirme yükümlülüğü bulunduğunu açıkça ortaya koymuştur.

III. İş Alımda Ayrımcılık Yasağına Aykırılığın Yaptırımı

A. Türk Hukukunda

Türk hukukunda iş hukuku bakımından ayrımcılığa aykırılık halinde yaptırımları hukuki, idari ve cezai yaptırımlar olarak üçe ayrılmaktadır¹⁴⁰. Ayrımcılık yasağına aykırılık hali için hukuki yaptırımı düzenleyen İş Kanunu m. 5/6’ya göre “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını

140 TİHEKK kapsamındaki idari cezalar ve TCK m. 122 ile düzenlenen cezai yaptırımlar konumuzun kapsamı nedeniyle detaylı incelenmemiştir.

da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükmüleri saklıdır.” Bunun dıŖında ayrımcılığa uğrayan iŖçi genel hükümler uyarınca maddi ve manevi tazminat davası, saldırıya son verilmesi davası, önleme davası ve tespit davası da açabilecektir. Ayrıca İŖ Kanunu m. 99’a göre kanunun 5. maddesine aykırı davranan iŖveren veya iŖveren vekiline bu durumdaki her iŖçi için idari para cezası verilir.

Bu durumda iŖ iliŖkisinin devamı boyunca veya sona ermesinde iŖverenin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayalı olarak iŖ akdini feshederse, iŖçi dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı ile yoksun kaldığı haklarını talep edebilecektir. Ayrımcılık tazminatının miktarının dört aylık ücret ile sınırlandırılmış olması öğretide Avrupa Birliği normları ve direktiflerine aykırı olması dolayısıyla eleŖtirilmektedir¹⁴¹. Bununla birlikte ayrımcılık tazminatına iliŖkin hüküm nispi emredici nitelikte olup bireysel veya toplu iŖ sözleşmeleri ile iŖçi lehine artırılabilir¹⁴².

Hükümün lafzı, iŖ iliŖkisinin kurulma aŖamasını, yani iŖ ilanları, iŖe baŖvuru ve kabul süreçlerini dıŖlamaktadır. Bu durumda yalnızca “iŖ iliŖkisinde veya sona ermesinde” ayrımcılığa uğrayan iŖçi tazminat talep edebilecektir. Bunun aksine birçok Avrupa ülkesinde ayrımcılığa iliŖkin yaptırımlar iŖ sözleşmesinin kurulması aŖamasını da kapsamaktadır. Bu açıdan bizim de katıldığımız üzere doktrinde İŖK. m. 5/6 hükmünün mevcut halinin oldukça yetersiz kaldığı ifade edilmekte ve eleŖtirilmektedir¹⁴³.

Hâkim görüŖe göre hükümün lafzı açık olup iŖ sözleşmesinin kurulması aŖamasında gerçekte ayrımcılık yasağı ihlalleri bakımından ayrımcılık tazminatı talep edilemeyecektir¹⁴⁴. Diğer bir görüŖ ise hükümün

141 MANAV, s. 772; YILDIZ, s. 328; ÜNAL, s. 437.

142 SÜZEK/BAŖTERZİ, s. 495; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 448.

143 YILDIZ, s. 198; ÖZDEMİR, s. 148.

144 YILDIZ, s. 204; SÜZEK/BAŖTERZİ, s. 455; DOĞAN YENİSEY, EŖitlik İlkesi, s. 77; KANDEMİR/YARDIMCIOĞLU, s. 35-36; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 427; ÖZDEMİR, s. 149.

lafzı iş sözleşmesinin kurulması aşamasını kapsamasa da ayrımcılık yasağının kapsamına bu aşamada gerçekleşen ihlaller de girdiğinden, ayrımcılık tazminatının bu durumda da talep edilebileceği yönündedir.

Kanaatimizce, hükmün lafzının açık ifadesi gereği iş sözleşmesinin kurulması aşamasındaki ayrımcılık halleri bakımından ayrımcılık tazminatı talep edilemeyecektir. Bu durumda iş ilişkisinin kurulması aşamasında ortaya çıkan ayrımcılık hali genel hükümlere tabi olacaktır. İşçi adayı zararını culpa in contrahendo hükümlerine göre talep edebilecektir.

Culpa in contrahendo, sözleşme görüşmelerinde karşılıklı olarak yaratılan güvenin ihlal edilmesine dayanmaktadır¹⁴⁵. Bu durumda talep edilebilecek zararlar menfi zarardır. Diğer bir deyişle söz konusu sözleşme görüşmeleri hiç gerçekleşmemiş olsaydı kişinin malvarlığının bulunacağı durum ile mevcut durum arasındaki fark dikkate alınacaktır. Bu kapsamda örneğin iş görüşmesine gitmek için yapılan yol ve konaklama masrafları, iş ilişkisinin kurulduğu inancı içerisinde hareket edilerek kaçırılan fırsatlar veya başka bir şehre/semte taşınmışsa bunun meydana getirdiği masraflar sayılabilecektir. Kural olarak ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişi bu zararları ispat etmekle yükümlüdür. Ancak İş Kanunu m. 5/7'de öngörülen ve ispat yükünü hafifleten düzenlemenin bu durumda da gündeme gelebileceği öğretilde ifade edilmektedir¹⁴⁶.

Ayrımcılık yasağının ihlal edilmesiyle aynı zamanda TBK kapsamında kişilik haklarına saldırı da gündeme gelmektedir. Bu durumda kişi m. 49 ve 58 kapsamında haksız fiil hükümlerine de başvurabilecektir. Kişinin ayrımcılık nedeniyle işe alınmaması kişilik haklarını zedelemekte olup bu nedenle manevi tazminat talebinde bulunulması da mümkündür. Ancak belirtmek gerekir ki ayrımcılık tazminatının aksine, genel hükümlere gidilerek talep edilen maddi ve manevi tazminat söz konusu olduğunda uğranılan zararın ve ayrımcılığı gerçekleştiren kişinin kusurunun ispatlanması gerekmektedir.

145 EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Legem Yayınevi, Ankara 2023, s. 1275 vd.

146 YILDIZ, s. 114; ÖZDEMİR, s. 151.

B. AB Ülkelerinde

1. Genel Olarak

Avrupa Birliği hukukunda ayrımcılıkla mücadele, özellikle 2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2006/54/EC sayılı direktiflerle ayrımcılık temelleri açıkça belirlenmek suretiyle düzenlenmiŖtir. Bu düzenlemeler, ayrımcılığın yalnızca tanımlanmasıyla yetinmeyip, üye devletlere bu eylemlerle etkili biçimde mücadele etmeye yönelik pozitif yükümlölükler de yüklemektedir.

Ancak söz konusu düzenlemeler, AB direktiflerinin yapısal özelliği gereği doğrudan bir yaptırım ya da tazminat hükmü içermemektedir. Bunun yerine, direktifler çerçevesinde belirlenen ilkeler doğrultusunda, üye devletler kendi ulusal hukuk sistemlerinde ayrımcılıkla mücadeleye yönelik etkili ve caydırıcı yaptırım mekanizmaları tesis etmekle yükümlüdür.

Bu bağlamda, 2006/54/EC sayılı Direktif'in 18. maddesi, özellikle önem arz etmektedir. Anılan maddede, ayrımcılığa maruz kalan kiŖilerin zararlarını gidermek amacıyla uygulanacak yaptırımların "etkili, orantılı ve caydırıcı" nitelikte olması gerektiği belirtilmekte ve tazminatın yalnızca sembolik bir nitelik taşınamaması gerektiği vurgulanmaktadır. Üye devletlerin ulusal hukuklarında, bu kriterleri karŖılayan maddi veya manevi tazminat ya da benzeri yaptırımlar öngörmeleri zorunlu kılınmıŖtır.

Ayrıca aynı maddede, işverenin sorumluluğu kapsamında, ayrımcılığa uğrayan kiŖinin tek zararının sadece iş başvurusunun sonuçsuz kalması olduğunun ispatlanamadığı hâllerde, tazminata üst sınır getirilmemesi gerektiği de ifade edilmektedir. Bu yaklaşım, mağdurun zararının eksiksiz telafi edilmesi ve potansiyel ayrımcı uygulamaların önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla, üye devletlerin iç hukuklarında, tazminat miktarını sınırlayan düzenlemeler, ancak yukarıda belirtilen ispat yükümlölüğu karŖılandığında kabul edilebilir niteliktedir.

2. Almanya

Almanya’da ayrımcılıkla mücadeleye yönelik kapsamlı bir federal yasa olan Genel Eşit İşlem Yasası (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), 14 Ağustos 2006 tarihinde kabul edilerek 18 Ağustos 2006’da yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanunda ayrımcılık tanımları yapılmış¹⁴⁷, ayrımcılık yasakları ve yasaklara aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir. Bu yasa, AB’nin eşit muamele ilkesine ilişkin direktiflerini ulusal hukuka aktarmak amacıyla çıkarılmış olup, 2000/43, 2000/78, 2002/73 ve 2004/113 sayılı direktiflerin bir yansımasıdır¹⁴⁸.

AGG §2 (1)¹⁴⁹ ve §6 (1)¹⁵⁰ hükümleri uyarınca işe başvuru ve kabul aşamalarında ayrımcılık da ayrımcılık yasağının kapsamındadır¹⁵¹. AGG §13 ve devamında ise tazminata dayanan yaptırımlar düzenlenmiştir. AGG’deki tazminat mekanizmaları, AB hukukunun “etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırım” ilkesiyle uyumlu olduğu söylenebilecektir. §15(1) uyarınca, *“Ayrımcılık yasağının ihlal edilme-si durumunda, işveren bundan kaynaklanan zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Bu, işverenin yükümlülüğünün ihlalden sorumlu olmadığı durumlarda geçerli değildir.”* AGG§15 (2) uyarınca ise *“Ortaya çıkan zararın ekonomik kayıp teşkil etmediği durumlarda, çalışan uygun bir parasal tazminat talep edebilir. Bu tazminat, işe alınmama durumunda, eğer seçim eşit olmayan muamele yapılmadan gerçekleştirilmiş olsaydı da işçi işe alınmayacak idiyse, üç aylık maaş tutarını geçemez”*

147 AGG §3(1)’de doğrudan ayrımcılık, AGG §3(2)’de ise dolaylı ayrımcılığın tanımı yapılmış, hükmün devamında da taciz ve misilleme gibi kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

148 ÖZDEMİR, s. 144

149 *“... Bağımlı ve bağımsız çalışmaya erişim koşulları, seçim kriterleri ve işe alım şartları da dâhil olmak üzere; faaliyet alanı ne olursa olsun ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerinde, terfi imkânları dâhil olmak üzere...”*

150 *“Bu Kanunun amaçları bakımından, “çalışan” terimi, bir iş ilişkisine başvuran kişileri ve iş ilişkisi sona ermiş olanları da kapsar.”*

151 <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/order-and-law/general-equal-treatment-act/general-equal-treatment-act-node.html> ; ÖZDEMİR, s. 145.

Bu kapsamda AGG §15 (1)'de yer alan maddi tazminat talebinin kusura dayandığı ve talep edilen zararların müspet zararlar olduğu; AGG §15 (2)'de ise maddi olmayan zararlar için de zarar görenin parasal tazmin talebinde bulunabileceğinin kabul edildiği ifade edilmelidir¹⁵².

İŖverenin AGG hükümlerini ihlal etmesi sonucunda, çalıŖanın maddi bir zarara (örneğin işe alınmama nedeniyle gelir kaybı) veya manevi zarara (örneğin kişilik haklarına yönelen onur kırıcı bir muamele) uğraması halinde, bu zararların tazmini talep edilebilmektedir.

Manevi tazminat talepleri (“Entschädigung”), özellikle işe alım süreçlerinde ayrımcılık temelli bir dışlanma söz konusu olduğuunda gündeme gelmektedir. Sonuç olarak, AGG'nin 15. maddesi, Almanya'da ayrımcılığa uğrayan çalıŖanlar ve iş başvurusunda bulunan kişiler açısından önemli bir hukuki koruma ve tazminat mekanizması sunmaktadır.

3. İsviçre

İsviçre Federal Anayasası, kadın ve erkeklerin kanun önünde eşitliğini temel bir ilke olarak güvence altına almıŖtır. Anayasa'nın 8. maddesi, herkesin hukuk önünde eşit olduğunu ve özellikle cinsiyet gibi nedenlerle ayrımcılığa uğratılmayacağını ifade etmektedir. Bu madde ayrıca “erkek ve kadın eşit haklara sahiptir; hukuk, özellikle aile, eğitim ve çalıŖma yaşamında, onların yasal ve fiili eşitliğini sağlar. Eşit değerde işe eşit ücret hakkı vardır.” şeklinde özel bir hüküm içermektedir.

Anayasa'daki eşitlik kuralının gereği olarak, federal düzeyde 1995 yılında Kadın ile Erkeğin Eşit Duruma Getirilmesi Federal Kanunu (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, Gleichstellungsgesetz, *GIG*) kabul edilmiŖ ve 1 Temmuz 1996'da yürürlüğe girmiŖtir¹⁵³. Bu kanun, anayasal eşitlik ilkesini çalıŖma yaşamında somutlaŖtırarak cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklayan özel hükümler getirmiŖtir.

152 Bkz. ÖZDEMİR, s. 145.

153 <https://www.ekf.admin.ch/ekf/en/home/thematic-issues/the-status-of-women-and-gender-equality-in-general.html#:~:text=Subsequent%20years%20saw%20the%20revision,facilitate%20equal%20opportunities%20at%20work>

Her ne kadar bu düzenleme, Avrupa Birliği'nin cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin direktiflerinden önce yürürlüğe girmiş olsa da, esasen AB'nin bu alandaki politikalarıyla uyumlu bir çerçeve sunmakta ve uygulama sonuçları itibarıyla söz konusu direktiflerle örtüştüğü görülmektedir¹⁵⁴.

GIG, işe alımdan işten çıkarmaya kadar çalışma ilişkisinin tüm aşamalarında cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan kapsamlı bir düzenlemedir. Kanun, kadın veya erkeğe cinsiyeti nedeniyle doğrudan ya da dolaylı şekilde ayırım yapılamayacağını; özellikle medeni hal, aile durumu veya gebelik gibi durumların işe alımda veya çalışma koşullarında olumsuz muameleye gerekçe yapılamayacağını vurgulamaktadır. Bu ayrımcılık yasağı, işe başvuru ve seçim süreci, görev dağılımı, çalışma koşullarının belirlenmesi, ücretin tespiti, mesleki eğitim ve terfi imkânları ile işten çıkarma gibi alanların tümünde geçerlidir¹⁵⁵.

Kanunun 3. maddesi, çalışanların cinsiyetleri nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılığa uğramalarını emredici bir şekilde hükme bağlamıştır. Art. 3(2) ile işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı açıkça yasaklanmaktadır¹⁵⁶. GIG Art. 8 ile yazılı gerekçe isleme hakkı da düzenlenmiş olup, bir iş başvurusunun reddedilmesi hâlinde, ayrımcılığa uğradığını iddia eden aday üç hafta içinde işverenenden başvurusunun neden reddedildiğine dair yazılı bir açıklama talep edebilir¹⁵⁷. Ayrıca GIG Art. 5 uyarınca ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişi tarafından; ayrımcılığın engellenmesi, ayrımcılığın sürmekte olduğu durumlarda mahkemeden ayrımcılığın durdurulması veya tekrarlanmasının önlenmesi, ayrımcılığın yol açtığı olumsuz etkilerin tespiti ve ödenmemiş ücretlerin ödenmesi talep edilebilecektir.

154 ÖZDEMİR, s. 146.

155 KAPLAN, E. Tuncay Senyen, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı (Equality Principle and Gender Discrimination in Labor Law)", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı, 2017, s. 248.

156 GIG Art. 3(2): Yasak özellikle işe alma, görev dağılımı, çalışma koşullarının düzenlenmesi, ücretlendirme, eğitim ve gelişim, terfi ve işten çıkarma konularında geçerlidir.

157 GIG Art. 8(1): İş başvurusu dikkate alınmayan ve ayrımcılık iddiasında bulunan kişiler, işverenden yazılı bir gerekçe talep edebilirler.

Art. 5/2'ye göre ise işe alınmama halinde bu hakları talep etmek mümkün olmayıp yalnızca tazminat talep edilebilecektir¹⁵⁸. Bu tazminatın hesabında tüm koşullar dikkate alınacak ve beklenen maaş üzerinden bir tespitte bulunulacaktır¹⁵⁹. GIG Art. 5(4)'e göre ayrımcılık nedeniyle ödenecek tazminat işe alınmama hallerinde üç aylık maaş tutarını geçemeyecektir. Art. 5(5) uyarınca diğer maddi ve manevi tazminat talep hakları ve sözleşmesel talepler saklıdır.

Sonuç ve Değerlendirme

İŖe alım sürecinde ayrımcılık yasağı, sadece bireylerin eŖitlik temelinde istihdama eriŖimini garanti altına almakla kalmamakta, aynı zamanda insan onurunun ve demokratik toplum düzeninin korunmasında da belirleyici bir rol oynamaktadır. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın yerleŖik içtihatları çerçevesinde, ayrımcılık yasağına aykırı fiillere karŖı etkili, caydırıcı, orantılı ve önleyici yaptırımlar öngörülmesi gerekliliğinin önemi ortaya konulmaktadır.

Türk hukukunda ise İŖ Kanunu m. 5, eŖit davranma yükümlülüğünü düzenlemekle birlikte, hükmün işe alım sürecini ayrımcılık tazminatı kapsamı dışında bırakan lafzı karŖısında, işe alım aŖamasında uğranılan ayrımcılıklar bakımından özel hukuk yaptırımları yetersiz kalmaktadır. Bu çerçevede, Türkiye İnsan Hakları ve EŖitlik Kurumu Kanunu'nun bu aŖamayı da kapsamına almıŖ olmasına karŖın, yalnızca idari yaptırımlarla sınırlı olması, ayrımcılıkla mücadelede caydırıcılığı zayıflatmaktadır. Bu kapsamda öğretide de sıklıkla ifade edildiği üzere İŖ Kanunu m. 5/6'da düzenlenen ayrımcılık tazminatının kapsamının iş sözleşmesinin kurulması aŖamasını da kapsayacak Ŗekilde geniŖletilmesi gerekmektedir. Böylece, işe alımda ayrımcılığa uğrayan kiŖilerin etkili biçimde hak arayabilmesi mümkün olacak, söz konusu hüküm işlevsellik kazanacaktır.

158 GIG Art. 5(2): Ayrımcılık, bir işe alınmamanın reddedilmesi veya bir borç sözleşmesel iş iliŖkisinin feshedilmesi Ŗeklinde olduğunda, ilgili kiŖi sadece tazminat talep etme hakkına sahiptir. Tazminat tüm koşullar göz önünde bulundurularak belirlenir ve tahmini veya gerçek ücret temel alınarak hesaplanır.

159 ÖZDEMİR, s. 146.

Avrupa Birliği normları ve ABAD içtihadı ile paralel biçimde, 2006/54 sayılı Direktif m. 18, ayrımcılığa maruz kalan kişilere “gerçek ve etkin” bir tazminat veya telafi olanağının sağlanmasını zorunlu kılmakta; bu tazminatın maruz kalınan zararlar orantılı ve caydırıcı olması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, Türk hukukunda da etkili bir özel hukuk yaptırımı olarak üst sınıra tabi olmayan bir ayrımcılık tazminatı mekanizmasının öngörülmesi hem mağdurların haklarını koruyacak hem de işveren nezdinde caydırıcılığı sağlayacaktır. Bu yaklaşım, hem ABAD içtihatlarıyla hem de İsviçre ve Almanya gibi ülkelerin uygulamalarıyla da uyumlu olacaktır. Ayrımcılık tazminatının kapsamının genişletilmesiyle, işe alım aşamasında ayrımcılığa uğrayan kişilerin de kusur ve zarar hususlarını ispatlamadan yalnızca ayrımcılığa ilişkin güçlü emareleri ortaya koyarak ayrımcılık tazminatı talep edebilmelerinin sağlanması elzemdir.

Özellikle İş Kanunu m. 5(3)’te yalnızca cinsiyet ve gebelik temelli ayrımcılığa yönelik korumanın işe alım sürecini kapsamaması olumlu bir gelişme olmakla birlikte, bu korumanın tüm ayrımcılık temellerini içerecek şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Bu çözüm önerisine ek olarak öğretide, ayrımcılıkla mücadelede manevi tazminatın önleme amacının maddi ve manevi zararlarda ön plana çıkarılması da önerilmektedir.

Sonuç olarak, Türk hukukunun işe alımda ayrımcılıkla mücadelede etkili olabilmesi için, AB hukuku ile uyumlu ve uluslararası içtihatlarla desteklenen gerçek, orantılı, caydırıcı ve önleyici bir tazminat sistemine kavuşturulması şarttır. Bu yönde yapılacak düzenlemeler, yalnızca bireylerin hak arama imkanlarını güçlendirmekle kalmayacak, aynı zamanda daha adil ve kapsayıcı bir işgücü piyasasının inşasına da katkı sağlayacaktır. Adil istihdama erişim, insana yaraşır işin tesisinde atılması gereken ilk ve temel adımdır.

Kaynakça

- ALTMAN, Andrew, “Discrimination”, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Ed. Edward N. Zalta), Summer 2011, <https://plato.stanford.edu/entries/discrimination/> (EriŖim Tarihi: 18.06.2025).
- AYAN, Hasan Alparslan, *İŖçinin Politik GörüŖ ve Faaliyetlerinin İŖ İliŖkisine Etkisi*, Adalet Yayınları, Ankara 2024.
- BAYIR, Derya, “EŖitlik, Ayrımcılık, Irkçılık”, *Uluslararası Ayrımcılık Konferansı Bildirileri*, ESHİD Yayınları, İstanbul 2018.
- BULUT GÜLMEZ, Özgün Gizem, *İŖ Hukukunda EŖitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasaklarına Aykırılık ve Sonuçları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2024.
- CİVAN, Orhan Ersun, *İŖçinin Yan Yükümlülükleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- ÇELİK, İrem, “Avrupa Birliği 2023/970 Sayılı Direktifinde İŖe Alım Sürecinde Ücret Ŗeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği”, *ÇalıŖma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 82, 2024, s. 1091–1126.
- ÇELİK, Nuri / Caniklioğlu, NurŖen / Canbolat, Talat / ÖZKARACA, Erçüment, *İŖ Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.
- DEMİR, Kübra, *İŖ Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve EŖitlik Kurumu Kanunu Bağlamında EŖitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “EŖit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, *Legal İŖ ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 7, 2005.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İŖ Kanununda EŖitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *ÇalıŖma ve Toplum Dergisi*, 2006/4.
- ELLIS, Evelyn / WATSON, Philippa, *EU Anti-Discrimination Law*, 2nd ed., Oxford University Press, Oxford 2012.
- EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Legem Yayınevi, Ankara 2023.
- ERKANLI, Betül, *Tarafların İŖ Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.
- European Union Agency for Fundamental Rights – Council of Europe, *Handbook on European Non-Discrimination Law*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010.
- European Union Agency for Fundamental Rights – Council of Europe, *Handbook on European Non-Discrimination Law*, 2018 Edition, Luxembourg 2018.

- GÜL, İdil Işıl / KARAN, Ulaş, *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011.
- KARAN, Ulaş, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009.
- KARAN, Ulaş, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, *Anayasa Yargısı*, 32, 2015.
- KAPLAN, E. Tuncay Senyen, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı, 2017.
- MANAV, A. Eda, “2000/43, 2000/78, 2006/54 sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı, Temmuz 2013.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku*, Lykeion Yayınevi, Turhan Kitabevi, Ankara 2022.
- MURSÜL, Damla, “Türkiye’de Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Mekanizmaları ve Yasal Dayanakları”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 11, S. 2, Aralık 2022.
- SALVATORE, Vincenzo, *Die Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung – eine rechtsvergleichende Perspektive*, EPRS, Europäisches Parlament, Brüssel 2023.
- SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı, 2017.
- SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024.
- SUR, Melda, “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 37, 2017/1.
- TUNCAY, Can, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982.
- VANDENHOLE, Wouter, *Non-Discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies*, Intersentia, Antwerpen–Oxford 2005.
- UGAN ÇATALKAYA, İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı, *Çalışma ve Toplum*, C.2, S.69, 2021 s. 859-898.
- YILDIZ, Gaye Burcu, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.
- YÜREKLİ, Sabahattin, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LXXII, S. 2, 2014.

İnsana Yakışır Bir İşin Gereği Olarak İşçinin Söz Hakkı

Arş. Gör. Beyza Aydın*

Giriş

İşçinin söz hakkı, temel olarak işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve karar alma süreçlerinde söz sahibi olmalarını ifade eder. İşçilerin işyerinde söz hakkına sahip olması; sosyal diyalogun güçlendirilmesi, çalışma barışının sağlanması ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının oluşturulması bakımından vazgeçilmez bir unsur olarak kabul edilmektedir. Nitekim adil, katılımcı ve demokratik çalışma yaşamının oluşturulması çağdaş iş hukukunun temel hedefleri arasındadır. İşçinin söz hakkının etkin bir şekilde yerine getirilmesi için işçilerin güçlü ve kolektif bir şekilde temsil edilmesi gerekmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde çok düzeyli ve demokratik esaslara dayanan işçi temsil sistemleri bulunmakta ve işçilerin söz hakları güvence altına alınmaktadır. Bu kapsamda işçilerin menfaatlerinin temsil düzeyleri, işyeri düzeyi, işletme düzeyi, işkolu düzeyinde sendikal temsil, ulusal ve uluslararası düzeyde temsil olmak üzere farklı temsil sistemleri karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Alman hukukunda yer alan işyeri kurulları (Betriebsrat), işçilerin karar alma süreçlerine katılımını sağlayan başarılı bir sistem olarak öne çıkmaktadır. Buna

* Arş. Gör., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İzmir, Türkiye. E-Posta: beyza.aydin@ikc.edu.tr ORCID: 0009-0001-9221-1870.

karşılık Türk iş hukukunda işçilerin temsili işyeri düzeyinde sendikal temsil ile gerçekleşmekte, yetkili bir sendika bulunmayan işyerlerinde ise işçilerin hak ve menfaatlerini temsil edecek bir sistem bulunmamaktadır.

Bu çalışmada, işçinin söz hakkı kavramı açıklandıktan sonra başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği (AB) direktifleri olmak üzere, işçinin söz hakkına ilişkin uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışmanın devamında, işçilerin menfaatlerinin temsil düzeyleri ele alınmış ve farklı hukuk sistemlerinde yer alan temsil modellerine yer vermiştir. Son olarak Türk iş hukukunda işçinin söz hakkına ilişkin düzenlemelerden bahsedilmiştir. Çalışma genel bir değerlendirme ve sonuçla tamamlanmıştır.

I. İşçinin Söz Hakkı Kavramı

Çağdaş iş hukuku, işçi ve işverenlerin kendi kurallarını oluşturması veya kendilerini ilgilendiren konulardaki kuralların oluşturulmasına katılmalarını sağlamak için birtakım araçlar geliştirmektedir¹. İş hukuku bakımından bu süreç toplu iş sözleşmesi özerkliği, sosyal diyalog ve işçilerin işletmelerin ve işyerlerinin yönetiminde söz sahibi olması olarak gerçekleşir².

İşçinin söz hakkı, çağdaş çalışma ilişkilerinin temel ilkelerinden biri olarak, işyerinde alınan, kendisini doğrudan etkileyen kararlarda bilgi sahibi olma, görüş bildirme ve sürece katılma hakkını ifade etmektedir. Bu hak, öğretilerde “*yönetime katılma*” olarak da yer almaktadır. Bu kapsamda öğretilerde yapılan tanıma göre yönetime katılma, işçilerin çalıştıkları işyerinde veya işletmede alınan, işçilerin sosyal ve ekonomik koşullarını ilgilendiren veya etkileyen kararlarda

1 **Süzek**, Sarper/**Başterzi**, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 48; **Yıldız**, Gaye Burcu: “İşçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İşçi Temsilciliği Sistemi”, Prof. Dr. Turhan Esener III. Uluslararası Kongresi, (Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 55.

2 **Löschnigg**, Günther/**Hekimler**, Alpay: Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, Efil Yayınevi, Ankara 2011, s. 281; **Süzek/Başterzi**, s. 55; **Yıldız**, s. 48.

bilgilendirilmeleri ve söz konusu bu kararların alınmasına, uygulanmasına ve denetimine doğrudan veya temsilcileri aracılığıyla söz ya da oy hakkı ile katılmalarıdır³.

İŖçilerin iŖletmelerin ve iŖyerlerinin yönetiminde söz hakkına sahip olması, çalıŖma yaŖamında daha demokratik bir ortamın oluŖmasına katkı sağlayacağı düŖüncesine dayanmaktadır. Nitekim çağdaŖ iŖ hukuku anlayıŖında, iŖverenin yönetimde mutlak bir otoriteye sahip olduğu düŖüncesi terk edilmiŖ; özellikle iŖçileri doğrudan etkileyen konularda tek taraflı karar alma yetkisi giderek zayıflamıŖtır⁴. Bu çerçevede, iŖçilerin karar alma süreçlerine katılması, iŖverenin yönetim hakkının sınırlandırılmasını ve hatta belirli ölçüde iŖçilerle paylaŖılmasını beraberinde getirmektedir⁵. Dolayısıyla iŖçinin söz hakkı, iŖ hukukunda demokratikleŖmenin araçlarından biri olarak önemini korumaktadır. Ayrıca iŖ iliŖkisini yalnızca karŖılıklı borç doğuran bir özel hukuk sözleşmesi olmaktan çıkararak, ona sosyal boyut kazandırır⁶.

Öğretide iŖçilerin karar alma süreçlerine dahil edilmesi ile çalıŖma yaŖamının demokratikleŖmesinin yanı sıra iŖçilerin kendilerini ilgilendiren konularda özne olarak konumlandırılmasını da sağlayacağı ileri sürülmektedir⁷. Böylece iŖçilerin yabancılaŖması (alienation) önlenabilir veya azaltılabilir. Ayrıca iŖçiler arasında iŖ birliği ve dayanıŖmayı teŖvik ederek iŖyerine bağlılık ve aidiyet duygusunu artıracacağı; verimsizliğin önlenmesine ve çalıŖma barıŖının kurulmasına katkıda bulunacağı ifade edilmektedir⁸. Söze konu faydalar, yalnızca iŖçiler bakımından değil iŖverenler bakımından da geçerli olup çift yönlü bir etki yaratmaktadır⁹.

3 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, UlaŖ: İŖ Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara 2022, s. 24; Süzek/BaŖterzi, s. 52.

4 Öztürk, Berna: İŖçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2021, s. 17.

5 Yıldız, s. 55.

6 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 24; Süzek/BaŖterzi, s. 53.

7 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 24.

8 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 24-25; Süzek/BaŖterzi, s. 53; Yıldız, s. 57.

9 Yıldız, s. 57.

İşçilerin söz hakkının varlığından söz edebilmek için, işyerinde veya işletmedeki karar alma süreçlerinde etkin biçimde katılmaları gerekir. Bu durum, işçilerin çalışma koşullarının korunması ve iyileştirilmesinde söz sahibi olmalarını, kararların alınmasında ve uygulanmasında etkin bir rol üstlenebilmelerini ve ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümünde aktif şekilde yer almalarını zorunlu kılmaktadır¹⁰. Belirtmek gerekir ki, bu hakkın etkili biçimde kullanılabilmesi, işçinin menfaatlerinin güçlü bir biçimde temsil edilmesiyle mümkündür. Zira bireysel düzeydeki hak arayışları çoğu zaman işveren karşısında sınırlı kalmakta, bu nedenle kolektif temsiliyet, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasında temel bir rol oynamaktadır.

II. Uluslararası Belgelerde İşçinin Söz Hakkı

A. 135 Sayılı İşletmedeki İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Temsilcilere Tanınacak Kolaylıklar Sözleşmesi ile 143 Sayılı Tavsiye Kararı

İşçi temsiliğine ilişkin en önemli uluslararası düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 135 sayılı İşletmedeki İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Temsilcilere Tanınacak Kolaylıklar Sözleşmesi'dir¹¹. İşçilere temsilcilerini serbestçe seçme hakkı tanıyan 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerini tamamlayıcı nitelikte olan 135 sayılı ILO Sözleşmesi ve 143 sayılı Tavsiye Kararı işçilerin menfaatlerinin temsil edilmesini güvence altına almakta ve bu temsilin etkinliğini artırmaya yönelik hükümler ihtiva etmektedir¹². Sözleşme'nin 1'inci maddesi uyarınca işçi temsilcileri bu sıfatları nedeniyle kendilerine zarar verebilecek her türlü işleme karşı etkin bir korumadan yararlanacaklardır.

10 Yıldız, s. 57.

11 135 sayılı Sözleşme, ILO tarafından 23 Haziran 1971 tarihinde kabul edilmiş, Türkiye Cumhuriyeti ise Sözleşme'yi 25 Şubat 1993 tarihinde onaylamış ve 25.02.1993 tarihli 21507 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

12 Korkusuz, M. Refik: "Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri", Birleşik Matbaacılık, İzmir 2003, s. 82; Gülmez, Mesut: Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması (1919-2014) Cilt I, 2. Baskı, Hatiboğlu Yayınları, Ankara 2014, s. 172; Özdemir Manav, Eda/Urhanoglu, İştâr: "İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Koşulları ve İşyeri Değişikliğine Karşı Korunması", Yargıtay Dergisi, C. 48, S. 4, 2022, s. 1081.

135 sayılı Sözleşme işçi temsilcisi bakımından sendika tarafından belirlenen temsilcinin yanı sıra sendikadan bağımsız olarak işçiler tarafından seçilen temsilciyi de kapsamaktadır. Nitekim Sözleşme'nin 3'üncü maddesinde “*Bu sözleşmenin uygulanmasında 'işçi temsilcileri' deyimini ulusal mevzuat ve uygulama ışığında;*

Ya sendika temsilcileri, şöyle ki; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler;

Ya da seçimle gelen temsilciler, şöyle ki; ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler, anlamına gelir.” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca Sözleşme'nin 5'inci maddesi uyarınca aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin hem de seçilmiş temsilcilerin bulunduğu hallerde, gereklilik halinde, seçilmiş temsilcilerin bulunmasının ilgili sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında iş birliğini teşvik için önlemler alınır.

143 sayılı Tavsiye Kararı'nın 5 ila 8'inci maddeleri arasında, işçi temsilciliğinin güvencesine ilişkin çeşitli koruma yolları düzenlemektedir. İşçi temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde bu nedenlerin önceden net bir şekilde belirlenmesi, fesihden önce bağımsız bir kurulun görüşünün veya onayının alınması; iş sözleşmesi feshedilen işçi temsilcilerine özel itiraz yollarının tanınması, haksız nedenle fesih durumunda etkili bir tazminat veya işe iadenin öngörülmesi gibi hukuki tedbirler 143 sayılı Tavsiye Kararı'nda öngörülen koruma yollarındandır. Bu hükümlerin yanı sıra ilgili Tavsiye Kararı'nın 9 ila 17'nci maddeleri arasında işçi temsilcilerine birtakım kolaylıkların sağlanması da öngörülmüştür. Bu kapsamda işveren işçi temsilcilerine hak etmiş oldukları ücretinden ve diğer sosyal haklarından herhangi bir kayıp söz konusu olmaksızın görevlerini yapabilmeleri için zaman tanımalı; belirli ölçüde işçi temsilcilerine görevlerini yapabilmeleri için gerekli olabilecek maddi imkanları ve bilgileri sağlamalıdır¹³.

13 Korkusuz, s. 83.

B. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Ülkemizin de taraf olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın¹⁴ 21'inci maddesi işçilerin işletmede bilgilendirme ve danışılma hakkına sahip olduğunu düzenlemekte, 22'nci maddesi ise işçilerin yönetime katılmalarını güvence altına almaktadır¹⁵. Bu güvence, ilgili maddede şöyle ifade edilmiştir: “*İşçiler, işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir*”.

Şart'ın 28'inci maddesinde işçi temsilcilerinin kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkının bulunduğunu düzenlemektedir. Ayrıca Şart'ın 29'uncu maddesinde toplu işten çıkarma hallerinde işçi temsilcine bildirim şartı öngörülmüştür¹⁶.

C. Avrupa Birliği Direktifleri

İşçilerin söz hakkı kapsamında işyeri düzeyinde bilgilendirilmesi ve temsilcileri aracılığıyla işverenle danışma sürecine dâhil edilmesi, Avrupa Birliği düzeyinde sosyal diyalogun geliştirilmesi açısından temel araçlardan biri olarak kabul edilmiştir. Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 151'inci ve 153'üncü maddelerinde Birliğin sosyal politikaya ilişkin temel amaçlarının gerçekleştirilmesi için üye ülkelerin desteklenecek faaliyetleri kapsamında işçilerin bilgilendirilmesi ve danışılmasına ilişkin faaliyetler de yer almaktadır¹⁷. Bu konudaki en önemli düzenleme Avrupa Birliği'nin 2002/14 sayılı İşçilerin Bilgilendirilme ve Danışılma Haklarının Genel Çerçevesinin Tespitine ilişkin Direktif'tir¹⁸. Avrupa Birliği'nin 2002/14 sayılı

14 Avrupa Sosyal Şartı Metnine ulaşmak için bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf> (08.04.2025).

15 Yıldız, s. 60.

16 Çil, Şahin: “İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi ile Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz), Ankara 2017, s. 362.

17 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 25.

18 Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community-Joint Declaration of the European Parliament, the Co-

Direktifi, üye ÷lkelerde faaliyet gösteren belirli büyüklükteki işyerle-
rinde, işyeri yönetimi ve işçiler arasında sürekli bir diyalog ve işlet-
me ile ilgili bilgilendirmenin sağlanmasına yönelik düzenlemeler ön-
görmektedir¹⁹. Buna göre Direktif'te işyerleri açısından en az yirmi
işçi, işletmeler açısından ise en az elli işçi çalıştırılması halinde, işçile-
rin temsili ile bilgi edinme ve danışma hakkı gerekli gör÷lmektedir²⁰.
Belirtmek gerekir ki 2002/14 sayılı AB Direktifi, işçilerin bilgi alma
ve kendilerine danışılma hakkını temsilcileri aracılığıyla kullanacak-
larını öngörmektedir. Nitekim Direktif'in 2'nci maddesinin (f) ben-
dinde bilgilendirme, işverenin belirli konularda sahip olduğu verileri,
işçi temsilcilerinin durumu anlamalarına ve değerlendirebilmeleri-
ne imkân verecek şekilde paylaşmasıdır. Danışma ise, işveren ile işçi
temsilcileri arasında karşılıklı bir diyalog kurulması ve bu süreçte gö-
rüş alışverişinde bulunulması anlamına gelir (m.2/g)²¹.

Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı İşletme, İşyeri veya İşletme ya-
hut İşyeri Bölümünün Devri halinde İşçi Haklarının Korunmasına
ilişkin Direktifi²² ise işyeri devri halinde işçilerin bilgilendirilmesi ve
danışılması yükümlülüğünü düzenlemektedir. İlgili Direktif'e göre
devreden ve devralan işverenlerin, devrin tarihi, nedeni, sonuçları ve
işçiler bakımından alınacak önlemler hakkında işçi temsilcilerini zama-
nında bilgilendirmesi ve danışması öngör÷lmüştür²³. 2002/14 sayılı ve
2001/23 sayılı AB Direktifleri, işçilerin bilgilendirilmesi ve danışılması
haklarını temsilcileri aracılığıyla kullanacaklarını hüküm altına almakta

uncil and the Commission on Employee Representation, OJ L 80, 23.3.2002, pp 29-
34. Direktife ulaşmak için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj/eng>
(08.04.2025).

19 Yıldız, s. 56.

20 Engin, E. Murat: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, Beta Yayıncılık, İ-
stanbul 2012, s. 27; Çil, s. 362; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 26.

21 Engin, s. 28.

22 Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the Approximation of the Laws
of the Member States Relating to the Safeguarding of Employees' Rights in the Event
of Transfers of Undertakings, Businesses or Parts of Undertakings or Businesses, OJ
L 82, 22.3.2001, pp.16-20. Direktife ulaşmak için bkz. [https://eur-lex.europa.eu/eli/](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj)
[dir/2001/23/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj) (08.04.2025).

23 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 27.

iken 2009/38 sayılı AB Direktifi'nde²⁴ ise işçi temsilcisi bulunmayan hallerde doğrudan işçilerin bilgilendirilmesi esas alınmıştır²⁵.

Avrupa Birliği'nin 2023/970 sayılı Ücret Şeffaflığı Direktifi²⁶, cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleriyle mücadele etmek ve eşit işe eşit ücret ilkesini somutlaştırmak amacıyla kabul edilmiştir²⁷. Bu doğrultuda, işçilere yalnızca çalıştıkları dönemde değil, işe alım sürecinden itibaren ücretlendirme politikalarına ilişkin bilgi edinme hakkı tanınmaktadır. Direktif'in 5'inci maddesi uyarınca, işverenler adaylara, başvuru pozisyon için öngörülen başlangıç ücreti veya ücret aralığı hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. Bu bilgiler yalnızca temel ücretleri değil; ikramiye, fazla mesai ve yan haklar gibi ücret bileşenlerini de kapsamaktadır. Ayrıca Direktif'in 7'nci maddesi her işçinin bireysel bilgi edinme hakkını düzenlemektedir²⁸. Direktif uyarınca işverenlerin, işçi temsilcileriyle iş birliği içerisinde çalışması ve belirli durumlarda bu temsilcilerle istişare ve iş birliği süreçlerini yürütmesi gerekmektedir.

Günümüzde yapay zeka ve algoritmik yönetim sistemlerinin iş ilişkilerinde kullanılması işçilerin hakları üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır. Bu doğrultuda Avrupa Birliği, işçilerin ve işçi temsilcilerinin bu sistemlerin kullanılması ve işçiler üzerindeki etkileri hakkında zamanında bilgilendirilmesini ve söz konusu sistemler aracılığıyla karar alma süreçlerine dahil edilmesine yönelik düzenlemeler

24 Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the Establishment of a European Work Council or a Procedure in Community-scale Undertakings and Community-scale Groups of Undertakings for the purposes of Informing and Consulting Employees, OJ L 122, 16.05.2009, pp. 28-44. Direktife ulaşmak için bkz. <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj> (09.04.2025).

25 Çil, s. 362.

26 Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value Between Men and Women Through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms, OJ L 132, 17.05.2023, pp. 21-44. Direktife ulaşmak için bkz. <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj> (11.04.2025).

27 Çelik, İrem: "Avrupa Birliği 2023/970 sayılı Direktifinde İşe Alım Sürecinde Ücret Şeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği", Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 82, 2024, s. 1092.

28 Çelik, İşe Alım Süreci, s. 1094.

getirmiŖtir. Bu kapsamda Avrupa Birliği Platform alıŖmasında alıŖma KoŖullarının İyileŖtirilmesi Direktifi²⁹, algoritmik yönetim sistemlerinin kullanılması veya bu sistemler tarafından alınan kararlara iliŖkin platform alıŖanlarının ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve onlara danıŖılması hususunda hükümler içermektedir³⁰. Direktif'in 14'üncü maddesi uyarınca, platform iŖçilerinin temsilcilerinin bulunmadığı hallerde platform iŖçilerinin doğrudan bilgilendirilmesi gerekir. Benzer yönde Avrupa Birliği Yapay Zeka Yasası'nın (The AI Act) 26'ncı maddesi uyarınca, iŖverenler, iŖyerinde yüksek riskli yapay zeka sistemlerini uygulamaya koymadan önce, bu sistemlerin kullanımına iliŖkin iŖçileri ve temsilcilerini önceden bilgilendirmekle yükümlüdür.

Avrupa Birliği hukukunda iŖçilerin iŖletme ve iŖyerindeki karar alma süreçlerine katılımı Avrupa Ŗirketi ve Avrupa alıŖma Kurulu ile sınırlandırılmıŖtır³¹. Avrupa Birliği'nin 2001/2157 sayılı Avrupa Ŗirketi Tüzüğünü tamamlayan 2001/86 sayılı Direktif, Avrupa Ŗirketi (Societas Europaea – SE) kapsamında iŖçilerin yönetime katılımına iliŖkin usul ve esasları düzenlemektedir. Diğer yandan, 94/45 sayılı Direktif'in gözden geçirilmiŖ hali olan 2009/38 sayılı Avrupa Birliği Direktifi, Birlik çapında faaliyet gösteren Ŗirket ve Ŗirketler topluluğunda iŖçilerin bilgilendirilme ve danıŖılma haklarını kapsamlı Ŗekilde ele almaktadır³².

29 Directive (EU) 2004/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on Improving Working Conditions in Platform Work, OJ L, 11.11.2024. Direktife ulaŖmak için bkz. <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

30 Aloisi, Antonio/ Potocka-Sionek, Nastazja: "De-gigging the Labour Market? An Analysis of the 'Algorithmic Management' Provisions in the Proposed Platform Work Directive", Italian Labour Law e-Journal, C. 15, S. 1, 2022, s. 32.

31 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 27.

32 Ayrıntılı bilgi için bkz. aŖa. III, E.

III. İşçilerin Menfaatlerinin Temsil Düzeyleri

İşçilerin işyerinin veya işletmenin yönetiminde söz sahibi olmasını mümkün kılan mekanizmalar ve yönetime katılma olgusunun kendisi uzun yıllardır devam eden tartışmaların konusunu oluşturmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde de uzun yıllar süren gelişmelerin sonunda işçilerin yönetim kurulunda temsil edilmesi kurumları düzenlenmiştir. Almanya, Avusturya, Belçika, Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde bu alanda kanunî düzenlemelere öncelik verilmiştir. Bununla birlikte Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve İskandinav ülkelerinde ise çözüm yolu ağırlıklı olarak toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla belirlenmiştir³³.

İşçilerin menfaatlerinin temsili çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Ayrıca Avrupa'da işçi menfaatlerinin temsili genel geçer, tek tip bir model bulunmamaktadır³⁴. Bu bağlamda işyeri düzeyi, işletme düzeyi, işkolu düzeyinde sendikal temsil, ulusal ve uluslararası düzey olmak üzere farklı temsil sistemleri karşımıza çıkmaktadır. Bu temsil düzeyleri ve sistemleri her ülkenin iç hukuk düzenlemelerine ve endüstriyel ilişkiler modeline göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, Almanya, Avusturya, Hollanda ve İsviçre gibi ülkelerde işyeri düzeyinde işçi temsili esas olarak işyeri kurulları yürütürken; Belçika, Hırvatistan, Danimarka, Fransa ve Yunanistan gibi bazı ülkelerde hem işyeri kurulu hem de sendika temsilciliği birlikte bulunmaktadır. Litvanya'da işçilerin üçte birinden fazlası sendika üyesi olduğu takdirde işyeri kurulu kurulmasına gerek bulunmamaktadır. İtalya, Finlandiya, Norveç, İsveç ve Birleşik Krallık'ta ise işçi temsili esas olarak işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla sağlanmaktadır³⁵.

33 Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 26.

34 Yıldız, s. 57.

35 Detaylı bilgi için bkz. <https://worker-participation.eu/workplace-representation> (10.05.2025).

A. İŖyeri Düzeyinde İŖçi Temsili (İŖyeri Kurulları)

İŖyeri düzeyinde iŖçi temsili iŖyeri kurulları ile gerçekleştirilmektedir. İŖyeri kurulları, iŖyerinde karar alma süreçlerine iŖçilerin temsili katılımı için oldukça geliŖmiŖ bir sistem sunmaktadır. Bu bağlamda, Almanya, Hollanda, Fransa, İtalya ve İspanya gibi ülkelerde, iŖyeri kurulları iŖçilerin iŖyerinde yönetime katılımını sağlayan sistemlerden biridir³⁶. Bununla birlikte, her ülkenin iŖyeri düzeyinde iŖçi temsil yapıları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir³⁷. Dolayısıyla ülkelerdeki iŖyeri kurulları farklı görev ve yetkilere sahiptir.

İŖyeri düzeyindeki temsil mekanizmaları içinde en kapsamlı ve etkili sisteme Almanya'da rastlanmaktadır³⁸. Almanya'da iŖyeri kurulları ilk olarak erken sanayileŖme döneminde, iŖçilerin temsil edilmesi için fabrikalarda (FabrikausschiŖe ya da Arbeiterausschüsse) kurulmuŖtur. Bununla birlikte, iŖyeri kurullarının iŖlevi sendikalar ve iŖverenler tarafından sınırlı bir biçimde kabul edilmiŖtir. 1949 Toplu Pazarlık Yasası ve 1952 Alman İŖyeri TeŖkilat Kanunu ile iŖyeri kurullarının iŖlevleri genişletilerek sendikalardan bağımsız bir hale getirilmiŖtir³⁹.

İŖyeri kurullarının (Betriebsrat) kuruluŖu, iŖleyiŖi, görev ve yetkileri, üye seçimi gibi hususlar Alman İŖyeri TeŖkilat Kanunu'nda⁴⁰ (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG) ayrıntılı olarak düzenlenmiŖtir. Buna göre iŖyerinde mutabakat olarak en az beŖ seçilme yeterliliğine sahip sürekli nitelikte iŖçinin bulunması ve söz konusu bu iŖçilerden en az üç tanesinin seçilme yeterliliğine haiz olması halinde iŖyeri

36 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 27.

37 Jirjahn, Uwe/Kiess, Johannes: "Does Employee Representation Foster Workplace Democracy?", Research Papers in Economics, No. 13/24, 2024, s. 1.

38 Engin, s. 84; Jirjahn/Kiess, s. 2. Almanya'da iŖçi temsil sisteminde iŖyeri kurulunun yanı sıra iŖletme düzeyinde yönetim/denetim organlarına katılım sistemlerinin de bulunduğu görölmektedir. Ayrıca öğretide Almanya'da sendikalar ve iŖyeri kurulları üzerinden yürütölen iŖçi temsilinin, günümüzde çalıŖan gruplarının (Teamarbeit) karar alma süreçlerine katılımıyla birlikte "üçlü sistem" olarak adlandırılan daha katılımcı ve çok aktörlü bir yapıya dönüŖebileceđi ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Müller-Jentsch, Walther: "Germany: From Collective Voice to Co-management", University of Chicago Press, 1995, s. 75.

39 Müller-Jentsch, s. 53-54.

40 Betriebsverfassungsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/> (15.05.2025).

kurulları oluşturabilirler. Alman işyeri kurullarının görev sürelerine ilişkin esaslar ise Alman İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 21'inci ve devamı maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre işyeri kurulu üyelerinin görev süreleri dört yıl olarak belirlenmiştir. Alman İşyeri Teşkilat Kanunu'nun Almanya'daki bütün işyerlerinde ve bu işyerlerinde çalışan işçiler için geçerli olduğu kabul edilmektedir. İşverenler ve üst düzey yöneticiler (leitende Angestellte) işyeri kurulları tarafından temsil edilmemektedir⁴¹.

Alman İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 2'nci maddesinin birinci fıkrasında işyeri kurullarının çalışma esasında karşılıklı güven duygusu içerisinde birlikte çalışma ilkesi benimsenmiştir⁴². Buna göre, işveren ve işyeri kurulu, yürürlükteki toplu iş sözleşmesini dikkate alarak işçilerin ve işyerinin menfaatini korumak amacıyla güven esasına dayalı birlikte çalışma yükümlülüğü altındadır. Güven esasında birlikte çalışma ilkesi, dürüstlük kuralının işçi temsilindeki görünüm biçimidir⁴³.

Güven esasında birlikte çalışma ilkesini somutlaştıran bir diğer hüküm Alman İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 74'üncü maddesidir⁴⁴. Alman İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 74'üncü maddesinin 2'inci fıkrasında, işyeri kurulu ile işveren arasında çıkabilecek menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavt yasağı getirilmiş; bunun yerine uzlaştırma kurulu (Einigungstelle) veya iş mahkemeleri yoluyla uyuşmazlığın çözümü öngörülmüştür⁴⁵. Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işyeri kurulu ile işveren arasındaki bir uyuşmazlık üzerinde anlaşmaya varılamaması halinde kanunda öngörülen usullere uygun olarak uzlaştırma kurulu veya iş mahkemeleri aracılığıyla uyuşmazlığın giderileceği, bu hususlar hakkında iş mücadelesine başvurulamayacağı ifade etmiştir⁴⁶. Aynı zamanda işyeri teşkilatı kapsamında siyasi faaliyet yasağı da hüküm altına alınmıştır.

41 Müller-Jentsch, s. 56.

42 Küttner, Wolfdieter: Personalbuch 2025, 32. Baskı, C.H. Beck, s. 50; Engin, s. 85.

43 Küttner s. 50; Engin, s. 85.

44 Küttner s. 53; Engin, s. 86.

45 Engin, s. 108.

46 BAG 17.12.1976, AP Nr. 52 Art. 9 GG Arbeitskampf.

Alman İŖyeri TeŖkilatı Kanunu'nda, iŖçilerin menfaatlerinin korunması ve iŖçilerin yönetim süreçlerinde söz sahibi olmalarının sağlanması amacıyla, iŖyeri kurullarına çeŖitli hak ve yetkiler tanınmıŖtır. Öncelikle, iŖyeri kurulu, Alman İŖyeri TeŖkilatı Kanunu kapsamında belirlenen hususlarda bilgi edinme hakkına sahiptir. Örneğin, Alman İŖyeri TeŖkilatı Kanunu'nun 92'nci maddesinde iŖverenin personel planlaması hakkında iŖyeri kurulunu bilgilendirme yükümlölüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda iŖveren, iŖyeri kurulunu kapsamlı, doğru ve zamanında bilgilendirmekle ve belirli konularda iŖyeri kurulu-na danıŖmakla yükümlüdür⁴⁷.

İŖyeri kurulları, bilgi edinme ve danıŖılma, müzakere haklarının yanı sıra Alman İŖyeri TeŖkilatı Kanunu'nun 87. maddesi uyarınca çalıŖma süresi, dinlenme süreleri, ücretin ödenme Ŗekli, iŖ sağlığı ve güvenliği tedbirleri, iŖyerindeki disiplin uygulamaları ve teknolojik gözetim sistemlerinin uygulanması gibi birçok alanda ortak karar alma hakkına (mitbestimmung) da sahiptir. Anılan madde uyarınca, iŖyerinin iç düzeni ve iŖçilerin iŖyerindeki davranıŖlarına iliŖkin kurallar; günlük çalıŖma sürelerinin baŖlangıç ve bitiŖ saatleri, ara dinlenme süreleri, çalıŖma sürelerinin geçici olarak azaltılması ya da artırılması, ücretin ödenme Ŗekli, iŖ sağlığı ve güvenliğine iliŖkin tedbirler vb. konular ortak karar mekanizmalarıyla Ŗekillendirilmektedir. Özellikle iŖçilerin davranıŖlarını ya da performanslarını izlemeyi amaçlayan teknolojilerin iŖyerinde uygulanması ve kullanılması ile bilgi ve iletiŖim teknolojileri kullanılarak yapılan uzaktan çalıŖmaların düzenlenmesine iliŖkin olarak da iŖyeri kurullarının onayı gereklidir. İŖverenin bu süreçlerde tek taraflı karar alması mümkün değildir, kararların geçerli olabilmesi için iŖyeri kurulunun açık onayı gerekmektedir.

Alman İŖyeri TeŖkilatı Kanunu'na göre, iŖyeri kurulu ve sendikaların ayrılığı esası bulunmaktadır. Sendikalar ve iŖyeri kurulları benzer amaçlara sahip olmakla birlikte iŖlevleri bakımından birbirlerinden farklıdır. Sendikalar yalnızca kendi üyelerini temsil etme hakkına

47 https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebsrat.html (12.05.2025).

sahipken, işyeri kurulları işyerinde istihdam edilen işçilerin tümünü temsil etmektedir. İşyeri kurullarının çalışma alanları işyeri ile sınırlıyken, sendikaların çalışmaları ise işyeri sınırını aşmaktadır⁴⁸.

Yukarıda açıklandığı üzere Almanya'da olduğu gibi işgücünün temsilinde işyeri kurulu ve sendikaların birlikte yer alması öngörül-müşken diğer bazı ülkelerde işyeri kurulları bulunmamakta; işçilerin menfaatleri yalnızca işyerinde mevcut olan sendika temsilcileri aracılığıyla temsil edilebilmektedir. Bu sistemde sendika temsilcilerinin nasıl seçileceği ya da atanacağı ilgili sendikaya bağlıdır. Bu bağlamda sendikalar, işçileri temsil eden tek yetkili organ konumundadır. Macaristan, Slovakya ve Slovenya gibi ülkelerde ise işyeri kurulları bulunmakla birlikte sendika örgütlerini tamamlayıcı bir görev üstlenmektedir⁴⁹. İşyeri kurulları, işçileri temsil eden asıl yapı da olabilir. Almanya, Avusturya ve Hollanda'da bu kurullar ortak karar alma (co-determination) yetkilerine de sahiptir. Buna karşın işyeri kurulları, yasayla belirlenen konularda işyeri düzeyinde yetkilere sahipken; ücretler ve çalışma koşullarını belirleyen toplu iş sözleşmeleri ulusal veya bölgesel düzeyde sendikalar tarafından yapılır⁵⁰.

Özetle, işyeri kurulları Almanya örneğinde görüldüğü üzere, yalnızca bir temsil organı olmanın ötesinde, işçilerin karar alma süreçlerine doğrudan ve etkin biçimde katılımını sağlayan bir yapıdır. İşyeri kurulu hem işyerindeki çatışmaların azaltılmasında hem de işçilerin temsil gücünün artırılmasına önemli bir rol oynamakta; işçilere kendilerini doğrudan ilgilendiren kararlarda daha fazla söz hakkı sağlamaktadır⁵¹.

48 BAG 16.02.1973 AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 1. (Karara ulaşmak için bkz. **Richardi, Reinhard/Thüsing, Gregor/ Annuß, Georg/Maschmann, Frank/Forst, Gerrit/Rolf** Dietz: Betriebsverfassungsgesetz Kommentar, 16. Baskı, C.H. Beck, Münih 2018, s. 144).

49 European Trade Union Institute, Worker Representation in Undertakings in Europe, s. 6. https://old.adapt.it/adapt-indices-a-z/wp-content/uploads/2014/08/etui-Worker-representation_in_undertakings.pdf (14.05.2025).

50 European Trade Union Institute, Worker Representation in Undertakings in Europe, s. 6.

51 <https://velocityglobal.com/resources/blog/german-works-council-what-you-need-to-know/> (14.05.2025).

B. İŖletme Düzeyinde İŖçi Temsili (Yönetim/Denetim Kurulu)

İŖletme düzeyinde yönetime katılma kavramından anlaşılması gereken, bir bütün olarak iŖletmede, planlama, yönlendirme ve düzenlemeye ilişkin kararlara iŖçilerin iŖletmenin denetleme kurulu (Aufsichtsrat) içinde bulunan temsilcileri aracılığıyla karar alma sürecine katılımıdır⁵². İŖletme düzeyinde iŖçi temsili, iŖçilerin iŖyerinde yönetim/denetim kurullarında yalnızca danıŖma değil; oy kullanma hakkına sahip olarak temsil edilmesidir. Söz konusu temsil modeli, iŖçilerin bilgi edinme ve açıklama talep etme, toplu pazarlık hakkı gibi hem kolektif hem de bireysel hakları ile yakından ilişkilidir⁵³.

İŖçilerin menfaatlerinin iŖyeri düzeyinde temsili, esas olarak iŖyeri içerisindeki sosyal haklar, iŖçilere ve ekonomik meselelere ilişkin konularla sınırlı iken; iŖletme düzeyinde iŖçilerin temsili ise Ŗirketin genel planlama, yönlendirme ve organizasyonel karar alma süreçlerine katılımı kapsamaktadır.

Alman Hukukunda iŖletme düzeyinde iŖçilerin temsili, iŖletme bünyesinde genel iŖyeri kurulu (Gesamtbetriebsrat), holding bünyesinde holding iŖyeri kurulu (Konzernbetriebsrat) ve Avrupa çapında faaliyetlerde bulunan iŖletmeler için Avrupa İŖyeri Kurulları (Europäische Betriebsräte) aracılığıyla gerçekleştirilmektedir⁵⁴.

Alman hukukunda iŖletme düzeyinde iŖçilerin menfaatlerinin temsili, farklı düzenlemelerle sistematik olarak ele alınmıŖtır⁵⁵. Bu düzenlemeler 951 tarihli Madencilik, Demir ve Çelik Sanayii Yönetime Katılma Kanunu⁵⁶, Üçte Bir Oranında Yönetime Katılma

52 Conchon, Aline: Board-level Employee Representation Rights in Europe Facts and Trends, European Trade Union Institute Report 121, Brussels 2011, s. 9; Grütznert, Thomas/Jakob, Alexander: Compliance von A-Z, 2. Baskı, C.H. Beck, 2015, mitbestimmung.

53 Conchon, s. 9.

54 Müller-Jentsch, s. 55.

55 Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://worker-participation.eu/board-level-employee-representation-national-laws-and-other-instruments> (13.05.2025).

56 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. <https://www.gesetze-im-internet.de/montanmitbestg/> (13.05.2025).

Kanunu⁵⁷ ve 1976 tarihli Yönetime Katılma Kanunu⁵⁸'dur. Bu düzenlemelere göre; 500'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde denetim kurulu üyelerinin en az üçte birinin işçi temsilcilerinden oluşması, 2000'den fazla işçisi bulunan işletmelerde ise denetim kurulunun yarısının işçi temsilcilerinden oluşması öngörülmektedir⁵⁹.

İşletme düzeyinde yönetime katılma, Almanya'nın yanı sıra İsveç ve Danimarka'da da uygulanmaktadır. Buna karşın Norveç, Fransa, Bulgaristan, İsveç, Macaristan ve Hollanda'da işçilerin işletme düzeyinde temsili danışma statüsü ile sınırlı olup daha dar kapsamlı şekilde uygulama alanı bulmaktadır. Başka bir deyişle temsil, söz konusu ülkelerde işçilerin toplantılara katılarak veya kurullarda söz hakkını kullanarak görüş bildirmesi ile sınırlıdır⁶⁰. İsviçre, Bulgaristan, Romanya, Estonya, Belçika, Birleşik Krallık ve İzlanda'da ise şirketlerin yönetim organlarında işçi temsili yoktur⁶¹.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)'nin 2004 yılında yayımladığı "Kurumsal Yönetişim İlkeleri" işletme düzeyinde işçilerin katılımını geliştiren mekanizmaların teşvik edilmesini; işçilere zamanında ve yeterli bilgi verilmesini öngörmektedir (IV. İlke)⁶². OECD'nin 2023 yılında ait Kurumsal Yönetişim İlkeleri'nde ise işçilerin kurullarda temsil edildiği sistemlerde şeffaflık, hesap verilebilirlik ve çıkar çatışması yönetimi için gerekli altyapının sağlanmasını öngörmektedir⁶³.

57 Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (Drittelbeteiligungsgesetz-DrittelbG) <https://www.gesetze-im-internet.de/drittelbG/BJNR097410004.html> (13.05.2025).

58 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz-MitbestG) <https://www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/BJNR011530976.html> (16.05.2025).

59 European Trade Union Institute, Worker Representation in Undertakings in Europe, s. 7-8; <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/worker-participation-germany/>; Stollt, Michael/Wolters, Elwin: Worker Involvement in the European Company (SE) A Handbook for Practitioners, Brussels 2001, s. 73.

60 Conchon, s. 9; European Trade Union Institute, Worker Representation in Undertakings in Europe, s. 7-8.

61 European Trade Union Institute, Worker Representation in Undertakings in Europe, s. 7-8.

62 OECD, OECD Principles of Corporate Governance, 2004. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2004/05/oecd-principles-of-corporate-governance-2004_g1gh44a5/9789264015999-en.pdf (18.05.2025).

63 OECD, G20/OECD Principles of Corporate Governance, 2023, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/09/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_g1gh44a5/9789264015999-en.pdf

C. İŖkolu Düzeyinde Sendikal Temsil

İŖkolları düzeyinde iŖçilerin temsili esas olarak sendikalar aracılığıyla ve toplu iŖ sözleşmesi sistemi çerçevesinde sağlanmaktadır. Toplu pazarlık sistemi, iŖçilerin sendikaları vasıtasıyla iŖ iliŖkisinin ekonomik ve sosyal yönlerini müzakere ederek kendi çalıŖma koŖullarında söz sahibi olmalarını mümkün kılan temel bir mekanizmadır⁶⁴.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından 2024 yılına iliŖkin olarak yayımlanan Avrupa Birliği üye ölkelerindeki toplu pazarlık kapsamı verileri, İtalya (%100), Fransa (%98), Avusturya (%98) ve Belçika (%96) gibi ölkelerde toplu pazarlık kapsamının oldukça yüksek olduğunu, buna karŖın Romanya (%4), Estonya (%15), Macaristan (%22) ve Slovakya (%27) gibi ölkelerde ise bu oranın oldukça düşük seyrettiğini ortaya koymaktadır⁶⁵.

Avrupa Birliği tarafından 2022 yılında kabul edilen 2022/2041 sayılı Asgari Ücret Direktifi⁶⁶, toplu iŖ sözleşmesi kapsamı %80'in altında kalan üye ölkelere, bu oranı artırmaya yönelik ulusal önlemler alma yükümlölüğü getirmektedir. Bu direktif, yalnızca ücret tespiti açısından değil; aynı zamanda iŖyerlerinde sosyal diyalöğün geliŖtirilmesi, adil ve Ŗeffaf bir çalıŖma düzeninin sağlanması yönünden de önem arz etmektedir⁶⁷.

D. Ülke Düzeyinde İŖçi Temsili (İŖçi Odaları)

Ülke düzeyinde iŖçi temsili için örneğini Avusturya ve Almanya'daki (Bremen ve Saarland) İŖçi Odaları oluŖturmaktadır. Ülke

oecd.org/en/publications/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023-ed750b30-en/full-report.html (18.05.2025).

64 Ünsal, Engin: "Endüstriyel Demokrasi ve Sosyalist Ülkeler Denemesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 22-23, 1971, s. 73.

65 Müller, Torsten/Schulden, Thorsten: The Road to 80% Collective Bargaining Coverage, ETUI Policy Brief, s. 3.

66 Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 10 October 2022 on Adequate Minimum Wages in the European Union, OJ L 275, 25.10.2022, pp. 33-47. Direktife ulaŖmak için bkz. <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj> (18.05.2025).

67 Müller/Schulden, s. 1.

düzeyinde işçilerin menfaatlerinin temsil edilmesi Avusturya’da oldukça eski bir geleneğe dayanmaktadır⁶⁸. Avusturya’daki işçi odaları (Arbeiterkammern), işçilerin bireysel ve kolektif menfaatlerini temsil etmek üzere oluşturulmuş kamu tüzel kişisidir. İşçi odaları’nın kuruluşu ve işleyişi, federal düzeyde çıkarılmış olan “İşçi Odaları Kanunu” (Arbeiterkammergesetz) ile düzenlenmiştir. İşçi odalarına üyelik zorunludur ve tüm çalışanlar (işçiler, çıraklar, kısmi süreli çalışanlar ve işsizlik sigortasından yararlananlar dahil) bu kuruma başkaca işleme gerek olmaksızın kayıtlıdır⁶⁹. Üyelerden alınan zorunlu aidatlar ise işçi odalarının faaliyetlerini finanse etmektedir. Bu kurumlar, federal ve eyalet düzeyinde örgütlenmiştir. İşçi odaları Avusturya Federal İşçi Odası (Bundesarbeitskammer) çatısı altında birleşmektedir. İşçi odaları, işçilere hukukî destek sağlamak, sosyal politikalara katkı sunmak, toplu iş sözleşmesi süreçlerine katılmak ve işçi hakları konusunda araştırma ve eğitim faaliyetleri yürütmekle yükümlüdür⁷⁰. Avusturya’da işçi odalarının yanı sıra Avusturya Sendikalar Konfederasyonu (Österreichischer Gewerkschaftsbund) işçilerin hak ve menfaatlerini temsil eden üst kuruluştur. İşçi odası ile Avusturya Sendikalar Konfederasyonu işbirliği içinde çalışmakla yükümlüdür⁷¹.

Bremen ve Saarland eyaletlerindeki işçi odalarının faaliyet alanlarının zaman zaman sendikaların görev ve yetkileriyle örtüşmesi, Alman Anayasası’nın 9’uncu maddesinin üçüncü fıkrasında güvence altına alınan sendikal özgürlüklere müdahale teşkil ettiği iddiasıyla Federal Anayasa Mahkemesi önüne taşınmışsa da, Mahkeme, işçi odalarının mevcudiyetinin sendikaların fonksiyonlarını veya kurumsal varlığını zedelediği sürece anılan anayasal hükme aykırılık oluşturmayacağına belirtmiş ve bu yönde bir ihlâl tespit edilmediğine hükmetmiştir⁷².

68 Löschnigg/Hekimler, s. 263.

69 Löschnigg/Hekimler, s. 85.

70 Kummer, Karl: “Work Councils in Austria”, International Labour Review, C. 81, S. 2, 1960, s. 111.

71 Majoros, Thomas/ Obrecht, Sascha: “The European Work Council and the Coverage of Expert Costs”, European Labour Law Journal, C. 16, S. 1, 2024, s. 158, dn. 3.

72 BVerfG 18.12.1974 – 1 BvR 430/65, BVerfGE 38, 281.

E. Uluslararası Düzeyde İŖçi Temsili (SE-EWC)

GloballeŖmeyle dünyada çok uluslu Ŗirketler ortaya çıkmıŖtır. Söz konusu Ŗirketler, yalnızca ekonomik faaliyetlerin değil, aynı zamanda çalıŖma iliŖkilerinin de ulusal sınırların ötesine taŖınmasına neden olmuŖtur. Bu geliŖme, iŖçilerin menfaatlerinin yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası düzeyde de korunmasını ve temsil edilmesini zorunlu kılmıŖtır. Ancak, mülkilik ilkesi gereğince, yönetime katılmaya iliŖkin ulusal hukuk kurallarının yabancı ölkelerdeki iŖyerlerinde doğrudan uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle sınır ötesi faaliyet gösteren Ŗirketlerde iŖçilerin iŖletme ve iŖyerindeki karar alma süreçlerinde söz sahibi olabilmeleri ve katılım sağlayabilmeleri için Avrupa Ŗirketi (Societas Europaea-SE) ve Avrupa ÇalıŖma Kurulu (European Work Councils-EWC) oluŖturulmuŖtur⁷³.

1. Avrupa Ŗirketi

Avrupa Birliği düzeyinde iŖçilerin menfaatlerinin temsilini sağlayan yapılardan biri Avrupa Ŗirketi Statüsü'dür (Societas Europaea – SE). Avrupa Ŗirketleri (SEs), Avrupa Birliği hukuku temelinde kurulan, uluslararası bir Ŗirket türüdür. Avrupa Ŗirketlerinin yasal çerçevesini 2001/86 sayılı Avrupa Ŗirketlerinde ÇalıŖan Katılımına İliŖkin Direktif⁷⁴ ile bu direktifi tamamlayan 2157/2001 sayılı Avrupa Ŗirketi Tüzüğü⁷⁵ oluŖurmaktadır⁷⁶. Uzun süren müzakerelerin ardından 2001 yılında kabul edilen 2001/86 sayılı Direktif ve 2157/2001

73 Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal, s. 27.

74 Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 Supplementing the Statute for a European Company with Regard to the Involvement of Employees, OJ L 294, 10.11.2001, pp. 22-32. Direktife ulaŖmak için bkz. <http://data.europa.eu/eli/dir/2001/86/oj> (20.05.2025).

75 Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European Company (SE), OJ L 294, 10.11.2001, pp. 1-21. Tüzüğe ulaŖmak için bkz. <http://data.europa.eu/eli/reg/2001/2157/2013-07-01> (21.05.2025).

76 Rosenbohm, Sophie/Kuebart, Jennifer: "Can Access to Company Boards Improve Transnational Employee Representation? Insight from Employee Representation in European Companies", *European Review of Labour and Research*, C. 28, S. 4, 2022, s. 424. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10242589221129505> (23.05.2025).

sayılı Tüzük ile Avrupa şirketlerinde işçilerin yönetime katılımı güvence altına alınmıştır⁷⁷.

Avrupa Şirketi fikrinin temelinde mevcut çok sayıda farklı ulusal şirket yapısı yerine bütüncül bir Avrupa şirket modeli oluşturmak yer almaktadır⁷⁸. Avrupa Birliği tarafından görevlendirilen Uzman Grubu'nun hazırladığı ve Avrupa Şirketi statüsünün oluşturulmasına temel teşkil eden *Davignon Raporu*'nda⁷⁹, işçilerin yönetime katılmaları, sosyal bir kazanımın yanı sıra ekonomik açıdan da bir zorunluluk olarak değerlendirilmiş ve bu husus söz konusu raporda şöyle ifade edilmiştir:

*“Avrupa şirketlerinin ihtiyaç duyduğu işgücü; nitelikli, işine bağlılık gösteren, sorumluluk üstlenebilen, teknolojik yenilikleri etkin biçimde kullanabilen ve işletmenin rekabet gücü ile kalite hedeflerini içselleştirebilen çalışanlardan oluşmaktadır. Bu nitelikteki bir işgücünden yalnızca işverenin emir ve talimatlarına uyması beklemez. Bu nedenle işçilerin, şirketin tüm düzeylerinde karar alma süreçlerine sürekli ve etkin bir şekilde katılımı sağlanmalıdır.”*⁸⁰

77 Avrupa Birliği'nde işçilerin yönetime katılımına dair düzenleyici girişimler 1970'lerin ve hatta 1960'ların sonlarına kadar uzanmaktadır. Bununla birlikte ilk aşamalarda Alman temsil modelinin benimsenmesi üzerine tartışılmış ancak diğer Avrupa Birliği üye devletleri kendi ulusal sistemlerinin uygulanmasını tercih etmiştir. 1997 tarihinde Uzmanlar Grubu'nun Avrupa'daki işçi katılım sistemleri hakkında hazırladığı “*Davignon Raporu*” olarak bilinen raporda işçilerin yönetime katılımının Avrupa Şirketi ile sağlanması gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir. Ayrıca ilgili Rapor'da, yönetime katılıma ilişkin tüm hususların işveren ve işçiler arasında serbestçe müzakere edilebilir olması gerektiği önerilmiştir. Bu nedenle *Davignon Raporu* Avrupa Şirketi (SE) statüsüne doğru atılan belirleyici bir adım olarak kabul edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Keller, Berndt/Werner, Frank: “Industrial Democracy from a European Perspective: The example of Ses”, *Economic and Industrial Democracy*, C. 31, 2010, s. 44-45.

78 Keller/Werner, s. 44.

79 Report on the Final Report of the Group of Experts on 'European Systems of Worker Involvement' (Davignon Report) C4-0455/97. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-4-1997-0354_EN.html (24.05.2025).

80 Report on the Final Report of the Group of Experts on 'European Systems of Worker Involvement' (Davignon Report) C4-0455/97, s. 5. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-4-1997-0354_EN.html (24.05.2025).

2157/2001 sayılı Avrupa Ŗirketi Tüzüğu, Avrupa Ŗirketi'nin kuruluşuna, yapısına ve işleyişine dair esasları düzenlerken; 2001/86 sayılı Avrupa Ŗirketlerinde Çalışan Katılımına İlişkin Direktif işçilerin bu tür şirketlerde yönetim süreçlerine hangi usullerle katılacaklarını belirlemektedir. Söz konusu düzenlemeler Avrupa Birliği genelinde işçilerin temsiline yönelik asgari standartları belirlemekte ve yönetime katılım usullerinin öncelikli olarak işçi temsilcileri ve işveren arasında yapılacak olan anlaşma ile tespit edilmesi esasını benimsemektedir. Bu kapsamda 2001/86 sayılı Direktif, işçilerin katılımına ilişkin işveren ile işçileri temsil eden Özel Müzakere Organı arasında bir anlaşma yapılmasını öngörmektedir⁸¹.

2001/86 sayılı Direktif'in 3 ila 6'ncı maddeleri, işçilerin katılımına dair yapılacak anlaşmanın kapsamını ayrıntılı olarak düzenlemekte; müzakerelerin, özel müzakere organının kuruluşunu takiben altı ay içinde tamamlanması, gerektiğinde bu sürenin bir yıla kadar uzatılabilmesi öngörülmektedir. Taraflar arasında anlaşma sağlanamazsa, 2001/86 sayılı Direktif'in 7'nci maddesi uyarınca üye devletlerin Direktif'i dikkate alarak çıkardığı yedek kurallar uygulanır. Direktif'te öngörülen işçilerin yönetime katılmasına ilişkin esaslara uygun olarak anlaşmaya varılamaması ya da müzakere süreci bir anlaşmayla sonuçlanmadan sona ermesi halinde şirketin tescili mümkün olmaz⁸². Direktif'in 9'uncu maddesinde sosyal taraflara iş birliği yükümlülüğu getirilmekte; 10'uncu maddesinde ise Avrupa Ŗirketi'ndeki işçi temsilcilerine, üye ülkelerdeki işçi temsilcilerine tanınan koruma ve güvencelerin uygulanacağını öngörülmektedir⁸³.

2. Avrupa Çalışma Kurulu

Avrupa Birliği tarafından kabul edilen 2009/38 sayılı Avrupa Çalışma Kurulu Direktifi⁸⁴, işçilerin sınır ötesi düzeyde bilgilendiril-

81 Stollt/Wolters, s. 22; Rosenbohm/Kuebart, s. 427.

82 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 28; Stollt/Wolters, s. 23.

83 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 28-29.

84 Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Com-

mesi ve danışılması süreçlerini düzenlemekte olup özellikle çok uluslu şirketler bünyesinde Avrupa Çalışma Kurulu (European Works Council-EWC) oluşturulmasını öngörmektedir. Söz konusu Direktif, esasen 94/45 sayılı Direktif'in revize edilmiş hali olup 1'inci maddesinde açıkça belirtildiği üzere Direktif'in amacı, Birlik düzeyinde faaliyet gösteren şirket ve şirket gruplarında işçilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarını güçlendirmektir.

Avrupa Çalışma Kurulu, 2009/38 sayılı Direktif'te işçilerin bilgilendirilmesi ve danışılması amacıyla kurulan temsilci organ olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede 2009/38 sayılı Direktif'e göre Avrupa Birliği'ne üye en az iki ülkede faaliyette bulunan ve toplamda en az 1000 işçi çalıştıran şirketler veya şirket grupları, her biri en az 150 işçinin istihdam edildiği en az iki ülkede faaliyet gösteriyorsa, Avrupa Çalışma Kurulu kurmak veya işçilere yönelik etkili bir bilgilendirme ve danışma mekanizması tesis etmekle yükümlüdür⁸⁵.

Belirtmek gerekir ki, Avrupa Çalışma Kurulu, tüm Avrupa Birliği çapında tek bir ulusötesi organın kurulmasını öngörmemektedir. Bunun yerine, her bir üye ülkedeki işçilerin katılım düzeyi, o ülkenin ulusal mevzuatına göre belirlenmekte; bu haklar 2009/38 sayılı Direktif hükümleri çerçevesinde şekillenmektedir. Bu noktada Avrupa Çalışma Kurullarına şirket merkezinin bulunduğu ülkenin hukuksu uygulanır⁸⁶.

Avrupa Çalışma Kurulu'na, işletmenin ekonomik durumu ve kurumsal yapısı, üretim ve satış planlamaları, yatırım hedefleri, yeni üretim tekniklerinin uygulanması, şirket birleşmeleri, küçülmeleri, kapanmaları gibi konularda bilgi edinme hakkı tanınmıştır⁸⁷. 2009/38

munity-scale Undertakings and Community-scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees, OJ L 122, 16.5.2009, pp. 28-44. Direktife ulaşmak için bkz. <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/2015-10-09> (30.05.2025).

85 Gohde, Hellmut: Europaeische Betriebsraete, Hans Böckler Stiftung, Germany 2004, s. 13; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 29.

86 Löschnigg/Hekimler, s. 273.

87 Löschnigg/Hekimler, s. 276.

sayılı Direktif kapsamında öngörölen Avrupa ÇalıŖma Kurulu modeli, Avrupa Ŗirketlerinde iŖçilerin yönetime katılma sistemi ile büyük ölçüde örtüşmektedir⁸⁸.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun 2025 yılına iliŖkin AB ölkelerinde bulunan Avrupa ÇalıŖma Kurulu ile Avrupa Ŗirketi verilerine göre toplamda 1537 Avrupa ÇalıŖma Kurulu bulunmakta ve Avrupa Birliği genelinde 17 milyondan fazla çalıŖanı temsil etmektedir⁸⁹. Yine verilere göre, aynı yıl itibariyle Avrupa Birliği genelinde 247 Avrupa Ŗirketi bulunmaktadır⁹⁰.

IV. Türk Hukukunda İŖçinin Söz Hakkı

Avrupa Birliği'ne üye devletlerde iŖçilerin hak ve menfaatlerinin temsili çok düzeyli ve çeŖitlilik gösteren bir yapıya sahiptir. Türk iŖ hukukunda ise iŖçilerin hak ve menfaatlerinin temsili tek düzeyli ve dolaylı yoldan gerçekeŖmektedir. Nitekim temsil, ancak iŖçi sendikaları aracılığıyla ve bu sendikaların iŖverenle akdedecekleri toplu iŖ sözleşmesiyle gerçekeŖmektedir⁹¹.

Hukukumuzda iŖçilerin iŖletme düzeyinde temsiline olanak sağlayan hukukî bir düzenleme ve temsil modeli bulunmamaktadır⁹². Türkiye'de bazı büyük ölçekli iŖletmelerde yönetim kuruluna bağlı belirli alt komisyonlar oluŖturulabilmektedir. Ancak bu komisyonlar mahiyetleri gereği iŖçi temsil kurumu değildir ve bağlayıcı karar yetkileri bulunmamaktadır.

İŖyeri düzeyinde iŖçi temsili bakımından hukukumuzda, Alman iŖyeri kurullarına kıyasla daha dar bir alanı kapsayacak Ŗekilde

88 Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 29.

89 EWADB, 2025, European Work Councils Database. <https://ewadb.eu/statistics> (31.05.2025).

90 EWADB, 2025, European Work Councils Database. <https://ewadb.eu/statistics> (31.05.2025).

91 Centel, Tankut: "Türk Hukukunda İŖçilerin Temsili-Örnek: Metal Sanayii-," Rechtsbrücke/Hukuk Köprüsü, S. 4, 2013, s. 268; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraça, s. 27.

92 Centel, İŖçilerin Temsili, s. 286; Süzek/BaŖterzi, s. 53; Çil, s. 359.

düzenlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile yıllık ücretli izin kurulları bulunmaktadır⁹³. Ancak bu kurulların temsil yetkileri sınırlı olup işçilerin karar alma sürecine katılımı bakımından simgesel düzeyde kalmaktadır.

İşçilerin temsili 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesi uyarınca, işyeri sendika temsilciliği kurumu aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. İşçi temsilciliği kurumu ise öngörülmemiştir. Anılan hükme göre, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikalar, işyerindeki işçi sayısına göre, işyeri sendika temsilcisi atayabilir. Hukukumuzda işçiler sendikalar aracılığıyla temsil edilmektedir⁹⁴. İşyeri sendika temsilcisinin özelliği, sendika tarafından atanması ve sendikayı temsil etmesidir⁹⁵. Dolayısıyla öğretilerde ifade edildiği üzere bu temsilcilik yönetsel nitelikte bir temsil olmayıp yönetime katılma kurumundan ayrılmaktadır⁹⁶.

Esasen işçi temsilciliği kurumu, 3008 sayılı İş Kanunu'nun 78'inci maddesi ile mevzuatımıza dahil edilmiştir⁹⁷. 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun döneminde de bu kurum varlığını sürdürmüştür. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 64'üncü maddesiyle 3008 sayılı İş Kanunu'nun işçi temsilciliğini ve uzlaştırma faaliyetlerini öngören hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır⁹⁸. Bunun yerine 20'nci maddede yapılan düzenleme ile sendika tarafından atanmış temsilcilik sistemi getirilmiştir. Bu yöndeki düzenleme, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34'üncü maddesi

93 Süzek/Başterzi s. 53-54; Öztürk, s. 670-671; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 30.

94 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 30.

95 Sur, Melda: "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz), Ankara 2017, s. 182; Engin, s. 4.

96 Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 255.

97 Çil, s. 360.

98 Manav Özdemir/Urhanoglu, s. 1079.

ile korunmuştur⁹⁹. Şu an yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise, işyeri sendika temsilciliği kabul edilmekte ve işçi temsilciliği kurumuna yer verilmemektedir¹⁰⁰.

6356 sayılı Kanun gerekçesinde, 2821 ve 2822 sayılı Kanunların uygulamada karşılaşılan sorunları çözmekte yetersiz kaldığı, Türk endüstri ilişkiler sistemini ileri taşıyan, çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren bir kanun yapma ihtiyacının olduğu ifade edilmiş ve 6356 sayılı Kanun'un hazırlık safhasında ILO normları, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu pazarlık süreçlerinin evrensel ilkele-ri ve çalışma hayatının yapısal sorunları da dikkate alınarak yeniden düzenlendiği belirtilmiştir¹⁰¹. Buna karşın mülga 2821 sayılı Kanun ve mülga 274 sayılı Kanun'da olduğu gibi işyeri sendika temsilcisi-nin atanma yoluyla belirlenmesi esasları benimsenmiştir¹⁰². 6356 sa-yılı Kanun'un 27'nci maddesinin ikinci fıkrasında sendika tüzüğüün-de işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde, seçilen üyenin temsilci olarak atanacağı öngörül-müştür¹⁰³. Anılan Kanun'un 24'üncü maddesinde ise işyeri sendika temsilcisinin güvencesi düzenlenmiştir. Buna göre hükümde yer alan güvenceden yararlanabilmek için 27'nci maddede öngörülen usule uygun olarak temsilci sıfatının bulunması gerekir. Yargıtay'ın 2018

99 Çelik, Nuri: "İşyeri İşçi Temsilciliği", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası: Toker Dereli'ye Armağan, C. 55, S. 1, 2005, s. 408; Aydın Alpaslan, Sümeyye: "İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi", Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. 6, S. 1, 2021, s. 80; Çil, s. 360.

100 Centel, Tankut: "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil İş Hukuk Dergisi, S. 31, 2014, s. 8.

101 Aydın, Ufuk/Keskin, Özlem: "2821 sayılı Kanundan 6356 sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikal Hukukun Dönüşümü", Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, 2015, s. 16-17; Göktaş, Seracettin/Yılmaz, Gökhan: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 1. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s. 35.

102 Öğretide, geçmişte uygulanan işçi temsilciliği sisteminde, temsilcilerin kendilerini işveren karşısında taraf konumuna yerleştirme eğiliminde olmaları ve sendikal disip-linin dışında hareket etmelerinin gözlenmesi, 6356 sayılı Kanun'da da işyeri sendika temsilciliği kurumunun benimsenmesinin gerekçeleri arasında gösterilmektedir. Ay-rıntılı bilgi için bkz. Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2022, s. 146.

103 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s 893. Sur, Toplu İlişkiler, s. 187.

tarifli kararına¹⁰⁴ konu uyuşmazlıkta, davacı işçi, işçiler tarafından seçilen bir temsilci olduğunu, ILO'nun 135 sayılı Sözleşmesinin 1'inci ve 3'üncü maddeleri uyarınca işçiler tarafından seçilen işyeri temsilcilerinin de 6356 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesinde öngörülen güvenceden yararlanması gerektiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Yüksek Mahkeme, 6356 sayılı Kanun'un 24'üncü ve 27'nci maddeleri ve 135 sayılı ILO Sözleşmesinin 1, 3, ve 4'üncü maddeleri değerlendirildiğinde korumadan yararlanacak temsilcilerin yetkili sendika tarafından belirlenen işyeri temsilcilerinin olduğunu, işçiler tarafından seçilen işçi temsilcilerinin 6356 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesinde öngörülen korumadan yararlanamayacağına hükmetmiştir¹⁰⁵.

15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nda, toplu işçi çıkarmada işverence işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine yazılı bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir. Geçici madde 13 ile işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde işçiler tarafından temsilci seçimine imkan veren düzenleme yapılmıştır. Fakat 10 Haziran 2003 yürürlük tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29'uncu maddesinde işçi temsilcisi yer almamıştır¹⁰⁶.

4857 sayılı İş Kanunu Taslağı'nın 113'üncü maddesinde, işçi temsilciliği kurumuna yer verilmiştir. Buna göre anılan maddede en az on işçinin çalıştığı işyerlerinde, sendika temsilcilerinin bulunmadığı halde işçi temsilcilerinin seçileceği düzenlenmişti. Buna karşılık söz konusu düzenleme, işçi konfederasyonlarının itirazları ve sosyal tarafların anlaşması neticesinde kanun metnine dahil edilmemiştir¹⁰⁷.

Türk iş hukukunda, işçilerin serbestçe temsilcilerini seçebilecekleri bağımsız bir işçi temsilciliği kurumunun düzenlenmemiş olması,

104 Yargıtay 9 HD, E. 2018/2402, K. 2018/6034, T. 22.03.2018. yargitaykarararama.com (07.07.2025).

105 Kararın değerlendirmesi için ayrıca bkz. **Manav Özdemir/Urhanoglu**, s. 1082.

106 **Çelik**, İşçi Temsilciliği, s. 409.

107 **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 30; **Süzek/Başterzi**, s. 54.

sendikal gelişim açısından geri bir adım¹⁰⁸, mevzuatımız için önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir¹⁰⁹. Toplu iş sözleşmesi düzeninin bulunmadığı işyerlerinde işçilerin hak ve menfaatlerini temsil edecek, işveren ile sosyal diyalogu yürütebilecek bir temsil sistemi bulunmamaktadır¹¹⁰. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde dahi, işçilerin yönetime katılımı genellikle disiplin kurulları ile sınırlı kalmaktadır¹¹¹.

Öğretide, sosyal diyalogun tesisi, çalışma barışının sağlanması ve işçilerin temsil gücünün artırılması açısından işçi temsilciliği kurumunun 6356 sayılı Kanuna getirilecek ek hükümlerle ya da ayrı bir kanunla düzenlenmesi gerektiği ifade edilmektedir¹¹². Bu bağlamda ILO'nun 135 sayılı Sözleşmesi başta olmak üzere, işçilerin temsil haklarına ilişkin uluslararası normlara uyumun sağlanması için mevzuatımızda işçi temsilciliği kurumu açıkça düzenlenmelidir.

Sonuç

İşçilerin, işyerinde kendilerini ilgilendiren hususlarda ne ölçüde bilgilendirildiği ve kendilerine danışıldığı, karar alma süreçlerine ne düzeyde dahil edildikleri ve söz hakkına sahip oldukları, çalışma ilişkilerinde demokrasinin gelişmişlik düzeyini göstermektedir. Bu nedenle işçinin söz hakkı, demokratik ve adil bir çalışma düzeninin tesisi için vazgeçilmez bir unsurdur. İşçilerin bu hakkını tam anlamıyla kullanabilmesi için güçlü bir temsil yapısının inşa edilmesi gereklidir. Bu bağlamda günümüz çalışma ilişkileri, insana yakıŖır işin sağlanması için işçilerin menfaatlerinin etkin bir şekilde temsil edildiği,

108 Bu yöndeki görüş için bkz. **Alp**, Mustafa: "Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku", DEÜHFD, C. 6, S. 1, 2004, s. 19.

109 **Süzek/Başterzi**, s. 54.

110 **Güzel**, Ali: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Çimento İşveren Dergisi, C. 6, S. 1, 1992, s. 17; **Süzek/Başterzi**, s. 54.

111 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 30; **Öztürk**, s. 670-671.

112 **Tuncay**, Aziz Can/**Savaş Kutsal**, Burcu/**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 148; **Çil**, s. 368; **Centel**, İşyeri Sendika Temsilciliği, s. 21; **Çelik**, İşçi Temsilciliği, s. 412-413; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 894; **Süzek/Başterzi**, s. 54.

kendileri ile ilgili hususlarda alınan kararlara ilişkin bilgilendirildiği ve onlara danışıldığı, karar alma süreçlerinde söz hakkına sahip olduğu ve iş ilişkilerine yön verdiği bir yapı olmalıdır.

Birçok Avrupa Birliği ülkesinde, demokratik usullere dayalı olarak gerçekleştirilen işçi temsil sistemleri başarı ile uygulanmaktadır. Özellikle Alman Hukukunda yer alan Alman İşyeri Kurulu (Betriebsrat), işçilerin karar alma süreçlerine etkin katılımını sağlamakta ve çalışma barışına önemli katkılar sunmaktadır. Buna karşılık Türk iş hukukunda işçilerin çok düzeyli ve doğrudan katılımını sağlayan bir temsil sistemi bulunmamaktadır. Zira işçilerin temsili yalnızca işyeri düzeyinde ve yetkili sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu durum temsilin tek düzeyli ve dolaylı yoldan gerçekleşmesi sonucunu doğurmaktadır.

Ülkemizde sendikalaşma oranının ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranının düşük olduğu dikkate alındığında, yetkili bir sendikanın bulunmadığı işyerlerinde işçilerin hak ve menfaatlerini temsil edecek bir sistemin bulunmaması mevzuatımız bakımından önemli bir eksiklik oluşturmaktadır. Bu bağlamda hukukumuzda işçi temsilciliğinin sadece toplu iş sözleşmesi düzeni ile sınırlı tutulması gerekir. Aksine, çok düzeyli, katılımcı ve demokratik bir temsil sistemi oluşturulmalıdır. Bu bakımdan kanımızca işçi temsilciliği kurumu, hukukumuzda yasal bir zemine kavuşturulmalıdır. Hukukumuzda Alman hukuk sisteminde yer alan ve demokratik yöntemlerle oluşturulan işyeri kuruluna benzer bir model benimsenebilir. Bu çerçevede, işveren, sendika ve işyeri kuruluşlarının karşılıklı güvene dayalı çalışma esasında işçilerin hak ve menfaatlerinin güçlü bir şekilde temsil edilmesi sağlanabilir. Böylece mevzuatımızın uluslararası normlara ve ILO standartlarına daha uyumlu hale getirilmesi sağlanabilir.

Kaynakça

- Aloisi, Antonio/ Potocka-Sionek, Nastazja:** “De-gigging the Labour Market? An Analysis of the ‘Algorithmic Management’ Provisions in the Proposed Platform Work Directive”, Italian Labour Law e-Journal, C. 15, S. 1, 2022, s. 29-50.
- Alp, Mustafa:** “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İŖ Hukuku”, DEÜHFD, C. 6, S. 1, 2004, s. 1-42.
- Aydın Alpaslan, Sümeyye:** “İŖyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi”, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. 6, S. 1, 2021, s. 77-103.
- Aydın, Ufuk/Keskin, Özlem:** “2821 sayılı Kanundan 6356 sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikal Hukukun DönüŖümü”, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, 2015, s. 1-41.
- Centel, Tankut:** “6356 Sayılı Yasa KarŖısında İŖyeri Sendika Temsilciliği”, Sicil İŖ Hukuk Dergisi, S. 31, 2014, s. 7-22. (İŖyeri Sendika Temsilciliği)
- Centel, Tankut:** “Türk Hukukunda İŖçilerin Temsili-Örnek: Metal Sanayii-”, Rechtsbrücke/Hukuk Köprüsü, S. 4, 2013, s. 286-294. (İŖçilerin Temsili)
- Conchon, Aline:** Board-level Employee Representation Rights in Europe Facts and Trends, European Trade Union Institute Report 121, Brussels 2011.
- Çelik, İrem:** “Avrupa Birliği 2023/970 sayılı Direktifinde İŖe Alım Sürecinde Ücret Ŗeffaflığı ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği”, ÇalıŖma ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 82, 2024, s. 1091-1126. (İŖe Alım Süreci)
- Çelik, Nuri:** “İŖyeri İŖçi Temsilciliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası: Toker Dereli’ye Armağan, C. 55, S. 1, 2005, s. 407-414. (İŖçi Temsilciliği)
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, NurŖen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment:** İŖ Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Çil, Ŗahin:** “İŖçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İŖ Güvencesi ile Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İŖ Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz), Ankara 2017, s. 359-370.
- Doğan Yenisey, Kübra:** İŖ Hukukunda İŖyeri ve İŖletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Engin, E. Murat:** İŖgücünün Temsili ve İŖyerinde Sosyal Diyalog, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

- Gohde**, Hellmut: Europäische Betriebsräte, Hans Böckler Stiftung, Germany 2004.
- Göktaş**, Seracettin/**Yılmaz**, Gökhan: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 1. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- Grützner**, Thomas/**Jakop**, Alexander: Compliance von A-Z, 2. Baskı, C.H. Beck, 2015.
- Gülmez**, Mesut: Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması (1919-2014) Cilt I, 2. Baskı, Hatiboğlu Yayınları, Ankara 2014.
- Güzel**, Ali: “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 6, S. 1, 1992, s. 8-22.
- Jirjahn**, Uwe/**Kiess**, Johannes: “Does Employee Representation Foster Workplace Democracy?”, Research Papers in Economics, No. 13/24, 2024.
- Keller**, Berndt/**Werner**, Frank: “Industrial Democracy from a European Perspective: The example of Ses”, Economic and Industrial Democracy, C. 31, 2010, s. 40-54.
- Korkusuz**, M. Refik: “Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri”, Birleşik Matbaacılık, İzmir 2003.
- Kummer**, Karl: “Work Councils in Austria”, International Labour Review, C. 81, S. 2, 1960, s. 110-124.
- Küttner**, Wolfdieter: Personalbuch 2025, 32. Baskı, C.H. Beck.
- Löschnigg**, Günther/**Hekimler**, Alpay: Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, Efil Yayınevi, Ankara 2011.
- Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara 2022.
- Müller-Jentsch**, Walther: “Germany: From Collective Voice to Co-management”, University of Chicago Press, 1995, s. 53-78.
- Özdemir Manav**, Eda/**Urhanoglu**, İftar: “İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Koşulları ve İşyeri Değişikliğine Karşı Korunması”, Yargıtay Dergisi, C. 48, S. 4, 2022, s. 1077-1120.
- Öztürk**, Berna: İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, Eylül 2021.
- Richardi**, Reinhard/**Thüsing**, Gregor/ **Annuß**, Georg/**Maschmann**, Frank/**Forst**, Gerrit/**Rolf** Dietz: Betriebsverfassungsgesetz Kommentar, 16. Baskı, C.H. Beck, Münih 2018.

- Rosenbohm, Sophie/Kuebart, Jennifer:** “Can Access to Company Boards Improve Transnational Employee Representation? Insight from Employee Representation in European Companies”, *European Review of Labour and Research*, C. 28, S. 4, 2022, s. 423-440.
- Stollt, Michael/Wolters, Elwin:** *Worker Involvement in the European Company (SE) A Handbook for Practitioners*, Brussels 2001.
- Sur, Melda:** “İŖyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İŖ Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz), Ankara 2017, s. 181-199.
- Sur, Melda:** *İŖ Hukuku Toplu İliŖkiler*, 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2022. (Toplu İliŖkiler)
- Süzek, Sarper/BaŖterzi, Süleyman:** *İŖ Hukuku*, 24. Baskı, Beta, İstanbul 2024.
- Tuncay, Aziz Can/SavaŖ Kutsal, Burcu/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz:** *Toplu İŖ Hukuku*, 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Ünsal, Engin:** “Endüstriyel Demokrasi ve Sosyalist Ülkeler Denemesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 22-23, 1971, s. 69-88.
- Yıldız, Gaye Burcu** “İŖçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İŖçi Temsilciliği Sistemi”, Prof. Dr. Turhan Esener III. Uluslararası Kongresi, (Ed: Ender Demir, Beste Gemici Filiz), Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s. 55-76.

Elektronik Kaynaklar

- <http://data.europa.eu>
- <https://eur-lex.europa.eu>
- <https://ewcdb.eu>
- <https://old.adapt.it>
- <https://oshwiki.osha.europa.eu>
- <https://velocityglobal.com>
- <https://worker-participation.eu>
- <https://www.anayasa.gov.tr>
- <https://www.gesetze-im-internet.de>
- <https://www.hensche.de>
- <https://www.oecd.org>



Soru-Cevap

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Çok teşekkür ederiz sayın hocam. Avrupa Birliği Adalet Divanı kararları ışığında işe alım süreçlerinde ayrımcılık yasağını hem karşılaştırmalı olarak hem temel kararlar hem de güncel kararlarla birlikte ele aldığımız için çok teşekkür ederim. Ayrımcılık konusunun akademik çalışmalarım arasında özel bir yerinin olması sebebiyle de sunumunuzu ayrıca memnuniyetle dinlediğimi belirtmek istiyorum. Şimdi isterseniz çok kısa sorulara geçmek istiyorum.

Öncelikle Beyza hocama bir soru yöneltmek istiyorum. *Bu çok düzeyli temsil sisteminin uygulandığı ülkelerde işçinin söz hakkı nasıl bütüncül ve sürdürülebilir bir şekilde teminat altına alınabilir? Farklı düzeylerdeki temsil mekanizmaları arasında görev ve yetki paylaşımı nasıl düzenlenebilir? Bu konuda bir açıklama yapabilir misiniz?*

Arş. Gör. Beyza Aydın

Tabii, öncelikle çok teşekkürler sorunuz için. Çok güzel bir soru olduğunu düşünüyorum. İşçi temsilcilerinin güçlü olduğu ülkelere baktığımızda Almanya örneğini verebiliriz. Almanya'da hem işveren ve işçi temsilcilikleri arasında hem de işçi temsilciliklerinin kendi arasında karşılıklı güven esasına dayalı çalışmaların yürütüldüğünü görüyoruz. Bu sistemin, işçi temsilciliği modelinin temeline oturtulduğunu ve çok iyi işlediğini de görüyoruz.

Nitekim iki temsil sistemi de aynı amaca yöneliyor. Bu amaç nedir? İşçilerin hak ve menfaatlerinin korunması ve temsil edilmesi. Bu nedenle aralarında bir rekabet ilişkisinden ziyade tamamlayıcılık ilişkisi olduğunu düşünüyorum.

Görev ve yetki paylaşımının net bir şekilde belirlendiğinde, demokratik anlamda ve işçilerin sendikal haklarının korunması bakımından verimli ve etkin bir model oluşturulduğu kanaatindeyim.

Aynı şekilde Avusturya sistemine baktığımızda da işçi odaları bulunmaktadır ve işçi odaları da işçilerin yönetiminde sendikalar ve işyeri kurullarıyla birlikte bir iş birliği içinde çalışmaktadır. Avusturya'da olduğu gibi Almanya'da da çok düzeyli işçi temsilciliklerinin etkin şekilde yürütüldüğü takdirde ülkeyi sendikal anlamda ileri taşıdığına inanıyorum. Umarım ülkemizde de işçilerin söz hakkının ve temsil sistemlerinin geliştiğini görürüz.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Biz teşekkür ediyoruz hocam, çok sağ olun. Damla hocam, sunumunuzun sonunda manevi tazminatın sadece telafi edici değil, aynı zamanda önleyici bir işlevi olması açısından görüşler olduğunu söylediniz. *Bunlarla ilgili ayrıntılı bir açıklama yapabilir misiniz? Hangi amaçlarla kullanılmasını değerlendirebilirsiniz?*

Arş. Gör. Damla Kaynar Kıroğlu

Teşekkür ediyorum soru için. Bu da aslında Almanya'da bir kişinin vermediği bir röportajı vermiş gibi yayınlayan bir gazete haberi üzerine ortaya çıkan uyuşmazlığa ilişkin bir karardır. Almanya Federal Mahkemesi, normalde 30 bin markla sınırlı tuttuğu manevi tazminat miktarını oldukça yüksek bir şekilde, yaklaşık 180 bin mark civarında öngörmüş bir yaptırım uygulamıştır. Burada normalde manevi tazminatın telafi edici niteliği ön plandayken, aynı zamanda bir önleme amacının da güdüldüğü belirtilmiştir. Bu kapsamda farklı durumlarda da manevi tazminatın önleyici bir araç olarak kullanılabilceği ifade edilmiştir.

Hukukumuzda da bir görüş, işe alım aşamasında manevi tazminatların yüksek tutulması suretiyle—Alman hukukunda dile getirilen görüş doğrultusunda—kişilerin ayrımcılığa uğramaktan korunacağını; her ne kadar telafi edici amaç ön planda olsa da yüksek manevi tazminatların kişilerin ayrımcılığa uğratılması karşısında önleyici ve caydırıcı bir etki yaratacağını belirtmiştir. Bu da Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın ifade ettiği caydırıcılık koşuluyla da uyumludur. Ancak hukukumuz açısından bunun yerleşmiş bir uygulaması olduğunu söyleyemeyiz.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Sunumunuzda da işe alımda ayrımcılığa ilişkin hukuki korumaları detaylı bir şekilde ele almıŖtınız. *Culpa in contrahendo*'dan bahsetmiŖtiniz. *Burada işçi adaylarının talep edebileceği zarar kalemleri nelerdir? Bir de mevcut hukuki yaptırımların yetersiz kaldığı konusunda ne düşünüyörsünüz?*

ArŖ. Gör. Damla Kaynar Kıroğlu

Bu kapsamda hocam, *culpa in contrahendo* bir güven sorumluluğudur. Bu nedenle işçinin talep edebileceği zarar, sözleşme öncesi güvenin ihlalinden doğan menfi sorumluluktur. Esas itibariyle işçinin, bu durum gerçekteŖmemiŖ olsaydı bulunacağı hale getirilmesi amaçlanır. Örneğin, iş görüŖmesine gelirken yaptığı yol masrafları, varsa konaklama masrafları gibi giderler bu kapsamda karŖılanır. Bu örnekler genişletilebilir ancak temel amaç, işçinin bu durum ortaya çıkmasaydı bulunacağı hale dönüŖtürülmesidir.

Burada ayrıca kusurun ve zararın ispatlanması gerekmektedir. Bu nedenle ortada bir zarar yokken talep edilebilecek ayrımcılık tazminatı açasından, yalnızca ayrımcılığın güçlü şekilde ortaya konmasıyla hükmedilebilecek tazminatın önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü zarar olmasa bile kişilik haklarına saldırı söz konusudur.

Yine manevi tazminattan bahsederken değinmek gerekiyordu; kişinin maddi zararı olmasa da kişilik haklarına bir saldırı ve manevi zarar söz konusudur. İdari ve cezai yaptırımlar da vardır ancak bunlar doğrudan mağduru esas alan yaptırımlar değildir. Ayrımcılığa uğrayan kişiye yönelik telafi edici yaptırımların artırılması ve uygulanmasının kolaylaŖtırılması önem arz etmektedir.

Mevcut durumda, işe alım süreci kapsam dıŖında bırakıldığından ve kapsam içindeki durumlarda da sadece 4 aylık bir üst sınır öngörüldüğünden, yaptırımların hem kapsadığı alan hem de miktar açasından yetersiz olduğu öğretide de ifade edilmektedir. Bu nedenle hem kapsama alınan haller için yaptırımların güçlendirilmesi hem de işe alım aşaması bakımından kapsamın genişletilmesi gerektiği söylenebilir.



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ X:

İnsana Yakışır İşin Temel Bileşeni Olarak Adil Ücret

1 Mayıs 2025

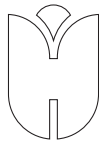
Moderatör: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral

*Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Değerli hocalarım, kıymetli katılımcılar, İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi olarak düzenlediğimiz İnsana Yakışır İş Serisi'nin onuncusunda sizlerle bir araya gelmekten büyük bir memnuniyet duyuyorum. Bugün emeğin onurunu koruyan, adaletin temel taşlarından biri olan “adil ücret” konusunu ele alacağız. 10. etkinliğimizi anlamlı kılan bir başka husus ise bugün 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nde bir araya gelmiş olmamız.

Adil ücret yalnızca bireyin yaşam koşullarını iyileştirmek değil; aynı zamanda toplumsal barışın, sosyal adaletin ve sürdürülebilir kalkınmanın da anahtarı. Uluslararası insan hakları belgelerinde de anayasamızda da güvence altına alınan bu hak, insana yakışır iş kavramının da ayrılmaz bir parçası.

Etkinliğimizde emeğin korunması ve adil ücret hakkı üzerine kıymetli görüşlerini bizlerle paylaşacak olan Kırıkkale Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Anabilim Dalı'ndan Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral hocamıza çok teşekkür ediyorum.

Diğer etkinliklerde olduğu gibi, bu etkinlikte de bizi destekleyen ve bugün moderatörlüğü üstlenen Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Güm-rükçüoğlu hocamıza teşekkürlerimi sunuyorum. Katılımınız, katkılarınız için hepimize tekrar teşekkür eder, verimli bir etkinlik olmasını dilerim. Yeliz Hocam sözü sizlere bırakıyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ediyorum Sayın Müdür. Değerli meslektaşlarım, kıymetli katılımcılar, kıymetli Cavit Hocam ve ekranları başında bizi izleyen saygıdeğer izleyicilerimiz; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin düzenlemiş olduğu İnsana Yakışır İş Serisi'nin 10. etkinliğinde sizlerle bir arada olmaktan büyük memnuniyet duyduğumu ifade etmek istiyorum.

Öncelikle tabii ki bugün hepimiz için çok anlamlı bir gün. Bu vesileyle üreten, değer yaratan, alın teriyle hayatı onaran tüm emekçilerin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü içtenlikle kutluyorum. Bu anlamlı gün, bizim için sadece tarihsel bir hatırlatma değer; aynı zamanda emek, adalet ve toplumsal dayanışma ekseninde yeniden düşünme ve hep birlikte bir yol alma çabası olarak değerlendiriyoruz.

Tarihsel arka plana bakınca, 1886 yılında Amerika'nın Chicago kentinde gerçekleşen genel grevin modern iş hukuk normlarının doğuşunda önemli bir dönüm noktası teşkil ettiğini görüyoruz.

Maalesef 4 Mayıs günü Haymarket Meydanı'nda gerçekleşen, aslında barışçıl bir gösterinin sonucunda bombalı bir saldırı ve ardından gelen şiddet olayları, işçi sınıfının hak arayışındaki kararlılığını bir şekilde uluslararası düzleme taşımış oldu. 1889 yılından itibaren 1 Mayıs Uluslararası İşçi Bayramı olarak kutlanmakta. 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü de bu mücadeleyi destekleyecek çok sayıda sözleşme yapmış durumda. Birleşmiş Milletler'in 8 numaralı sürdürülebilir kalkınma amacı olan "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme" ilkesinin ruhu, doğrudan 1 Mayıs'ın tarihsel ve etik çağrısıyla örtüşmektedir. Bu bağlamda 1 Mayıs sadece geçmişin bir anısı değer, geleceğe dönük misyonumuzun da bir taşıyıcısı.

Bugün bu önemli günde bir araya gelerek oldukça önemli bir başlık etrafında bir tartışma zemini açmış bulunuyoruz: insana yakışır işin temel bileşeni olarak adil ücret. Bugün bu önemli konuyu değerli bir bilim insanının katkılarıyla ele alacağız. Çok değerli hocam, Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral. Kendisi lisans eğitimini Ankara

Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde tamamlamış. Ardından yüksek lisans ve doktora eğitimini ise Almanya'nın Heidelberg Üniversitesi'nde gerçekleştirmiş. Şu anda Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretimi üyesi. İş hukuku alanında özellikle ücret, sosyal güvenlik, çalışma koşulları ve sendikalarla ilgili çok sayıda çalışması var kıymetli hocamın. Ve kendisinin uygulamaya yönelik çalışmalarını da yakından takip ediyoruz. Özellikle sendikalar alanında çok aktif bir hoca.

Sözü kendisine bırakmadan evvel, 1 Mayıs vesilesiyle emeğin değerini ve çalışanların haklarını savunmanın yalnızca bir görev değil, aynı zamanda akademik ve etik bir sorumluluk olduğunu vurgulamak istiyorum. Bu vesileyle her ne kadar tatil günü de olsa bizi kırmayarak bugün bu etkinlikte bizimle birlikte olan Cavit Hocam'a teşekkür ediyorum ve sözü kendisine bırakıyorum.

Bu arada hatırlatmak isterim ki, kıymetli izleyicilerimiz dilerse YouTube üzerinden bize sorularını yönlendirebilirler. Ben Cavit Hocam'ın sunumu bittikten sonra soruları kendisine yönlendireceğim. Biraz da kendi sorularıyla moderatörlük görevini üstleneceğim. Buyurunuz sayın hocam.



İnsana Yakışır İşin Temel Bileşeni Olarak Adil Ücret

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral*

Evet çok teşekkür ediyorum Yeliz Hocam, Gülnihal Hocam. Ben de size çok teşekkür ediyorum bu anlamlı günde böyle bir etkinliği düzenlediğiniz için. 1 Mayıs emek ve emekçilerin bayramını ben de içtenlikle kutluyorum. Bugün bütün sendikalar, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK... bütün sendikalarımız meydanlarda. Ben de uzun süreden beri HAK-İŞ Konfederasyonu'nda danışmanlık görevinde bulunuyorum. Bugün hatta HAK-İŞ'in de Rize'de 1 Mayıs programı var. Oradaki ana tamamımız da refahın adil paylaşımıydı. Yani insana yaraşır iş konusu hem ülkeler düzeyinde işçilerin hak ettikleri ücretleri almasını, hem de gerçekten ücretin sosyal boyutu olarak ülke düzeyinde adil bir paylaşımı zorunlu kılıyor. Bu nedenle HAK-İŞ'in bu iki mottosu, teması “refahın adil paylaşımı ve etkin sosyal politikalar” olarak belirlenmiş. O anlamda ben de bütün emekçi kardeşlerimizin bu 1 Mayıs gününü kutluyorum. Sizlere de teşekkür ediyorum.

Bugün ben “İnsana Yaraşır İş ve Adil Ücret” yani “İnsana Yaraşır veya Yakışır İşin Bir Bileşeni Olarak Adil Ücret” konusunda sizlere bir sunum gerçekleştirmek istiyorum. Burada öncelikle insana yaraşır işin diğer bileşenleri nelerdir ve tanımını nasıl yapılabilir oradan başlamak istiyorum.

“İnsana yaraşır iş” tanımına baktığımızda ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve Birleşmiş Milletler'in farklı tanımları olduğunu görüyoruz. ILO, öncelikle insan onurunu esas alıyor ve oluşan zenginliğin

* Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

ve refahın adil paylaşımı üzerine bir insana yaraşır iş modeli tasavvur ediyor. Yine Birleşmiş Milletler'in İnsani Gelişme Raporu'nda belirtildiği üzere, zenginliğin, istihdamın ya da üretimin amacı, "İnsanların uzun, sağlıklı ve üretken hayatlarını anlamlı ve mutlu bir şekilde sürdürebilecekleri çevresel faktörlerin oluşturulması" olarak tanımlanıyor. Dolayısıyla istihdamın, üretmenin ve çalışmanın amacı da insanların hayatlarını daha anlamlı, mutlu ve müreffeh şekilde sürdürebilmelerini sağlamak. Bu amaçla ben de bu sunumumda ILO'dan, Birleşmiş Milletler'den ve Avrupa Birliği uygulamalarından örneklerle, insana yaraşır işin bir bileşeni olarak adil ücretin hem Avrupa Birliği ülkelerindeki hem de ülkemizdeki görünümünü, aksayan kısımlarını ve eleştirilecek noktalarını belirtmek istiyorum.

Ayrıca sizin de ifade ettiğiniz gibi Avrupa Birliği ve yurt dışı ile daha yakın bir ilişkim var. İki yıldır Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Konsey'de Aday Ülke Üyesi olarak görev yapıyorum. Orada da bu konular sürekli tartışılıyor ve gündeme geliyor. Bu nedenle sohbetimizi biraz daha Avrupa Birliği eksenli olarak gerçekleştireceğiz.

Şimdi insana yaraşır işin bileşenleri nelerdir diye baktığımızda, bu benim kendi oluşturduğum bir şablondur; buna diğer bileşenler de eklenebilir. Temel bileşenlere baktığımızda birinci sırada çalışma özgürlüğü karşımıza çıkıyor. Çalışma özgürlüğü derken, bu dönemde artık angarya, kölecilik gibi uygulamalar zaten yasak. Çalışma özgürlüğü dediğimizde ilk esaslı bileşen olarak ayrımcılık yasakları karşımıza çıkıyor; yani insanların dilediği meslekte çalışabilmelerinin önünün açılması gerekiyor. Bu anlamda bir eşitliğin oluşturulması, yasaların buna uygun hâle getirilmesi gerekiyor.

Özellikle işe girmede ayrımcılığın, insana yaraşır işte çok önemli bir etken olduğunu görüyoruz. Ayrımcılık, bizim İş Kanunu'nun 5. maddesinde dil, din, ırk, cinsiyet gibi nedenlerle yasaklanmış; ancak maalesef hukukumuzda ve İş Kanunu'nda işe almada ayrımcılık düzenlenmemiş. Sadece cinsiyet veya gebelik sebebiyle ayrımcılık 5. maddede yasaklanmış ama buna da herhangi bir yaptırım getirilmemiş. Dolayısıyla 5. maddedeki "Eşitlik İlkesi" başlığının "Ayrımcılık

Yasakları”, hatta “İşe Alımda Ayrımcılık Yasakları” olarak revize edilmesi çok daha insani olacaktır. Çünkü bugün işe alırken yapılabilecek ayrımcılıklar cinsiyet, dil, din, ırk, yaş ayrımcılığı gibi çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkabiliyor.

Son dönemde, 2017’de Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun kurulmasıyla birlikte işe alımda, yani sözleşmelerin kurulmasında da ayrımcılık yasaklandı. Ancak orada da etkin ve caydırıcı bir yaptırım yok; sadece para cezası var. Ayrımcılığa uğrayan işçiye veya adaya ödenecek herhangi bir tazminat söz konusu değil. Oysa İş Kanunu’nun 5. maddesinin gerekçesine baktığımızda Avrupa Birliği mevzuatına uyumdan bahsediliyor. Avrupa mevzuatına baktığımızda ise asıl ayrımcılık işe alırken yasaklanmış ve etkin bir yaptırım düzenlenmiş: İşçi işe alınmış olsaydı alacağı ücretin üç katı, beş katı gibi farklı ülkelerde değişen uygulamalar var. Bu anlamda çalışma özgürlüğü bakımından maalesef iyi bir durumda değiliz.

İkinci bileşene baktığımızda örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi güvenceleri, yani sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi güvencesi karşımıza çıkıyor. Çünkü biraz sonra göreceğimiz üzere, insani çalışma şartlarına yani adil çalışma koşullarına ancak toplu pazarlıklarla ulaşılabilir. Bireylerin kendi aralarında, işçi ve işverenin bireysel olarak yaptığı sözleşmelerle adil ücrete veya insani çalışma koşullarına ulaşılması mümkün değildir. Çünkü iş hukukunda adaletin gerçekleştiği nokta, ancak toplu pazarlıkla ulaşılan menfaat dengesidir.

Bu nedenle örgütlenme özgürlüğü çok önemlidir. Denilebilir ki Türkiye açısından örgütlenme özgürlüğümüz ve birtakım güvencelerimiz var; ancak bu yeterli değildir. Türkiye’deki sendikalaşma oranına baktığımızda %15’lerde olduğunu görüyoruz; yani oldukça düşük bir oran. Avrupa Birliği ülkelerinde bu oran %60’larda, %30’larda değişiyor. Ayrıca sadece sendikalaşma oranı değil, toplu sözleşmeden faydalanma oranları da çok önemlidir. Çünkü adil ücreti gösteren esas unsur, toplu sözleşme ile ulaşılan ücret seviyesidir. Toplu sözleşmeden faydalanma oranı, o ülkedeki adil ücret sistemini de göstermektedir. Bu nedenle bu konu ayrı bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yine adil ücret, insana yaraşır işin bir bileşeni olarak insani çalışma şartları ve dinlenme süreleri karşımıza çıkıyor. Özellikle günümüzde kalabalıklaşan trafik, büyüyen şehirler ve yoğunlaşan iş temposu nedeniyle aileler, eşler ve çocuklar birbirleriyle vakit geçirmeye çalışma hayatından zaman bulamıyorlar. Büyük şehirlerde trafikte ve yolda geçen süreler baktığımızda haftalık 45 saatlik çalışma süresine ek olarak trafikle geçen süreler de eklendiğinde, 6 iş günü çalışan insanların ailelerine ayırabilecekleri zaman neredeyse kalmıyor. Bu nedenle, bir bileşen olarak insani çalışma şartlarını, dinlenme sürelerini ve yeterli boş zamanı görüyoruz.

Bir diğer bileşen ise insan onurudur. İnsan onurunun bir gereği olarak işçinin söz hakkı önemlidir. Demokrasinin kaynağı da insan onuruna dayanır. Demokrasiyi en basit tanımıyla, bireylerin kendileriyle ilgili dışarıdan alınacak siyasal kararlara bir şekilde etki edebilme seviyesi olarak tanımlıyoruz. İnsanlar hayatlarının neredeyse üçte birini iş yerinde, işverenlerle ve çalışma arkadaşlarıyla geçirdiklerine göre, çalışanlarla ilgili alınacak kararlara etki edebilmeleri de insan onurunun ve insani işin bir gereğidir diye düşünüyorum. Bu nedenle işyeri demokrasisi önemli bir konudur.

Özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da bu konuda çok önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Tabii ki işçinin söz hakkı "iş yerine ortaklık" anlamında değildir; iş yerinin yönetimiyle ilgili alınacak kararlarda işçinin söz sahibi olabilmesi, en azından bazı hususlarda işçiye danışılması, bazı hususlarda bilgi verilmesi, bazı noktalarda onayın alınması ya da bazı durumlarda itiraz hakkının tanınması çok önemlidir ve insan onurunun bir gereğidir.

Avrupa'daki uygulamalara baktığımızda, örneğin Alman Hukuku'nda eğer bir işçi, İşyeri Temsilciler Kurulu'na danışılmadan veya onların onayı alınmadan işten çıkarılırsa, mahkeme diğer şartlara bakmaksızın yargılama süresi boyunca işçinin tedbiren eski işine iadesine karar vermektedir. Bu yalnızca İşyeri Temsilciler Kurulu'nun görüşü alınmadığı için yapılmaktadır. Buna da "insan onurunun bir gereği olarak söz hakkı" diyoruz. Merkeze insan onurunu alan insana

yaraşır işin bir diğer bileşeni de adil ücret ve insani çalışma şartlarıdır. Adil ücretin ne olduğu ve nasıl sağlanacağı ise bir sonraki sunumlarımızın konusu olacaktır.

Bir diğer bileşeni ise iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu konu son derece önemlidir. 1 Mayıs verilerine baktığımızda Avrupa'daki ölümlü iş kazaları oranı her 100.000 işçide 0.8 iken, bizde bu oran yaklaşık 5.46, yuvarladığımızda 6 işçiye karşılık geliyor. Yani her 100.000 işçiden 6'sını iş kazasında kaybediyoruz. Bu, dünyadaki en yüksek rakamlardan biridir. 6331 sayılı kanunu çıkardık; evet, modern ve kapsamlı bir kanundu, Alman ve Avusturya kanunlarından etkilenerek hazırlandı. Ancak uygulamada veya iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında büyük sorunlarımız olduğunu görüyoruz. Dünyadaki en yüksek ölümcül iş kazası oranına sahip ülkelerden biri olarak karşımıza çıkıyoruz.

Yine iş güvencesi de insan onurunun bir gereği olarak karşımıza çıkıyor. Bozucu yenilik doğuran hakları anlatırken hep diyoruz ki: bozucu yenilik doğuran haklar kişilerin hukuk alanına tek taraflı müdahaledir; dolayısıyla birtakım sınırlamalara tabi tutulması gerekir. Biz de iş güvencesini bu amaçla getirdik. Ancak bugünkü iş güvencesi sistemi maalesef işçinin aleyhine sonuç doğuruyor. Çünkü işverene şöyle bir seçimlik hak tanıyoruz: fesih geçersiz de olsa işveren, geçersiz feshe rağmen, dilerse işçiyi işe başlatıyor; dilerse işe başlatmayıp sadece tazminat ödüyor. Dört aydan sekiz aya kadar tazminat ödüyor fakat Yargıtay bunu altı ayla sınırlandırmış durumda; yedi ve sekiz ayın çok ekstrem hâllerde ödenebileceğini söylüyor. Dolayısıyla en fazla altı aya kadar bir tazminat ödeniyor.

Burada da belki öngörülemediği için şöyle bir sorun ortaya çıkıyor: işçi işten çıkarıldıktan sonra eğer işe iade davası açmışsa kıdem tazminatını isteyemiyor. Bunun için ayrı bir dava açamıyor veya bekletici mesele yapılıyor. Şimdi düşünün; bir işe iade davası ortalama iki buçuk-üç yıl sürüyor. Bu iki buçuk-üç yılın sonunda işçi işe iade edilse bile, işveren onu işe başlatmıyor. Bu uygulamada çok karşılaştığımız bir durumdur. En fazla dört aylık bir tazminat ödüyor. Bu üç

yılın sonunda işçi ancak kıdem ve ihbar tazminatı için davasını açabiliyor. Kıdem ve ihbar tazminatı için açtığı bu dava da yine yaklaşık üç yıl sürüyor. İşçinin bütün alacakları o altı yıllık yüksek enflasyon dönemlerinde tamamen erimiş oluyor. Dolayısıyla mevcut hâliyle iş güvencesi sistemi işçinin çok fazla işine yaramıyor.

Bazı uygulamalarda birçok sorun görüyoruz. İşveren işçiyi işe davet ediyor. Bu iki buçuk yıl içinde işçi kendisine yeni bir iş bulmuş oluyor. Davete gitse bir türlü, gitmese bir türlü. Giderse işverenin onu eski iş yerinde sürekli çalıştırıp çalıştırmayacağı belli değil. Bazı kötü örneklerde işveren işçiyi davet ediyor; işçi yeni bulduğu işi bırakıyor, eski işine başlıyor ama iki gün sonra işveren onu yeniden işten çıkarıyor. Yargıtay burada “Bu yeni bir fesih değildir, işe başlatmamadır; en fazla dört aylık tazminat alabilirsiniz.” diyor. Böylece işçi yeni bulduğu işi de kaybediyor. Bunu gören diğer işçiler artık işveren davet etse de gidip başlayamıyor, yeni buldukları işten ayrılamıyor. Dolayısıyla fesih geçerli hâle geliyor. Bu gibi taktiklerle iş güvencesi kurumu günümüzde artık işçi lehine bir uygulama olmaktan çıkmış durumda. Bu nedenle yeniden revize edilmesi gerekir.

Şimdi adil ücret konusu neden önemli? Birincisi, insan onurunun bir gereğidir. İkincisi ise toplumdaki refahın adil paylaşımı bakımından adil bir ücret sistemi zorunludur. Toplumdaki eşitsizliğin giderilmesi, gelir eşitsizliğinin ortadan kaldırılması bakımından da adil ücret sistemi zorunludur.

Gelir dağılımına ilişkin veriler, yüksek gelirli ülkelerde üst gelir diliminde yer alan %10'luk kesimin, alt gelir dilimindeki %50'ye oranla çok daha fazla gelir elde ettiğini göstermektedir. Avrupa ülkelerine baktığımızda bu oran yaklaşık 5 ile 12 kat arasında değişmektedir. Yani Avrupa ülkelerinde en zengin %10'luk kesim, en alttaki %50'lik kesimin gelirinin en fazla 10–12 katı kadar gelir elde etmektedir. Bu, eşitsizliğin daha düşük olduğu bir sistemi gösteriyor.

Ancak Türkiye'nin de içinde bulunduğu bazı bölgelerde –örneğin Güney Afrika, Güney Amerika, Hindistan, Suudi Arabistan gibi– en yüksek gelire sahip %10'luk kesim, en alttaki %50'lik kesimin 50

katı gelir elde etmektedir. Bu ciddi bir gelir eşitsizliğini ifade ediyor. OECD rakamlarına göre gelir eşitsizliği bakımından Türkiye, OECD ülkeleri arasında sondan dördüncü sıradadır. Meksika, Sri Lanka ve Korsika ile birlikte dünyada gelir eşitsizliğinin en kötü olduğu dört ülkeden biri olarak görülmektedir.

Buna paralel olarak yüksek geliri ülkelerde, gayri safi yurtiçi hasıladan emeğin aldığı paya bakıldığında Avrupa ülkelerinde bu oranın %55 ile %60 arasında değiştiği görülmektedir. OECD ortalaması ise %50 ile %55 düzeyindedir. Yani bu ülkelerde üretilen değerlerin yaklaşık %55'i emek harcamalarına yönlendirilmektedir. Türkiye'ye baktığımızda bu oran 2023 yılında %32,5'tir. Emek harcamalarına ayrılan pay üretilen değer %32'sidir ki bu oran Avrupa'nın yarısına denk gelmektedir. Yani aynı değerde çalışan iki Avrupalı işçi, Türk işçisine göre yarı yarıya daha fazla pay almaktadır. Bu nedenle adil paylaşım araçlarının iyi dizayn edilmesi ve mimarisinin doğru kurulması gerekir ki adil bir ücrete veya insani çalışma koşullarına sahip olabilelim.

Adil paylaşım araçları nelerdir? Tabii ki kanunlar. Yani tarafların adil ve centilmence pazarlık yürütebilecekleri şartların oluşturulması; ancak bireysel iş ilişkilerinde işçinin kendi menfaatini işverene karşı savunabilecek güçte olmaması sebebiyle burada asgari düzenlemelerin, kanundaki koruyucu hükümler ile ayrımcılık yasağı düzenlemelerinin bulunması gerekir.

Ama aslında adil paylaşımın olmazsa olmazı sendikalar; yani örgütlenmedir. Çünkü adil bir ücrete ancak ve ancak örgütlü pazarlıklarla, toplu pazarlıklarla ulaşılabilir. Bunun dışında ulaşılan ücretin adil olması mümkün değildir. İşçi ile işverenin bireysel olarak karşı karşıya geldiği bir ortamda iki tarafın da menfaatlerini tam anlamıyla adil düzeyde gerçekleştirmesi maalesef mümkün değildir. Zaten iş hukukunun doğuşu da buradan gelir. 18. yüzyıl Sanayi Devrimi'nden sonraki süreçte, eğer işçi ve işveren Adam Smith'in dediği gibi "bırakınız yap-sınlar, bırakınız etsinler" prensibiyle karşılıklı pazarlık yürütebilselerdi iş hukukuna ihtiyaç duyulmayacaktı. Bunun böyle olmadığını tecrübe ettik. O nedenle işverenin karşısına bireysel olarak işçiyi değil, sendikayı; yani işçilerin toplu örgütlenmesini koymamız gerekir.

Bunun dışında işyeri demokrasisinden bahsettik. Bir diğer zorunlu unsur ise güçlü bir iş güvencesidir. Neden? Çünkü gerek bireysel pazarlıkların gerekse toplu pazarlıkların, sendikal özgürlüğün, sendikalaşmanın ve toplu iş sözleşmesi sisteminin olmazsa olmazı güçlü bir iş güvencesidir. Şimdi denilebilir ki: “Sendikalaşma oranı çok düşük, %15 diyoruz. O hâlde gidin siz de sendikalaşın.” Ancak işçi kesimi daha başını kaldırır kaldırmaz işten atılıyorsa, işten çıkarılıyorsa bu pek mümkün olmayacaktır. Örneğin Balıkesir’in Susurluk ilçesinde Yörsan işçileri yıllarca eylem yaptı ve işveren dedi ki: “Hayır kardeşim, ben işçiyi geri almayacağım. Gerekirse tazminatlarımı öderim ama yine de almam.” Dolayısıyla bunun mümkün olmadığı bir iş güvencesi sisteminin kurulması gerekir ki gerçekten adil bir paylaşım sağlanabilsin.

Şimdi adil paylaşım formülü olarak sosyal adaletten söz ediyoruz. Bütün ideolojilerde ve iktisadi doktrinlerde sosyal adaletin ne olduğu, paylaşımın nasıl yapılması gerektiği konusunda fikir yürütülür. Sosyal adalet teorisinde John Rawls’ın geliştirdiği bir sistem ve tanım vardır. Rawls der ki: “Paylaşım kurallarını öyle oluşturmalsınız ki, paylaşım kuralları belirlenirken herkes, kendisine hangi payın düşeceğini bilmese bile bu kurallara razı olur.”

Ben bunu daha basit bir örnekle şöyle açıklarım: bizde birlikte kurban girilir ya, 3-5 kişi bir danaya ortak olur. Kurban kesildikten sonra et öyle bölünür ki beşe ayrıldığında kura çekilecek olsa bile kimin hangi payı alacağı belli değildir; ama paylaşım öyle adil yapılır ki kimse kendisine düşen paya itiraz etmez. Paylaşım kurallarını öyle adil koyun ki size sonradan hangi pay düşerse düşsün rahatsız olmayacağınız bir sistem olsun. Adalet aslında budur. Sosyal adaletin temeli de bunu oluşturur.

Peki adil paylaşımın zorunlu unsuru olarak “adil ücret” dedik. O hâlde adil ücret nedir? Hangi seviyedeki ücret adildir? İşveren ne kadar ücret verirse veya işçi ne kadar ücret alırsa adil bir ücrete kavuşur? Çalışma ve iktisat filozofu Thielemann’ın bu konuda güzel bir tanımı var. Kendisine bir mülakatta “Adil ücret nedir? Ücrette adalet hangi

noktada gerçekleşir?” diye soruluyor. O da şöyle yanıtlıyor: “*Bunu ben bilecek olsam filozofların kralı olurdum; ya da filozoflar kral olurdu.*”

Adil ücretin belirleyicisi toplu pazarlıktır. Ancak sahadaki toplu pazarlık tarafları adil ücreti belirleyebilir. Adil bir toplu pazarlık sonucunda ulaşılan seviye bize adil ücreti gösterir. Bunun için de temel prensibimiz şu olmalıdır: hiçbir taraf kendi menfaatinde sonuna kadar direnmemelidir. Zaten sözleşme de bunu ifade eder. Almanca’da sözleşme *der Vertrag*; bunun bir de fiili vardır: *sie vertragen* — karşılıklı birbirine katlanmak demektir. Yani sen bana karşı geleceksin, ben sana karşı geleceğim; hiç kimse kendi menfaatinde direnmeyecek ve ortada bir noktada buluşacağız. İşte toplu pazarlıkla elde edilen bu seviye bize adil ücreti gösterir. Dolayısıyla adil ücretin olmazsa olmazı örgütlenme, yani sendikalaşmadır. Sendikaların toplu pazarlık sonucu elde ettiği ücret bize adil ücreti gösterir; bireylerin bireysel iş sözleşmesiyle ulaştıkları ücret seviyeleri adil ücreti göstermez.

Adil ücretin bazı unsurlarının da olması gerekir elbet. Orada ne diyoruz: işin nitelikleri dikkate alınır. Yani iş ağırdır ya da hafiftir; tehlikelidir, az risklidir, çok risklidir veya önemli vasıflar gerektiriyordur. Bunun dışında işçinin performansı dikkate alınır. İşçinin çalışma yoğunluğu, eğitimi, kıdemi, bilgi ve beceri seviyesi gözetilir. Ve refah seviyesine göre de değişkenlik gösterir; bu unsur diğerlerinden bağımsızdır. Yani işçinin eğitimi, bilgi ve becerisi tamam; ancak toplum zenginleşiyorsa, gelişıyorsa ücret sisteminin de değişmesi gerekir.

Bugün Türkiye’de yaşadığımız sorun aslında tam da budur. Türkiye zenginleşiyor, Türkiye zenginleşti. Milli gelirimiz 2–3 bin dolar-ken son 20 yılda şu anda 15 bin dolar seviyesine ulaştı. 2025 kişi başına düşen milli gelir hedefimiz 17 bin dolar. Dolayısıyla Türkiye gerçekten zenginleşiyor. 17 bin dolarla orta–üst gelir seviyesine ulaşıyoruz; iyi gelire sahip, zengin bir ülkeyiz. Zengin bir ülkeyiz ancak paylaşım sorunumuz var. Gelişen refah düzeyine göre ücretlerin de değişmesi gerekir. İşçinin aldığı payın buna göre artması, sosyal adalete uygun hâle gelmesi gerekir. Biraz önce söyledik: gayrisafi milli hasıla içinde emeğin aldığı pay %32. Diğer ülkelerle karşılaştırdığımızda bu oran

gerçekten en düşük oranlardan biridir. Sadece OECD ve Avrupa Birliği ülkelerini gösterdik; fakat üçüncü dünya ülkelerine baktığımızda da ILO İstatistik Dairesi'nin rakamlarına göre Türkiye, gelir dağılımı bakımından en düşük seviyelerde yer almaktadır. Bu anlamda bir adil ücret sorunumuz olduğu açıktır.

Ücrette adaleti nasıl sağlayacağız diye baktığımızda ücretli çalışanları üç kısımda inceleyebiliriz. Birincisi asgari ücretliler. Bunların ücret adaletini ancak kanunlarla sağlayabiliriz; yani asgari ücret düzenlemeleriyle. İşçiler bireysel iş sözleşmesiyle çalışıyor ama işverenle pazarlık yapabilecek güce sahip değiller. Dolayısıyla sadece asgari ücretle çalışırlar ve bu durumda asgari ücretli işçi tamamen devletin inisiyatifine ve merhametine bırakılmış olur. Asgari ücret belirlenecektir; bu nedenle insan onurunun bir gereği olarak —biraz sonra detaylandıracağız— adil ücreti belirlerken insan onuruna uygun bir sistem kurmanız gerekecektir.

İkinci grup çalışanlar, bireysel iş sözleşmesiyle çalışanlardır. İşçi bireysel sözleşmeyle çalışıyor; evet, asgari ücretten daha fazla bir ücret alıyor ama bu adil mi? Yaptığı işe, aldığı eğitime, kıdemine göre almış olduğu ücret adil mi? Düşünün ki bugün ülkemizde öğretmenler, avukatlar, mühendisler asgari ücret veya asgari ücretin bir tık üstü ücretle çalışıyorlar. Bir avukatın asgari ücretle ya da asgari ücretten bin-iki bin lira fazla bir ücretle çalışması adil olur mu; hakkaniyete uygun olur mu? Bizim sistemimizde maalesef şu söyleniyor: “E sen bireysel sözleşme yapmışsın, sözleşmeye katlanacaksın. Ahde vefa ilkesi.” Oysa sözleşme böyle bir şey değildir. Burada hakkaniyet denetiminin devreye girmesi gerekir; ahlaka uygunluk denetiminin, adil ücret denetiminin yapılması gerekir. Yargının burada inisiyatif alması zorunludur. Bunu biraz sonra göreceğiz.

Bir de toplu iş sözleşmesiyle çalışanlarımız var. Zaten biraz önce de söyledik; adil ücret budur. Toplu iş sözleşmesiyle çalışanların ulaştığı seviye bize o toplumda o andaki adil ücret seviyesini gösterir. Asgari ücretlilerin veya asgari ücretin üzerinde çalışsa bile bireysel iş sözleşmesiyle çalışan ücretlilerin adil olup olmadığını

ölçerken mihenk taşımız toplu iş sözleşmesidir; toplu iş sözleşmesiyle çalışanların aldıkları ücretlerdir.

Şimdi, bireysel iş sözleşmesiyle çalışanlar dedik ya, bizim hukukumuzda deniliyor ki: sözleşme var aralarında, ahde vefa ilkesi gereği çalışmaya devam edeceksiniz; yani bunda bir şey yok ki. Maalesef bizim sistemimizde böyle bakıyoruz.

Gerçekten dünya böyle mi bakıyor? Hayır. Şimdi bireysel iş sözleşmesiyle karşılaştırılan ücret üzerindeki yargı denetimine bir örnek: Almanya’da “üçte iki kuralı” diye bir kural var. Diyor ki: bireysel iş sözleşmesiyle karşılaştırılan ücret, o bölgede ve o iş kolunda uygulanan emsal toplu iş sözleşmesinde karşılaştırılan ücretin üçte ikisinden düşükse, karşılaştırılan ücret ahlaka aykırıdır. Yani sözleşmedeki ücret şartı ahlaka aykırıdır ve geçersizdir. Burada ahlaka aykırılık denetimini yaparken emsal olarak toplu sözleşme ile belirlenen ücreti aldı.

Şimdi şöyle düşünün: başka bir çalışan sınıfında, özel okullarda çalışan öğretmenlerle ilgili olarak Alman Federal İş Mahkemesi karar verdi. Orada da diyor ki: toplu iş sözleşmesi değil de daha güçlü bir emsalimiz var; kamuda çalışan öğretmen. Eğer kamuda çalışan öğretmenin aldığı ücretin %70’i ve altında bir ücret karşılaştırılmışsa bu sözleşme de ahlaka aykırıdır ve geçersizdir. Bizim de buna benzer bir hükmümüz 2015 yılına kadar Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nda vardı. Kanunda diyordu ki: “Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, kamudaki emsallerinden daha düşük şartlarda çalıştırılmaz.” Şimdi onu sanırım YÖK, özel üniversitelerde çalışan öğretim üyeleri için getirdi. Yerinde bir prensip ama yargının da bu hususta aktif rol oynaması gerekmektedir.

Sorun sadece öğretim üyeleri değil ki. Aynı emsalde bir öğretmen kamuda çalışıyor, 50 bin TL maaş alıyor; ama özel sektörde 20 bin TL maaş alıyor. Yapılan işin niteliği, gösterilen performans her iki tarafta da eşdeğer, hatta belki daha fazla. Bu durumda özel sektörde çalışan öğretmenle yapılan böyle bir sözleşmeyi sözleşme özgürlüğünün arkasına saklanarak nasıl geçerli kılabiliriz? Başka bir ifadeyle: işçilerin bir kısmı toplu iş sözleşmesinden faydalaniyor ama toplu iş

sözleşmesinden faydalanamayanlar için “yapacak bir şey yok, sözleşme özgürlüğü var” diyerek işin içinden sıyrılamaz yargı. Bu yönde bir denetimin bizim hukukumuzda da gelişmesi gerekir.

İlginç olan kısmı şu: Alman hukukunda yargı, sözleşmeyle kararlaştırılan ücretin ahlaka aykırı olduğunu tespit ettikten sonra — ki bunu da emsal toplu iş sözleşmesindeki ücretin üçte ikisinden düşük olmasıyla veya öğretmenlerde %70’in altında olmasıyla tespit ediyor— sözleşmede kararlaştırılan ücret şartı geçersizdir diyor. Peki geçersiz olunca bunun yerine hangi hüküm geçecek? İlk akla gelen, emsal toplu sözleşmenin %70’i ya da üçte ikisi olur diye düşünülür. Hayır, öyle değil. Diyor ki: “Ben sadece ahlaka aykırılığı tespit ederim. Ahlaka aykırılığı tespit ettikten sonra daha düşük bir ücrete hükmedemem.” Dolayısıyla işçi, emsal toplu iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücretine hak kazanır. Boşalan yeri, geçersiz kılınan hükmün yerine emsal ücreti koyarak doldurur. Üçte iki kriteri veya yüzde yetmiş kriteriyle doldurmaz.

Şimdi yine kamu kurumlarında adil ücret denetimi Almanya’da nasıl yapılıyor? Şunu getiriyor: eyaletler bazında Toplu Sözleşme Sadakat Yasaları. Her eyalet, Toplu Sözleşme Sadakat Yasası çıkarıyor. Yani diyor ki: belediyeler veya diğer kamu kurumları işleri alt işverenlere vereceklerse, *Werkvertrag* (eser sözleşmesi) ile başka işverenlere devredebeklerse, o iş yerinde çalışan emsal işçileri asıl işverenin işçilerinden daha düşük ücretlerle çalıştıramazsınız. “Toplu sözleşme kırıcı” uygulamalara izin vermem. Örneğin bir okuldaki güvenlik görevlileri okulun kendi işçisiyken 3.000 Euro alıyorsa, taşeronla verip 1.000 Euroya çalıştıramazsınız. Bu yasaya göre aynı ücret ödenmek zorundadır.

Veya devlet memurları bakımından bir sorun var: Alman hukukunda ilginç bir durum —Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin kararlarında da vardır— AİHM Türkiye aleyhine yıllardır çok sayıda karar verdi: “Memurların toplu sözleşme hakkı vardır.” dedi, “Memurların grev hakkı vardır.” dedi. Ama Alman hukukunda kanunda da yasaktır; memurların toplu sözleşme hakkı da yoktur, grev hakkı da yoktur. Ve Aralık 2024’te AİHM Almanya için aynen şöyle karar

verdi: “Gerek yok. Memurların toplu sözleşme hakkı da olmaz, grev hakkı da olmaz. Memurların çalışma şartları kanunla belirlenir ve sizin kanunlarınız yeterli korumayı sağlıyor. Dolayısıyla grev ve toplu sözleşmeye ihtiyacınız yoktur.” Ama Türkiye için yıllarca tam tersi karar verdi. Neyse, o ayrı bir konu.

Almanya’da memurların toplu sözleşme hakkı yok ama bir kamu kurumunun yaptığı toplu sözleşme özel kanunlarla memurlara da aynen uyarlanıyor. Yani kanun çıkarıyor: “Bu alandaki toplu sözleşme şu personel grubuna da uygulanacaktır.” Dolayısıyla bütün ücretli çalışanların —işçi, memur— adil bir seviyede ücret alması hedefleniyor.

Şimdi adil ücretle ilgili yargı denetiminin başka ülkelerdeki örneklerine bakalım. İtalya’da da benzer bir sistem var. İtalya’da sendikalaşma oranı %32. Düşük bir oran. Hatta Fransa’da %9. Ama toplu sözleşmeden yararlanma oranı %99. Çalışanların tamamı toplu iş sözleşmesinden faydalanıyor. Neden? Çünkü yargı denetimiyle bu sağlanıyor.

İtalyan Anayasası’nın 36. maddesi şöyle diyor: “Çalışanlar, yaptıkları işin niteliği ve miktarıyla orantılı ve her durumda kendilerinin ve ailelerinin onurlu bir yaşam sürdürmelerine yetecek adil bir ücret hakkına sahiptir.” Bizdeki karşılık 55. madde. Biz bu hükme “program hüküm” diyoruz, yani bir hedef ama doğrudan bağlayıcı değil. Ancak İtalyan yargısı öyle demiyor. Diyor ki: “Anayasanın hükmü gereği adil ücret ödemeniz gerekir.” Peki adil ücret nedir? Biraz önce söyledik: toplu pazarlıkla ulaşılan ücrettir.

Dolayısıyla İtalyan Yargıtayı şöyle diyor: “Bireysel iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ücret, o iş kolundaki en çok üyeye sahip sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesindeki ücretten daha düşükse edimler arasında dengesizlik vardır. Bu dengesizlik aynı zamanda anayasanın 36. maddesindeki adil ücret güvencesine aykırıdır. Bu nedenle bireysel sözleşmede kararlaştırılan ücret geçersizdir ve işçi toplu iş sözleşmesindeki emsal ücrete hak kazanır.” Dolayısıyla buna bağlı olarak çalışanların tamamı toplu sözleşmeden faydalanmış olur ve adil bir ücret sistemi sağlanır.

İtalya'da gördüğümüz benzer sistemin aynı şekilde İspanya, Fransa ve Avusturya'da uygulandığını görüyoruz. Avusturya'da sendikalaşma oranı %28, İtalya'da %32 ya da %35, Fransa'da ise %8'dir. Ancak toplu sözleşmeden faydalanma oranları %100'e yakındır; %99 veya %100'dür. Ücrette temel prensip Roma hukukundan gelen *erga omnes* prensibidir. Yani belli bir kişi veya grup için geçerli olan ilke ya da kural, herkes için geçerlidir. Aslında bu uluslararası hukukta daha çok uygulanmaktadır. Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ndeki işkence yasağı yalnızca BM Sözleşmesi'ne taraf olanlar için değil, tüm kişiler için geçerlidir ilke gereği. Aynı ilke, belli bir iş kolunda veya bölgede geçerli olan toplu sözleşmelerin yasa gereği aynı iş kolundaki bütün işçilere, işçi ve işverenlerin toplu sözleşme tarafı sendikalara bakılmaksızın doğrudan uygulanmasını sağlar. Bu da adil ücrete ulaşımın ve adil ücretin garanti edilmesinin araçlarından biridir.

Avusturya'daki sistem biraz daha farklıdır. Avusturya'da toplu sözleşme imzalama yetkisi işveren sendikalarında değildir; ticaret odalarındadır. İşverenlerin de ticaret odasına üyeliği zorunludur. Ticaret odalarının hizmet sektöründe ya da metal işverenleriyle yapmış olduğu toplu iş sözleşmeleri, o ticaret odasına kayıtlı bütün iş yerlerindeki işçiler için geçerlidir. İşçinin o sendikaya üye olup olmasına, işverenin herhangi bir sendikaya üye olup olmamasına bakılmaksızın geçerlidir. Dolayısıyla adil ücret ancak bu şekilde, toplu pazarlıkla ulaşılan bir ücret olup, devletlerin —Avrupa ülkeleri için söylüyoruz— sistemlerini toplu sözleşmeden faydalanma oranını yükseltmeye yönelik olarak kurduklarını görüyoruz.

Şimdi ülkemizde adil ücret denetimi yapılıyor mu? Maalesef yapılmıyor. Biraz önce söyledik; asgari ücretle çalışan binlerce avukatımız, binlerce mühendisimiz, on binlerce hatta yüz binlerce öğretmenimiz var. Özel öğretim kurumlarında asgari ücretle çalışıyorlar. Burada bir yargı denetimi var mı? Yok. Ne diyoruz: “Bireysel iş sözleşmesiyle kararlaştırdığın ücret geçerlidir. Sözleşme özgürlüğü geçerlidir. Ahde vefa ilkesi geçerlidir. Dolayısıyla sözleşmede kararlaştırılan ücrete sadık kalmanız gerekir.”

Peki. Bizim hukukumuzda çalışanların %14 ya da %15'i sendikali, ancak yalnızca %9'u toplu iş sözleşmesinden faydalanmaktadır. Bunun da sadece %5'i özel sektördedir. Ülkemizdeki verilere bakıldığında çalışanların %50'si asgari ücretle çalışmaktadır. Sadece %9'u toplu sözleşmeden faydalanmaktadır. Diğer bir ifadeyle ülkemizde ücretler, büyük çoğunlukla —%50 oranında— devletin belirlemiş olduğu asgari ücretle belirlenmektedir. Diğer kalan kısmı ise bireysel iş sözleşmesiyle belirlenmektedir.

Tamam, buna bir şey demedik; peki işçi, kanunun tanıdığı asgari limitlere göre çalışabiliyor mu? Haklarını o limitlere göre alabiliyor mu? İşe girerken evet, çalışırken evet gibi görünüyor. Ama şöyle düşünün: asgari ücretin altında işçi çalıştırmak yasaktır. Diyelim ki bir işçi işe girdi, bir yıl çalıştı, son iki aylık maaşı ödenmedi. Ne yapacak? Arabulucuya gidecek. Son iki aylık maaşı 40.000 lira diyelim; işveren 30.000 lira teklif ediyor. Kabul eder misiniz? Ederiz. Çünkü dava açsa üç yıl sürecek ve enflasyon alacağı eritecek. Peki hani asgari ücret emrediciydi?

Kıdem tazminatı emredici midir? Evet. Aksine sözleşme yapılabilir mi? Yani “Ben kıdem tazminatı almayayım da bana daha yüksek ücret ver” diyebilir misiniz? Diyemezsiniz. Fazla mesai %50 zamlı ödenir; “%25 zamlı ödeyelim” şeklinde bir sözleşme olur mu? Olmaz. Ama arabuluculukta oluyor. 100.000 lira kıdem tazminatı alacağı olan bir işçi 50.000 liraya anlaşabiliyor. Bunu da devlet garantisiz yapıyor. Hukuk düzeni buna ses çıkarmıyor. Aslında ne oldu? Otuz günlük ücret değil, on beş günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı aldı. Bu yasak değil mi? Evet.

İşçi işe girerken kanunun tanıdığı koruyucu hükümlere güveniyor; ancak iş ilişkisi sona erince bu hakların pazarlığını yapıyoruz. Asgari ücretin bile pazarlığını yapıyoruz. Bunun neresi insani, neresi hakkaniyete uygun, neresi adil? Neyin pazarlığını yapıyoruz? Kazanılmış hakların pazarlığını. İşçinin emeği, üç ay, üç yıl, beş yıl çalışmış; onun ödemeniz gereken kıdem tazminatıdır. Bunun neyin pazarlığını yapacağız? Veya asgari ücretle çalışmış; üç aylık ücretini

alamamış. Bunun pazarlığını yapıyoruz. Asgari ücretin neyini pazarlıyorsunuz? Asgari işte, adı üzerinde. Böyle bir sözleşme geçerli mi? Evet, geçerli. Geçerli bir arabuluculuk sözleşmesi.

Şimdi arabuluculukla ilgili çok büyük sorunlar var. O yüzden yine Avrupa ülkelerinde —Almanya’da, Avusturya’da, Fransa’da— uygulanan *Lésion anormale*, edimler arasında aşırı dengesizlik ölçütüne bakıyoruz. Özel hukuk sözleşmeleri için. Örneğin Avusturya Medeni Kanunu’nun 900’lü maddelerinde şöyle bir hüküm var: *Verkürzung über die Hälfte*. Yani bir edimin piyasa değerinin %50 altında olması hâlinde edimler arasında orantısızlık vardır ve bu sözleşme doğrudan ahlaka aykırıdır. Alman Federal Mahkemesi de aynı prensibi kabul ediyor.

Yargıtay da ticari davalarda %50’lik farkı ahlaka aykırılık kabul ediyor. Ancak işçi–işveren ilişkilerinde, arabuluculuk anlaşmalarında bu denetim yapılmıyor. İşçinin 500.000 liralık alacağını 250.000 liraya bırakması Yargıtay açısından ahlaka aykırılık mıdır? Hayır. Gabin denetimi bile yapılmıyor.

Yargıtay’ın dikkat çekici kararı şu: TBK 420 uyarınca işçinin haklarının tamamı ödenmeden yapılan anlaşma geçersizdir. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi diyor ki: “TBK 420 arabuluculukta uygulanmaz; aksi hâlde tarafların arabulucu önünde anlaşması imkânsız hale gelir.” Yani açıkça şunu diyor: **Eğer işçinin gerçek alacağını tamammının ödenmesini şart koşarsak arabuluculuk çalışmaz; bu nedenle işçinin gerçek alacağı üzerinde pazarlık yapılması gerekir.**

Özetle, adil ücret toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ücrettir. Toplu pazarlıkla ulaşılan ücrettir. Bireysel iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından da korumasız bir alan olmaması gerekir; bu alan yargı denetimine, adalet, hakkaniyet ve ahlaka uygunluk denetimine tabi olmalıdır. Avrupa’daki uygulamaya baktığımızda, bireysel iş sözleşmesiyle çalışanların da yalnız bırakılmadığını görüyoruz. Peki asgari ücretle çalışanların korunması nasıl olacak? Pazarlık gücü olmayan, vasıfsız işlerde çalışan, işverenin sunduğu şartları kabul etmek zorunda olan işçilerin ücretinin de adil olması gerekir. Yani asgari ücretin de adil bir ücret olması ve adil şekilde belirlenmesi gerekir.

Asgari ücretin de adil bir şekilde belirlenmesi gerekir. Bu amaçla 2022 yılında Avrupa Birliği'nin bir direktifi, kısaca Adil Ücret Direktifi diyoruz, yürürlüğe girdi. Oradaki hedeflerden birisi diyor ki: makul bir asgari ücret olması gerekir. Bizde şöyle bir şey var; yani Anayasa'da adil ücret var, bu bir program cümlesi, yani hedef bir cümle. Böyle değil. Ölçülebilir, denetlenebilir olması gerekir. Şimdi Avrupa Birliği de tüzüğüne koydu: üye ülkeler makul bir asgari ücret belirlemek zorunda. Tamam ama bu ne? Ölçülebilir olması gerekir. İşte ölçüyor: diyor ki, asgari ücretin o ülkedeki medyan ücretin en az %60'ı, ortalama ücretin de en az %50'si olması gerekir.

Tamam ama şöyle bir şey yapabilirsin: Mesela diyoruz ki Türkiye'deki çalışanların %50'den fazlası asgari ücretle çalışıyor. Farazi olarak %100'ünün asgari ücretle çalıştığını düşünün. %100'ünün asgari ücretle çalıştığı bir sistemde ortalama ücret asgari ücretin yarısı olacak. Medyan ücret de aynı şekilde. Dolayısıyla asgari ücret ne oluyor? Medyan ücretin ve ortalama ücretin %100'ü oluyor. O yüzden böyle bir hileye başvurulmaması için ikinci hedef olarak diyor ki: adil bir ücret sistemi için toplu sözleşmeden yararlanma oranının %80'e çıkartılması gerekir. Bunun için sizin bize aksiyon planları sunmanız gerekir.

Toplu sözleşmeden yararlanma oranının %80'in altında olduğu üye ülkeler, her yıl Avrupa Komisyonu'na aksiyon planları sunacaklar. Niçin? Biz bu toplu sözleşmeden yararlanma oranını %80'e çıkarmak için neler yapıyoruz, neler yapacağız, hangi kanunlarda değişiklik düzenlemeleri yapacağız? Buna ilişkin aksiyon planları sunmak zorundasın. Yani toplu sözleşmeden faydalanma oranı hedefini %80'e çıkar. Burada sonuç olarak da neye ulaşıyoruz: yüksek bir toplu sözleşmeden faydalanma oranı daha adil bir ücret olacak. Yine aynı şekilde tersinden baktığımız zaman da yüksek toplu sözleşmeden faydalanma oranı demek daha yüksek, daha adil bir ücret demek. Ve bu toplu sözleşmeden faydalanma oranı yükseldikçe, o ülkedeki medyan ve ortalama ücretin artması demek; bu da asgari ücretin artması demek. %60 veya %50'si olmak zorunda ya. Böyle bir kurgu üzerine bir direktif yürürlüğe konuldu Avrupa Birliği'nde.

Toplu sözleşmeden faydalanma oranı %80'in altında olan ülkeler aksiyon planı sunmak zorundaydı. İşte onlar da hangi ülkeler: mesela İtalya, Fransa, Avusturya, Belçika, Finlandiya, İsveç, Danimarka, Slovenya, İspanya, Hollanda bundan muaftır çünkü onlar %80'in üzerindeler. Almanya biraz düşük gibi görülebilir ama düşük değil aslında; orada teşmil çok yüksektir veyahut da toplu sözleşmeye atıflar çok yüksektir. Yani iş yerleri herhangi bir toplu sözleşme kapsamı altında değil ama iş yerinde çalışan bütün işçilerle yaptıkları bireysel iş sözleşmesinde o bölgedeki, o iş kolundaki uygulanmakta olan bir toplu sözleşmeye atıfta bulunuyor: “Bu iş yerinde şu metal iş kolunda uygulanan şu toplu sözleşme uygulanacaktır” diye. Dolayısıyla Almanya’da aslında oran yüksektir.

Almanların bu aksiyon planı sunma zorunluluğu da var. 2024 için Alman Sendikalar Birliği Deutsche Gewerkschaftsbund’un aksiyon planı önerisinden bir iki noktayı burada örnek verebiliriz. Mesela diyor ki: Toplu Sözleşme Sadakat Yasalarının yaygınlaştırılması, eyaletler düzeyinde vardı bu yasalar, bunun federal düzeye çıkartılması gerekir. Firmalara yapılacak hibe ve devlet yardımlarında, teşviklerde toplu iş sözleşmesi şartı aranmalıdır diyor. Yani SGK’nın, Maliye Bakanlığı’nın, Çalışma Bakanlığı’nın teşvikleri veya hibeleri, ekonomi bakanlıklarının hibelerinde eğer işletmelere hibeli destekte bulunacaksanız, bu desteği bizim vergilerimizle sağlayacaksınız, dolayısıyla bu haksız rekabete neden olmamalı. O yüzden bunlardan yararlanacak iş yerlerinin toplu iş sözleşmelerinden faydalanması şartı getirilmesi gerekir diyor.

Yine işletmelerin yeniden yapılanma-bölünme suretiyle toplu sözleşmeden kaçışına izin verilmemeli. Bizde buna ilişkin düzenlemeler var. Alman Sendikalar Birliği’nin ilginç bir talebi daha var: sendikalar üyesi olmasa da dilediği iş yerine girip propaganda yapabiliyorlar, şu anda zaten sendikal özgürlüğün, sendikal faaliyetin bir parçası olarak herhangi bir iş yerinde propaganda yapabiliyorlar, orada bir sorunları yok. Ama bu iş yerine giriş yetkileri dijital ortama da genişletilsin diyor. Yani işçilerin mail adreslerine vesaire ulaşıp onlara

da reklam gönderebilelim, iş yerinin sitelerinde bizim de reklamımız olsun; dijital ortamlara giriş yetkisi talep ediyor. Ve bir de teşmil şartlarının kolaylaştırılması.

Almanya’da çok uygulanan bir sistem teşmildir. Bir toplu sözleşmenin benzer sektörlere de teşmil edilmesi, bunun daha da kolaylaştırılması ve genişletilmesi talepleri vardır; %80’e çıkartılabilmek için. Yine bu direktifte, asgari ücret direktifinde de demiştik: asgari ücretin o ülkedeki medyan ücretin %60’ı veya ortalama ücretin %50’sinin altında olmaması gerekir. Güncellemede neye dikkat etmemiz gerekiyor? Orada da kriterler getirilmiştir: asgari ücret güncellenirken/ artırılırken, ücretlerdeki artış seviyesi, genel ücret seviyesi ve gelir dağılımı, asgari ücretin satın alma gücü, uzun vadeli gayri safi milli hasıla beklentileri dikkate alınarak asgari ücret belirlenmelidir.

Tespit komisyonlarının nasıl oluşturulacağı konusu: tespit ve güncellemelerde mutlaka sosyal tarafların katılımı olacaktır. Tespit komisyonunun sağlıklı çalışabilmesi için mutlaka bir danışma organının olması gerekir. Bir sekreteryanının olması gerekir. Ve önemli bir diğer husus da direktifteki asgari ücrete aykırı davranışların etkili, ölçülü ve caydırıcı bir yaptırıma tabi tutulması gerektiğidir.

Avrupa Birliği ve Türkiye açısından bakıldığında, asgari ücretin medyan ücrete oranına dikkat çekmek önemlidir. 2022 yılındaki verilere göre bazı ülkelerde asgari ücret, medyan ücretin en az %60’ını oluşturmalıdır. Ancak bu %60 oran şartını getiren ülkeler oldukça sınırlıdır; Portekiz, Slovenya ve Fransa bu şartı yerine getirmiştir. Türkiye’de ise asgari ücret, medyan ücretin %65’ini oluşturmaktadır. Bu yüksek oran, ücret seviyelerinin genel olarak düşük olmasıyla açıklanabilir ve aynı zamanda asgari ücretle çalışan işçi sayısının yüksek olmasına da bağlıdır. Ancak bu tek başına bir gösterge olmamaktadır.

Ayrıca asgari ücretin ortalama ücrete oranına bakıldığında, Avrupa Birliği Tüzüğü’ne göre bu oran %50 olmalıdır. Avrupa’daki bazı ülkeler bu oranı geçebilmiştir; örneğin Slovenya ve Fransa. Türkiye’de ise bu oran %37 olarak belirlenmiştir. Bu durum, 2024–2025 yıllarından itibaren %50–%60 arasında revize edilmesi gerektiğini

göstermektedir. Tabii ki burada asgari ücretle çalışan işçi sayısı da önemlidir. Burada bakıyoruz; en çok asgari ücretle çalışan işçi sayısı Slovenya’da %15, Bulgaristan ve Romanya’da da bu oran yüksektir. Ancak Batı Avrupa ülkelerine gittiğimizde bu oran %5 veya %6’lardadır. Türkiye’deki 2024 SGK verilerine göre asgari ücretle çalışan işçi sayısı %52’dir. Yine asgari ücretin Euro karşılığı saatlik karşılığı ülkelere göre farklılık gösterebilir.

Almanya’da asgari ücretin ne kadar olduğuna baktığımızda, Almanya’da şöyle bir sistem vardır: birincisi yasal bir asgari ücret vardır. 2025’te saatlik asgari ücret 12,82 olarak düzenlenmiştir. Ancak bu asgari ücret dışında bir de her bir iş kolu veya sektörde belirlenen asgari ücretler vardır; o iş koluna özgü asgari ücret vardır. Bunlar nasıl oluşur? Şöyle oluşur: o iş kolundaki en büyük üyeye sahip olan sendika bir toplu sözleşme imzalar ve o toplu iş sözleşmesinde der ki “bu iş kolunda asgari ücret 13,95 olarak belirlenmiştir.” Mesela boyacılıkta 13 avro olarak belirlenmiş, inşaat sektöründe 13,95 demiş. Sözleşmenin bu hükmü ile birlikte Çalışma Bakanlığı’na müracaat eder: “Bu sözleşmenin bu hükmünün bu iş koluna teşmilini talep ediyoruz” der. Ve o sözleşmenin o hükmü teşmil edilir. Dolayısıyla her bir iş kolunda asgari ücret de belirlenmiş olur. Ama yasal sınırı da 12,82’dir. Dolayısıyla asgari ücretle çalışan işçi sayısı da buna göre daha düşük olmaktadır.

Şimdi dedik ya asgari ücretin adil olarak belirlenebilmesi için evet, bu kriterler var. Ama bir de asgari ücretin Ücret Tespit Komisyonu’nun da hakkaniyetli oluşması, demokratik oluşması gerekir diyor. Ve Almanlar şöyle bir sistem kurdular: aslında ücret tespit komisyonunda hükümet hiç yok. İşçi tarafınca belirlenmiş 3 üye, işveren tarafınca 3 üye vardır. Ve bu işçi ve işverenin seçtiği 6 üye, kendilerine dışarıdan ortak bir başkan seçerler. Uzlaşamazlarsa o zaman işçi tarafı kendi başkanını belirler, işveren tarafı kendi başkanını belirler ve bu başkanlar dönüşümlü olarak başkanlık yapar. Kim önce başkanlık yapacak; işveren tarafının başkanı mı yoksa işçinin tarafının başkanı mı? O da kurayla belirlenir. Dolayısıyla asgari ücret tespit komisyonunda hükümet temsilcisi yoktur.

Bu aslında hükümet açısından da olumlu bir şeydir. Asgari ücretle ilgili eleştirilerde hükümete, siyasal iktidara herhangi bir eleştiri getiremezsiniz. Mesela 12.80 belirlendi. İşçi tarafı 14 olarak diretti ama başkan 12.80 yönünde oy kullandı ki ortak seçmiş oldukları başkanı. Dolayısıyla evet işçiler rahatsız, sendikalar rahatsız ama kimse siyasal iktidarı suçlamıyor; “kendimiz belirledik” deniliyor.

Türkiye’de şimdi gündemde Asgari Ücreti Tespit Komisyonu; TÜRK-İŞ bir daha katılmayacağını söyledi. Hükümet tarafı çoğunlukta, yani hükümet tarafının söylediği zaten gerçekleşiyor, o yüzden de TÜRK-İŞ katılmayacağını söyledi. Türkiye’de de daha demokratik bir yapılanmaya ihtiyaç vardır. Yine aynı şekilde Asgari Ücret Tespit Komisyonu tamam çalışıyor ama bizim tespit komisyonunda ne bir raporumuz var, işçinin alım gücü ne oldu, satın alma gücü ne oldu, genel ücret seviyeleri ne oldu... hiçbir bilgimiz olmadan asgari ücret tespit komisyonunda her iki taraf —işçi veya işveren tarafı ya da hükümet— kendi raporuyla geliyor toplantıya. Ve uzlaşma sağlayamıyorsunuz.

Onun yerine, Çalışma Bakanlığı bünyesinde daimi bir sekreteryası olan ve biri sendikaların belirlemiş olduğu bağımsız bir öğretim üyesi danışman, diğeri de işverenin belirlemiş olduğu bağımsız öğretim üyesi danışmandan oluşan iki kişilik bir komisyon mevcut. Bağımsız üyelerin oy hakkı yok ama kurula raporlarla görüş oluşturulmasını sağlıyor ve sürekli olarak ücretlerle ilgili raporlar, araştırmalar yayımlıyor.

Alman hukukunda asgari ücret düzenlemesine aykırılığın yaptırımını nedir diye bakıyoruz: 2024 yılında asgari ücret 2054 Euro. İşçi diyelim ki 12 ay boyunca 1500 Euro’ya çalıştırıldı. Yani işverenin elde ettiği toplam menfaat ne kadar? $554 \times 12 = 6648$ Euro menfaat elde etmiş. İşçiyi eksik çalıştırdığı için, asgari ücretin altında çalıştırdığı için idari para cezasını nasıl belirliyoruz biliyor musunuz? Elde ettiğin menfaatin %30’unun iki katı. Elde ettiğin menfaat 6648, %30’u 1994’tür. %30’uyla birlikte 8642 Euro eder; iki katı 17.000 Euro idari para cezasıdır.

Yani işverenin elde ettiği menfaat 6600 Euro’ydu ya, yaklaşık 3 asgari ücretti. Ama ödemesi gereken ceza ne kadar? 8,5 asgari ücret düzeyinde. İşte caydırıcılık budur. Onun dışında eğer asgari ücret

düzenlemelerine aykırı davranıştan dolayı 2500 Euro ve yukarı ceza alırsanız, kamu ihalelerinden men edilirsiniz.

Türkiye'ye bakıyoruz: 2024 yılında asgari ücret 17.000 TL. Diyelim ki 10.000 TL'ye işçiyi çalıştırdınız 12 ay boyunca. Bu 2024 rakamıyla yapmışız. İşverenin elde ettiği menfaat $7000 \times 12 = 84.000$ TL. İdari para cezası ise her ay 1100 TL'den 12 ay boyunca 13.000 TL. İşverenin elde ettiği menfaat 5 asgari ücret, ödeyeceği yaptırım 0.8 asgari ücret. Böyle bir yaptırım caydırıcı olmaz ki. Buradan hareketle siz caydırıcılığı sağlayamazsınız.

Avusturya'da farklı bir asgari ücret düzenlemesi var. Daha doğrusu Avusturya'da çalışanların tamamı toplu sözleşmeden faydalıyor. Sadece herhangi bir ticaret odasına kayıt olması zorunlu olmayan işverenler —o da evde, ev hizmetinde çalışan işçiler— toplu sözleşme sistemine dahil değildir. Onlar için de bir asgari ücret belirleniyor ama adil bir asgari ücret. İşçinin kıdemine göre, işçinin eğitimine göre, yaptığı işe göre belirleniyor. Mesela diyor ki: sadece ev hizmetlisi ise ve 1 ile 5 yıl arasında kıdem varsa 1320, aşçı ise 1476, kâhya ve kapıcılık yapıyorsa 1498, çocuk ve bebek bakıcısıysa 1400. Kıdemine göre de artıyor. Mesleki eğitim almışsa; mesela ev hizmetlisi 1320 lira ama mesleki eğitim almışsa 1376 lira. Almış olduğu eğitime göre de ücret değişiyor. Daha adil bir asgari ücret sistemi getirilmiş oluyor.

Sonuç olarak, adil ücret dediğimiz ücret toplu pazarlıkla elde edilen bir ücrettir. Ama toplu pazarlık sistemi dışında kalan çalışanların da adil ücret hakkı vardır. Bu, anayasayla korunmuştur. Bunun için bireysel iş sözleşmesiyle belirlenen ücretlerde yargının inisiyatif olarak hakkaniyet denetimini, ahlaka uygunluk denetimini, adalet denetimini gerçekleştirmesi gerekir. Dünyada bunun örnekleri vardır. Daha adil, daha demokratik bir yapıya kavuşturulması gerekir diyoruz bu 1 Mayıs Emekçiler Günü'nde.

Evet bana bu imkânı verdiğiniz için çok teşekkür ediyorum Yeliz Hocam. Biraz uzun oldu ama 1 Mayıs Emekçiler Günü'nde de emekçilerin temel sorunlarına değinmeden geçmek olmazdı. Sabrınız için teşekkür ederim Yeliz hocam.

Soru-Cevap

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Biz çok teşekkür ediyoruz hocam. O kadar soluksuz ve tempoyu hiç düşürmeden anlattınız ki sizi öyle keyifle dinledim ki hani ne kadar süreniz olsa biz dinlemeye devam ederdik. Zaten ben sizi aslında farklı platformlarda dinleyip hep böyle süre kısıtına takıldığınız ortamlarda keşke Cavit Hocam biraz daha anlatsa diye dinlediğim için özellikle davet etmiştim. Uzun yıllardır alana katkılarınız ve birikiminiz aslında meseleyi böyle çok da uygulamalı bir şekilde ele almanızı sağlamış oldu. Hem de uluslararası bir perspektifle değerlendirdiniz.

Sizin sunumlarınızdan ufak bir son değerlendirme yapacak olursam şunu anlıyorum ki ekonomik büyüme ile sosyal refah politikalarını birlikte yürütmek lazım. Evet büyüyoruz ama sosyal refah politikalarında biraz geri kalmış durumdayız. Aslında birazcık da size nefeslenme şansı vermek istiyorum. Çok yorduk ama benim de yöneltmek istediğim, müsaadeniz olursa bir iki sorum olacak hocam.

Özellikle ayrımcılık meselesine değindik ama ücret bakımından da baktığımızda biz görüyoruz ki kadın çalışanlar küresel ölçekte hala erkeklere oranla %20, %30 bazen daha fazla düşük ücret alıyorlar. Adil ücret yaklaşımının aslında benzer nitelik, sorumluluk, performans kriterleri bakımından standartlaştırılmış ücret tarifleri getirmesi gerekmez mi? Şeffaf ücret skalalarına ihtiyacımız yok mu? Avrupa Birliği'nin de 2023/970 sayılı bir direktifi vardı. Ben de bu konuya ilişkin bir sunum yapmıştım ve aslında o sunum vesilesiyle de fark ettim. Gerçekten işe alımdaki ücret aslında hep bir eşitsizliğin devamına yol açıyor. Bu tabii sadece kadınlar için değil aslında. Farklı gruplar için, diğer dezavantajlar için de söz konusu olabilir. Bizde de ilanlarda çoğunlukla aslında ücret rakamsal olarak ifade edilmiyor.

İlanda ücretten bahsetmediğimizde sanki işçinin, o andaki daha doğrusu işçi adayının pazarlık gücüne göre belirlenen ücretler söz konusu oluyor. Sizin ücret beklentiniz nedir diye sorularla karşılaşılıyor. *Bu noktada AB direktifinde olduğu gibi uyumun sağlanması adına sizin de bazı önerileriniz olabilir mi? Acaba yasal düzenlemeler mi yapmamız gerekiyor bu noktada? Yoksa sendikaların yapabileceği toplu iş sözleşmeleri, Tabii toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanının ne kadar dar olduğundan bahsettiniz Türkiye’de ama iyi ihtimalle sendikalaşma oranımız artarsa acaba bununla mı düzenlemeler yapmak gerekiyor? Siz ne dersiniz diye bir sormak istedim hocam size de.*

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral

Teşekkür ederim. Türkiye zenginleşiyor, gelişiyor, Türkiye büyüyor. Bir programdaydı, hangisinde bilmiyorum. Tam isimleri hatırlayamıyorum ama sunucu şöyle soruyordu bir hocamıza: “Biz fakir bir ülke miyiz? Bizim paramız hiç yok mu?” diye. Hoca da şöyle cevap veriyordu: “Hayır, biz fakir bir ülke değiliz; biz zengin bir ülkeyiz ama biz ahlaksız bir toplumuz.” Ben buna katılmıyorum. Biz ahlaksız bir toplum değiliz. Biz sadece gelir dağılımının adil olmadığı, gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu bir ülkeyiz.

Gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde suç oranları artıyor. İnsanların birbirlerine olan güvenleri ve birbirlerine olan tahammülleri azalıyor. Onunla ilgili de bir göstergemiz vardı. Başka bir sunumda onu yapmıştık sanırım. Mesela Instagram’da vesaire çok fazla şey oluyor. Bizim gençler, öğrenci arkadaşlar İsviçre’ye gidiyor, İsveç’e gidiyor; orada bakın diyor insanlar ne kadar güveniyor. Yolun kenarına süt koymuşlar, hiç kimse yok. Sütünü dolduruyorsun, parayı oraya atıyorsun, gidiyorsun. Hiçbir denetim vesaire yok. Evet doğru, gerçekten öyle. Neden? Çünkü insanlar birbirine güveniyor. Neden? Çünkü gelir eşitsizliği minimum seviyede. Yani ulaşılan refahın paylaşımı adil. Hiç kimsenin kimsede hakkı kaldığına dair bir inanç yok. Dolayısıyla birbirlerine çok güveniyorlar.

O anlamda sosyal kalkınma, zenginleşme çok önemli. Milli gelirin artması çok önemli, çok değerli. Ama bunun artık dağılımının da

daha adil olduğu bir sisteme, yani bunun nasıl dağıtılacağına konusuna da artık kafa yormamız gerekiyor; siyasetin buna da biraz kafa yorması gerekiyor.

İkinci olarak gelir eşitsizliğini tetikleyen bir nokta da cinsiyettir; yani kadın erkek arasındaki ücret uyumsuzluğu. Söylediğiniz gibi Avrupa Birliği'nin o Şeffaflık Tüzüğü yürürlüğe girdi. Kadın-erkek ücret açığının kapatılması, ortadan kaldırılması için Ücretlerde Şeffaflık Tüzüğü yürürlüğe girdi. Belli büyüklükteki işletmelerde işçi ayrımcılığına uğradığını düşünüyorsa, hissediyorsa emsali çalışanların ücretleri konusunda bilgi talep edebiliyor ve bu da açıklanmak zorunda.

Yine Şeffaflık Tüzüğü çerçevesinde, mesela Alman Şeffaflık Kanunu çıkartıldı. Şeffaflık Tüzüğünden önce çıkartıldı. Aslında Avrupa Birliği Tüzüğü'nde de biraz Alman Şeffaflık Kanunu esas alındı. Orada 200'den fazla işçi çalışan işletmelerde ücretleri talep edebiliyorsunuz; iş ilanlarında ücret skalalarının belirtilmesi gerekiyor. Cinsiyete göre ayırım yapılmasın ya da herhangi başka bir sebeple ücret konusunda ayırım yapılmasın.

Ama bunlardan da öte, o ücret açığını kapatacak temel şey sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmesi oranıdır. Toplu sözleşmenin uygulandığı iş yerleriyle ilgili bizim başka bir istatistiğimiz vardı. Hani iş kazalarından bile, toplu sözleşme uygulanan iş yerlerindeki iş kazalarıyla toplu sözleşmesiz çalışan iş yerlerindeki iş kazası oranları arasında uçurum var. Türkiye'de işçi ölümlü iş kazası sayısı yüz binde 5.46 ya da 49 ama Avrupa'da her yüz binde 0.8 ya da 1 dersek yuvarlayarak, ülkemizde de aynı oranı görüyoruz: toplu sözleşmenin uygulandığı iş yerlerinde 100 binde 1.6 gibi bir oranımız var. Ama toplu sözleşmenin uygulanmadığı iş yerlerinde bu iş kazaları oranı çok daha yüksektir.

Aynı şeyi ayrımcılıkta da görebiliriz. Yani sendikalaşmanın, toplu sözleşmenin yüksek olduğu iş yerlerinde bunların daha minimize olacağını düşünüyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ediyorum hocam. Yine birazcık konuyu farklı bir yere doğru yönlendirerek ama aslında aynı şeyi soracağım herhalde neticede. Şimdi yapay zekâ araçları biliyorsunuz aslında çalışma yoğunluğunu arttırıyor, verimi arttırıyor, performansı arttırıyor. Ama diğer yandan da OECD verilerine bakıldığında yapay zekâyı aktif olarak kullanan işverenler düşünöldüğü gibi işçi çıkartmıyorlar. Hani birdenbire hepimiz işsiz kalmadık. Ama ücret artışında bir gerileme var. Bunu bir tehdit olarak da kullanabiliyor. Özellikle de niteliksiz çalışanlar bakımından zaten senin işini bir süre sonra robotlar ifa edebilir yahut yapay zekâ ifade edebilir diye bunu bir tehdit vasıtası olarak da kullanıyor. Şimdi durum böyle olunca bana göre sanki sendikalaşma daha da büyük bir önem arz eden bir hale geliyor. Eğer sendikaların burada aktif bir rolünü göremezsek belki bizim gibi ölkelerde toplu pazarlığın düşük olduğu ölkelerde buradaki yansımalar çok daha fazla olacak. Siz bizim Türkiye'deki mevcut sendikalaşma oranını ve toplu iş sözleşmesinin aslında yararlanılma oranlarını ifade ettiniz. *Mevcut oranlar çerçevesinde sizce biz bir yandan da dijitalleşmeyle aslında işte uzaktan çalışma modelleri vesaire işçilerin bir araya gelmesini zorlaştıran bir ortamda sendikalaşmayı nasıl teşvik edebiliriz, neler yapmalıyız diye bir sormak istedim hocam.*

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral

Çok güzel. Siz işçi diye ifade ediyorsunuz, aslında bu yeni yapay zekâ ile ortaya çıkan bu çalışma modellerinde çalışanlar işçi diye ifade ettiniz ama bizim Yargıtay onları işçi olarak görmüyor.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Platform çalışmalarını diyorsunuz değil mi hocam?

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral

Platform çalışanlarını işçi olarak zaten kabul etmiyoruz. Dolayısıyla bunlar işçi değil; esnaf ya da bağımsız çalışanlar, solo esnaf vesaire birçok isimle adlandırılıyor. Bununla ilgili olarak 2022'de biz bir makale hazırladık. Platform Çalışanları Hakkındaki Avrupa Birliği

Direktifi yakında yayınlanır. Orada platform çalışanlarının tanımlarına yönelik olarak şu ilke getirildi: platform çalışanları karine olarak işçidir.

Ve bu konuda —biraz gözden kaçtı ama— 2020'nin Aralık ayında Alman İş Mahkemesi, sanayi devriminden bu yana yapmış olduğumuz işçi tanımını altüst eden, tamamen başkalaştıran çok esaslı bir tanıma gitti. Platform çalışanlarının işçi sayılıp sayılmayacağı ile ilgili temel bir karar verdi. Platform çalışanları işçi midir değil midir tanımını yapılırken, “bağımlılık” unsurunu sanayi devriminden bu yana oluşturduğumuz o bağımlılık ilkelerinin her birini tek tek yeniden yorumlayarak, yapay zekâ ve platform çalışanlarına göre tekrar tanımladı. Ve bunların işçi olarak kabul edileceğine karar verdi.

Diyoruz ya: işçiyi çıkartmıyor ama iş de vermiyor. İşte bu iş vermemesi veya işçiyi daha çok çalışmaya teşvik etmesi, puan sistemiyle miller tanınması, daha az iş verilmesi, daha çok iş verilmesi... Bunların tamamını Federal İş Mahkemesi bağımlılığın bir unsuru olarak kabul etti. “Görünürde işçi işi kabul edip etmemekte serbesttir ama sen, işçi bunu kabul etmediği zaman puanını düşürüyorsun; bir daha bu işçiyi iş gitmiyor ya da çok az gidiyor. Dolayısıyla onun çalışıp çalışmaması senin elinde, sen belirliyorsun. O yüzden bağımlılık ilişkisi vardır.” şeklinde çok güzel bir kararı var.

Bizim hukukumuz açısından henüz o noktaya gelmedik. Platform çalışanlarını maalesef işçi olarak kabul etmiyoruz.

Yine Avrupa Birliği'nin tüzüğünde de bu platform çalışanlarında yapay zekânın, algoritmanın kullanılmasına ilişkin sınırlamalar, kriterler getirildi. Çalışanların ırkına ya da cinsiyetine göre yapılacak ayrımcılıklar... Mesela çok farazî bir örnek veriyorum: diyelim ki kuryelikte kadınların teslimat süreleri erkeklere göre yüzde yirmi daha uzun oluyor, dolayısıyla sistem kadın kuryeye iş vermiyor vesaire. Maalesef biz de o alanda biraz yavaşız.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Gelişecek söylediğiniz yönde... En son bir toplantıda bu tartışılmıştı. Hâkimin şunu görmesi gerekiyor: sizin bahsettiğiniz o bağımlılık unsurunu yönlendiren yapay zekânın sağladığı algoritmik yönetimi görünce, “Bak, şunu yapabiliyor, şu talimatı veriyor aslında, miller veriyor...” deyince aslında onlar da ikna oluyorlar. Ancak bu durum biraz teknolojiyi tecrübe etmekle de ilgili.

Yine bir soru daha soracağım hocam. Hazır böyle teknolojiden bahsetmişken, işe alımda ayrımcılıktan söz ettiniz. TİHEK’le birlikte biraz daha aktif olduk ama çok da etkin yaptırımlarımız yok demiştiniz. Biz de Gülnihal Hoca’yla, yani merkez müdürümüzle, ortak bir çalışma yapmıştık; işe alımda algoritmik ayrımcılıkla ilgili, yapay zekânın bunu aktif bir şekilde uygulamasıyla ilgili. Orada literatüre baktığımızda, yurt dışında bu tip düzenlemelerin çoğunlukla toplu iş sözleşmeleriyle geldiğini görüyoruz. Mesela İtalya’da sendikalar sözleşmelerine bu tip hükümler koymuşlar. *Bizim sendikalarımızın bu bakımdan teknolojiye karşı bir hazırlığı var mı ya da siz uygulamada da olduğunuz için, hâlihazırda toplu iş sözleşmelerine bu yönde hükümler giriyor mu diye size sormak istedim.*

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral

Evet bu yönde çalışmalarımız var. HAK-İŞ olarak platform çalışanların çalışma şartlarını iyileştirilmesi hakkında bir raporumuz var. Orada buna ilişkin düzenlemelerimiz var. Ama yüksek teknoloji ve yapay zekâ kullanımları, daha ziyade özel sektörlerde ve yabancı menşeli şirketlerde. Orada da örgütlenme çok düşük ve sınırlı. O yüzden ona ilişkin hükümler, bunun engellenmesine ilişkin hükümler konulabilir mi? Konulabilir tabi ama bundan ziyade bizim esasen yapay zekaya varmadan normal olarak apaçıkça yapılan ayrımcılığa bir yaptırım getirmemiz gerekiyor. Etkili, caydırıcı bir yaptırım getirmemiz gerekiyor. Mesela Belçika’da ilginç bir dava vardı ayrımcılıkla ilgili. İşveren iş ilanında diyor ki: “müşterilerimizin talebi üzerine Faslı işçi istihdam edilmeyecektir”. Yani müşterilerimiz istemiyor dolayısıyla Faslı işçi istihdam edilmeyecektir diyor. Onun üzerine bir

insan hakları örgütü tazminat davası açıyor firmaya karşı. Firma: gerek Avrupa Birliği Yönetmeliğinde gerekse Belçika mevzuatında sadece ayrımcılık nedeniyle işe alınma talebi reddedilen işçiler dava açar ve tazminat alabilir, size ne oluyor diyor. Ve Belçika Yerel Mahkemesi bu konuyu Avrupa Adalet Divanı'na ön sorun olarak götürüyor: sizin bu ayrımcılık direktifi bu konuyu kapsar mı dediğinde, Avrupa Adalet Divanı'nın kararı ilginç. Diyor ki: "ayrımcılığa uğrayan taraf olmasa bile, bu alanda çalışan dernekler veyahut da kurumlar da elbette ki tazminat isteyebilirler. Bu onların herhangi bir zarara uğradığı anlamına gelmez. Ama direktifimizin caydırıcılığını, ayrımcılığın caydırıcılığını sağlamak bakımından bu da etkin bir yöntemdir." Dolayısıyla ayrımcılığa uğrayan işçi herhangi bir dava açmasa da, ayrımcılıkla ilgili çalışan kurumlar, dernekler elbette ki tazminat davası açabilir. Elbette ki bunlara da bir tazminat ödemek zorundasınız, şeklinde bir karar veriyor. Dolayısıyla bizim o noktaya gelmeden önce, normal ayrımcılık, yapay zekanın yaptığı ayrımcılık vesaire değil; normal yaptığımız yani insanın yaptığı ayrımcılığı da bir önlememiz gerekir. Çünkü yapay zekâ nedeniyle ayrımcılığa uğrayan ile normal insanın, biyolojik insanın yaptığı ayrımcılığa uğrayanlar arasında dağlar kadar, sayı olarak, dağlar var. Yani binlerce insan o ayrımcılığa normal olarak uğruyor. Hala ilanlara bakıyorsunuz erkek işçi alınacak, kadın bilmem ne alınacak, şu yaşı geçmeyecek, bunu yapmıyacak. Yani bence bunlar daha öncelikli gibi.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Evet. Bir de hocam ben sizi çok yordum ama bir izleyicimizden de bir soru gelmiş. Onu da yönlendirip artık sorularıma son vereceğim. *Uluslararası şirketlerin farklı ülkelerde aynı işi yapan çalışanlara farklı ücretler ödemesi adil midir? Örneğin Spotify aradığı mühendislere ülkeden ülkeye farklı ücretler belirledi. Emeğin değerinin yalnızca yaptığı iş üzerinden mi belirlenmesi gerekir yoksa yaşam maliyetleri de göz önünde bulundurulmalı mıdır diye sormuş hocam.*

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral

Avrupa Birliği'nin Tedarik Zinciri Tüzüğü, ürünlerin AB pazarına girmeden önce insani çalışma koşullarında üretilip üretilmediğinin denetlenmesini zorunlu kılıyor. Almanya ve Avusturya bu düzenlemeyi iç hukuka aktararak şirketlere ciddi yükümlülükler getirdi. Buna göre, örneğin Almanya'da satılan bir tekstil ürünü Türkiye'de üretilmişse, Alman şirketi tedarik zincirindeki bu üretim tesisinde çocuk işçi çalıştırılmadığını, aşırı fazla mesai yapılmadığını, insani ve adil ücret ödendiğini denetlemekle yükümlüdür. Aksi halde tazminat sorumluluğu doğabilir.

AB'nin Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin son yıllardaki önceliklerinden biri Endüstri 5.0. Ancak gelişmekte olan ülkelerin hâlâ Endüstri 2.0 ve 3.0'ın temel sorunlarıyla mücadele ettiğini hatırlattığımızda, AB temsilcileri tedarik zinciri düzenlemelerini işaret ediyor. Ne var ki bu düzenlemelerin önemli bir sınırlılığı var: Değerlendirme ilgili ülkedeki **yerel çalışma mevzuatına** göre yapılıyor. Örneğin Almanya'da haftalık çalışma süresi 35 Saat iken, Türkiye'de 45 saatlik çalışma "insani çalışma" sayılıyor. Aynı şekilde asgari ücretin insani olup olmadığı da ilgili ülkenin kendi mevzuatı ölçüsünde değerlendiriliyor.

Bu yaklaşım, AB'nin gerçek anlamda evrensel bir "insani çalışma standardı" oluşturmak yerine, tedarik zincirlerinde düşük maliyetli üretimi sürdürmeye yönelik ekonomik çıkarları koruduğunu gösteriyor. Eğer Almanya'daki çalışma koşullarının aynısının Türkiye'de uygulanması zorunlu kılınsaydı, maliyetler eşitlenecek ve üretimin Türkiye'de yapılması rasyonel olmaktan çıkacaktı. Bu nedenle pratikte farklı ülkelerde farklı düzeyde ücretler ve çalışma standartları korunmaya devam ediyor.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ediyorum kıymetli hocam. Son olarak eklemek istediğiniz herhangi bir husus var mıdır acaba? Uzunca konuşturdum sizi, yordum ama yine de böyle eksik kalan bir husus varsa da gündeme gelsin isterim.

Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral

Teşekkür ederim. Yani insani iş konusu tabii çok geniş. Bir sürü birleşeni var. Adil ücrete biz sadece bir kısımına değinebildik. Adil ücret konusunda ana temel eksenlerini, akslarını incelemeye çalıştık. Umarım faydalı olmuştur bu emekçiler gününde, 1 Mayıs gününde. Umarım çalışanlara bir faydası olur, çalışanlara, uygulayıcılara, akademisyenlere katkı sağlar diye düşünüyorum. Bu fırsatı verdiğiniz için de size çok teşekkür ediyorum hocam.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Ben de çok teşekkür ediyorum kıymetli hocam. Katkılarınızla bu konuyu o kadar derinlemesine el aldık ki, hem de en iyi şekilde aktardığınız için ben çok büyük bir keyifle dinledim. Umuyorum ki izleyicilerimiz de bizi keyifle dinlemiştir. Dilerim bu oturum, bu önemli günde adil ücretin temin edilmesine, hukuki ve politik farkındalığın gelişmesine katkı sunar. Bu anlamlı gün vesilesiyle bir kez daha tüm emekçilerin 1 Mayıs'ını kutluyorum. Emegün dayanışmanın güçlendiği, hakların savunulduğu bir dünya temenni ediyorum. Bu vesileyle iş hukuku alanına emek ve katkı sunmuş tüm kıymetli hocalarımıza saygı ve şükranla anıyorum. Özellikle de alana derin izler bırakmış merhum hocam Prof. Dr. Turhan Esener'i rahmetle anmak istedim. Emekleri için kıymetli Merkez Müdürümüz Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak'a ve Araştırma Görevlisi Abdülmecit Güldağı'na teşekkür ediyorum katılımınız için.



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XI:

Eğitimden İstihdama Geçişte Stajın Rolü: İnsana Yakışır İş Perspektifiyle Bir Değerlendirme

15 Mayıs 2025

Moderatör: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk

*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Saygıdeğer hocalarım, kıymetli dinleyiciler, İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi olarak düzenlediğimiz *İnsana Yakışır İş* serisinin 11. etkinliğine hepiniz hoş geldiniz.

Bugünkü etkinliğimizde, eğitime katılım ile istihdama geçiş arasında köprü görevi üstlenen staj sürecini, *İnsana Yakışır İş* perspektifiyle ele alacağız. Bu önemli konuyu bizlerle birlikte değerlendirecek olan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, kıymetli hocamız Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk'e ve etkinliğimizi yönetecek olan kıymetli hocamız Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na gönülden teşekkür ediyorum.

Merkezimiz tarafından bir süredir sürdürülen bu seri kapsamında, iş hukuku ile insan haklarının kesişiminde yer alan konulara odaklanarak akademik birikimi kamuoyuyla paylaşmaya çalışıyoruz. Bu çerçevede, bir yıl boyunca yürüttüğümüz webinar serisinin devamı niteliğinde olan *İnsana Yakışır İş* serisinin birinci cildini çok kısa bir süre önce yayımladık.

Açık erişim olarak tüm ilgililerin kullanımına sunulan bu yayının ardından, kısmet olursa seriyi ikinci ciltle tamamlamak istiyoruz. Katkı sunan ve destek veren tüm hocalarımıza ve paydaşlarımıza şimdiden teşekkür ediyorum.

Sözü, etkinliği yönetecek olan değerli hocam ve aynı zamanda danışma kurulu üyemiz Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na bırakıyorum. Buyurun hocam.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gmrkulu

Çok teŖekkür ediyorum Sayın Merkez Müdürüm, kıymetli hocam, değerli katılımcılar.

UHAM tarafından düzenlenen *İnsana YakıŖır İŖ Serisi*'nin 11. oturumunda sizlerle birlikte olmak, benim için büyük bir memnuniyet kaynağıdır.

Bugün, hem bireysel kariyer planlaması açısından önemli bir konuyu hem de istihdam politikalarının sürdürülebilirliğinde önemli bir yere sahip olan staj meselesini ele alacağız.

BaŖlıęımız: "Eğitimden İstihdama GeiŖte Stajın Rolü." Bugünkü oturum konumuz yalnızca bireysel öğrenme süreçleri açısından değil, aynı zamanda küresel politika hedeflerine hizmet etmesi bakımından da özel bir önem taŖımaktadır.

BirleŖmiŖ Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin sekiz numaralı hedefi olan *İnsana YakıŖır İŖ ve Ekonomik Büyüme*, gençlerin üretken biçimde istihdama eriŖimini, insana yakıŖır iŖ olanaklarına kavuŖmalarını ve iŖ piyasasına entegrasyonlarını desteklemektedir. Ancak staj sürecinin bu beklentileri karŖılayabilmesi için; denetlenilebilir, adil, eğitsel niteliği yüksek ve sosyal koruma fonksiyonları sağlanmış bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Bu noktada kıymetli hocamız, stajın hukuki boyutuna iliŖkin önemli bilgiler paylaŖacak.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin 8. maddesinin 6. alt hedefi, 2025 yılına kadar ne istihdamda ne de eğitim hayatında olan gençlerin oranının azaltılmasını öngörmektedir. Ancak hâlihazırda 2025 yılındayız. Ülkemizdeki mevcut durum itibarıyla, bu hedefe ulaŖmak için hâlâ atılması gereken önemli adımlar olduğu kanaatindeyim.

Bugün bu önemli konuyu, staj alanındaki özgün akademik alıŖmalarıyla iŖ hukuku literatürüne çok kıymetli katkılar sunan bir isimle birlikte değerlendireceğiz: Marmara Üniversitesi İŖ Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı ğretim yesi Sayın Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk.

Kendisi, stajın hukuki boyutları, gençlerin korunması ve işverenlerin sorumlulukları gibi konularda yaptığı çalışmalarla, bugün yönelteceğimiz pek çok soruya hâlihazırda cevap vermiş durumdadır. İlgilenenlerin kendisinin kitabına erişmesini ve okumasını içtenlikle tavsiye ediyorum. Ancak bizler de bu konuyu bizzat kıymetli hocamızın ağzından dinlemek ve ondan faydalanmak istedik. Şimdi sözü kendisine bırakıyorum. Buyurun Sayın Hocam.



Eğitimden İstihdama GeçiŖte Stajın Rolü: İnsana YakıŖır İŖ Perspektifiyle Bir Değerlendirme

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk*

Merhaba Sayın Yeliz Hocam, Gülnihal Hocam ve değerli katılımcılar. Öncelikle bana bu fırsatı verdiği için sizlerin Ŗahsında İbn Haldun Üniversitesi'ne çok teŖekkür etmek isterim. Gerçekten, bütün seri boyunca çok detaylı ve iyi sunumlar yapıldı. İncelikli, dinlemeye değer bilgiler ortaya konuldu. Dinlerken Ŗunu fark ettim ki, aslında böyle daha iyi öğreniyoruz. Detayları daha iyi kavırıyoruz. Bu gerçekten çok güzel ve sürdürülebilir bir program. Hepinizi bu başarılı çalıŖma için kutluyorum.

Bugün sizlere hukuki bir iliŖki olan staj iliŖkisinden bahsedeceğim. Staj iliŖkisinin çalıŖma hayatındaki yerini, nasıl kurulduğunu, niçin ve nasıl staj yaptığını, staj yaparken uyulması gereken hukuk kurallarını ve staj sürecinde bu iliŖkinin taraflarının haklarının ve yükümlülüklerinin neler olduğunu anlatmak istiyorum.

Staj, esnek bir eğitim modeli olup farklı yaŖ grupları tarafından ve deęiŖik sebeplerle staj iliŖkisi kurulmaktadır¹. Kimi zaman öğrenciler, çalıŖma hayatına başlamadan önce staj yapmaktadırlar. Staj özellikle ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim sunan okullarda, öğrenciler için zorunlu olup eğitimin bir parçası olarak karŖımıza çıkmaktadır. Yine, yükseköğretim programlarında da zaman zaman zorunlu stajlara rastlıyoruz. Zorunlu stajlar kimi zaman ders yılı içerisinde, kimi zaman ise ders yılı sonunda yapılmaktadır. Bu tür stajlar genellikle

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İŖ ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

1 Baschung, Silvia: Praktikantenverträge aus Arbeitsrechtlicher Sicht, Zürich/St. Gallen 2017, s. 1; Arslan Ertürk, Arzu: İŖ Hukukunda Staj, İstanbul 2024, s. 1.

yaz tatiline denk getirilmeye çalışılmakta, bazen de bitirme stajı şeklinde uygulanmaktadır. Ancak bazen zorunlu olmadığında bile, yükseköğretimde ya da meslek kazandıran ortaöğretim Kurumlarında, edinilen teorik bilgilerin iş ortamında pekiştirilmesi amacıyla isteğe bağlı staj yapılmaktadır. Bu sayede öğrenciler iş deneyimi kazanmakta olup staj kişilerin mesleki kariyerlerini yönlendirmeleri açısından önemli bir kapı aralamaktadır².

Özellikle üniversiteler ile iş dünyasının iş birliğinin artmasıyla birlikte, staj süreçleri daha bir önem kazanmıştır. İyi yetişmiş insan gücüne olan ihtiyaç, stajı ilişkisini ön plana taşımıştır. İşyeriyle bütünleşen bir öğrenme anlayışı benimsenmiş ve bu nedenle staj, iş dünyasıyla öğrenciyi –ya da genel anlamda stajyeri– bir araya getiren bir araç hâline gelmiştir³. Stajyerin her zaman bir öğrenci olmayabilir; Ancak bizim sistemimizde esas olarak öğrenci stajına yer vermiştir. Mevzuatımıza göre staj ilişkisi, bir eğitim kurumu ile işveren arasında ve bir öğrenci lehine kurulmalıdır⁴. İş mevzuatımız, öğrenci olmayan kişilerle staj ilişkisi kurulmasını düzenlememiş olup buna elverişli değildir. Buna rağmen uygulamada işverenlerin, bireyler ile “staj” adı altında bir nevi fiili istihdam ilişkisi kurduğu görülmektedir. Aslında günümüzde işverenler de öncelikle staj ilişkisini tercih etmektedir. Bir adayın eğitim süresi içinde staj yapmış olup olmaması, işe yerleştirme süreçlerinde artık işverenler açısından bir tercih sebebidir.

Staj, bazı meslek grupları için ise “mesleğe kabul şartı” olarak belirlenmiştir. Avukatlık ya da serbest muhasebecilik ve yeminli mali müşavirlik gibi meslekler bu duruma örnek olarak verilebilir. Avukatlar için staj, mesleğe kabulün ön şartıdır. Bu husus Avukatlık Kanunu’nda düzenlenmiştir. Mevzuat avukatlar için bir yıllık

2 **Kocagil Ersoy**, İpek: İşverenin 6331 Sayılı Kanun Uyarınca Stajyerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülükleri, Çankaya Üniversitesi Hukuku Fakültesi Dergisi (ÇÜHFD), C:5, S.1, Nisan 2020, 1434; **Baschung**, s. 1; **Arslan Ertürk**, s. 1.

3 **Kocagil Ersoy**, s. 1436; **Kurt, Resul/Çavuş, Ö. Hakan**: Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Yükseköğrenim Gören Stajyer Öğrenciler, Legal Mali Hukuk Dergisi, C:14, S: 160, Y:2018, s. 1097-1099; **Arslan Ertürk**, s. 1.

4 **Arslan Ertürk**, s. 49.

bir staj dönemi öngörülmektedir. Aynı şekilde, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler için de işe başlamadan önce üç yıl süreyle staj yapmış olma şartı vardır. Burada da yine zorunlu bir staj karşımıza çıkmaktadır ve bu da mesleğe girişin ön şartı olarak görülmektedir⁵.

Staj yapmanın/yaptırmanın temel amacı meslekteki gelişimin sağlanmasıdır. Staj eğitimine bu temel amaç bağlamında baktığımızda, aslında bir beceri eğitimi söz konusudur. Ancak biz buna tam anlamıyla “beceri eğitimi” diyemiyoruz. Zira “beceri eğitimi” kavramı Mesleki Eğitim Kanununda tanımlanmış olup staj ilişkisinden başka bir anlam içermektedir. Bu sebeple, staj ilişkisine “beceri eğitimi”dir dediğimizde Mesleki Eğitim Kanununda yer verilen kavramlar kapsamında bir karmaşa meydana gelecektir⁶.

İş mevzuatımıza bakıldığında, 4857 sayılı İş Kanununda ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda staj ilişkisine açıklık getiren herhangi bir hüküm mevcut değildir. Bu iki kanunda staja ilişkin bir düzenleme göremiyoruz. Basın İş Kanunu m.10 hükmünde ise “tecrübe müddeti” kavramına yer verilmiştir. Tecrübe müddeti, gazetecinin mesleğe başlamadan önce üç ay deneme süresiyle çalışması gerektiğini ve bu sürenin ardından gazeteciyle yazılı bir iş sözleşmesi yapılmasının zorunlu olduğunu ifade etmektedir. Söz konusu madde hükmünde, mesleğe yeni başlamış ve deneme süresiyle çalışan gazeteciye “stajyer gazeteci” denilmektedir. Ancak bu, bizim anladığımız anlamda bir staj ilişkisi değildir. Burada farklı bir kavramdan bahsedilmekte olup, Basın İş Kanunu kapsamında deneme süresi içinde çalışmadan bahsedilmektedir⁷.

Aslından staj ilişkisini 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında, sözleşmesel bir ilişki olarak nitelendirmek mümkündür. Ancak burada dikkat çeken en önemli husus, mevzuatımız genellikle

5 Koç Tangün, Sedef: Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı, Mess Sicil Dergisi, Sayı:40, 2018, s. 133; Arslan Ertürk, s. 1-2.

6 Arslan Ertürk, s. 23 vd., 29.

7 Akyiğit, Ercan: Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu, Tezrazi Hukuk Dergisi, C:9, S: 98, Ekim 2014, s. 45. Arslan Ertürk, s. 6.

“staj ilişkisi” ifadesini kullandığı “staj sözleşmesi” demekten kaçınıldığıdır. Yalnızca sınırlı sayıda düzenlemede “staj sözleşmesi” ifadesi kullanıldığı görülmektedir. Ancak genel olarak, mevzuatta staj, “staj ilişkisi” olarak geçmekte, açık bir şekilde sözleşme olduğu vurgulanmamaktadır. Buna rağmen, staj şüphesiz ki bir sözleşme ilişkisi olup, aynı zamanda mevzuat düzenlemelerinin elverdiği ülkelerde bir istihdam ilişkisidir⁸. Örneğin; Almanya’ya baktığımızda, çalışma hayatında belirli bir süre istihdama katılmak amacıyla uzun dönemli staj programları uygulandığı görülmektedir. Bu programlar ise tamamen işverenler tarafından yürütülmektedir⁹. Türk İş Hukuku Mevzuatı böyle bir duruma izin vermemesine rağmen bizde de benzer uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin; bankalar bir yıl süreyle uzun dönemli stajyer istihdam etmektedir. Bu bir yılın sonunda, stajyer unvanı verilen bu kişilerin bir kısmı kadroya alınırken, diğer bir kısmının ise “staj ilişkisi sona ermiştir” denilerek ilişkisi kesilmektedir. Elbette bizim buna “staj ilişkisi” deyiş demememizin bir önemi yoktur; Burada asıl önemli olan, staja ilişkin yasal düzenlemelerin bu durumu nasıl adlandırdığıdır. Zaten konuya da yasal mevzuat çerçevesinde bakmak gerekmektedir. Ancak bu şekli ile, yasal mevzuatta yer almayan bir uygulamanın fiilen sürdürüldüğü de görülmektedir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda staja ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak yukarıda ifade ettiğimiz üzere burada üç taraflı bir sözleşmesel ilişki söz konusudur. Bu sebeple kanaatimizce staj ilişkisine Türk Borçlar Kanunu’nun genel hükümleri ve staj ilişkisinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması mümkün olabilecektir. Zira bildiğimiz üzere

8 “Praktikum–(k)ein Arbeitsverhältnis”, Beratung.De, 16.12.2020, https://beratung.de/recht/ratgeber/praktikum-k-ein-arbeitsverhaeltnis_fnbvks#2, (erişim tarihi:07.08.2025); Arslan Ertürk, s. 7.

9 Schade, Friedrich: Praktikumsrecht, Stuttgart 2011, s. 6, nr. 20; <https://www.lto.de/juristen/muster-dokumente/arbeitsrecht/praktikumsvertrag/>;Bkz., https://www.praktikum-westkueste.de/files/user_upload/pw/dokumente/rechtliche%20Themen/Rechtliche%20Grundlagen%20zu%20freiwilligen%20Praktika%20nach%20%C2%A7%2026%20Berufsbildungsgesetz%20%28BBiG%29.pdf; Kanun metni için bkz. https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_10.html (erişim tarihi: 10.08.2025); Arslan Ertürk, s. 8.

bizim Borçlar Kanunumuzun mehası olan İsviçre Borçlar Kanunu'nda staj, okulda verilen teorik eğitimin bir tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir. İsviçre Borçlar Kanunu'nda staja ilişkin özel bir düzenleme yer almamasına rağmen, bu ilişkinin tam anlamıyla iki taraflı bir sözleşme olduğu belirtilmekte ve bu kapsamda Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri ile hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, bu ilişkiye uygun düştüğü sürece uygulanmaktadır¹⁰. Keza Almanya'da Meslek Eğitim Kanunu'nun 10. paragrafı, doğrudan Alman Borçlar Kanunu'na atıf yapmaktadır. İlgili hükümde; Meslek Eğitim.

Kanununda aksi bir düzenleme öngörülmediği sürece ve staj ilişkisinin niteliğine uygun düştüğü sürece, iş sözleşmesine ilişkin yasal düzenlemelerin staj sözleşmeleri bakımından da uygulanabileceği ifade edilmektedir. Bu şekilde Alman Medeni Kanunu §611 ve devamı hükümlerinin de staj ilişkilerine uygulanması kabul edilmektedir¹¹. Kanaatimce, benzer bir yaklaşımın ülkemizde de benimsenmesi mümkündür. Zira staja ilişkin mevcut düzenlemelerimiz oldukça sınırlıdır.

Staj kavramı 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yer almaktadır. Bu kavram kanun metnine 2016 tarihli bir değişiklikle eklenmiştir. Daha önce, Kanunun "amaç" bölümünde yalnızca "işletmede gerçekleştirilecek mesleki eğitim"den söz edilmekteydi. Kanuna "staj" kavramı ve stajla ilgili diğer düzenlemeler eklendikten sonra da "mesleki eğitim" kavramı varlığını korumaya devam etmiştir. 2016 Tarihinden önce Kanunda staj kavramı yer olmadığı için, "işletmede gerçekleştirilecek mesleki eğitim" ifadesinin stajı da kapsadığı varsayılmakta ve bu doğrultuda hareket edilmekteydi. Ancak 2016 yılında gerçekleştirilen değişiklikle birlikte, staj kavramı doğrudan Kanuna dâhil edilmiş ve tanımı yapılmıştır. Böylece, "işletmede mesleki eğitim" kavramının yanı sıra "staj" kavramı da Mevzuatta yer almıştır¹².

10 Baschung, s. 13, bkz. www.swisslex.com (erişim tarihi: 10.08.2025); Arslan Ertürk, s. 7.

11 Schade, s. 6, nr.20; Arslan Ertürk, s. 8.

12 RG. 09.12.2016, Sayı: 29913; Arslan Ertürk, s. 9.

Ancak, Kanundaki şu hususu belirtmek gerekir ki; staj tanımının Kanuna sonradan eklenmesi nedeniyle, Mesleki Eğitim Kanunu'nun genel yapısı incelendiğinde, sanki staj yalnızca yükseköğrenim öğrencileri tarafından, işletmede gerçekleştirilen mesleki eğitim ise yalnızca ortaöğretim öğrencileri tarafından gerçekleştirilir gibi yanlış bir genel algı oluşmaktadır. Oysa böyle bir durum söz konusu değildir. Bu husus, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nden açık bir şekilde anlaşılabilir¹³. Söz konusu yönetmelik doğrudan stajı düzenlemekte olup, meslek liselerinden gelen öğrencilerin stajlarına ilişkin hükümleri içermektedir. Yine Yükseköğretim Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği de yükseköğretim kurumlarındaki stajlara yönelik bir çerçeve sunmakta ve uygulamaya ilişkin esasların belirlenmesini yükseköğretim kurumlarının takdirine bırakmaktadır¹⁴.

Bu Yönetmelikler incelendiğinde, özellikle Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nde açık bir staj bölümünün ve staja ilişkin ayrıntılı kuralların yer aldığı görülmektedir. Ortaöğretim düzeyinde stajlar, bu yönetmeliğin belirlediği çerçevede yürütülmektedir. Yükseköğretim düzeyinde ise, daha önce de belirttiğimiz gibi, Yönetmelik genel bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve kapsamında, kısa bir düzenleme öngörülmekte; Yönetmeliğin 20. madde hükmü ise Yönetmeliğin belirlediği esaslar doğrultusunda her yükseköğretim kurumunu, kendi uygulamalı eğitimine ilişkin usul ve esasları belirlemek, gerekli formları hazırlamak ve bunları elektronik ortama yüklemekle yükümlü kılmaktadır. Bu düzenleme ile daha özerk bir staj sistemi oluşturulmuştur. Bunun dışında, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) kapsamında da stajyerlere ilişkin hükümler yer almaktadır. Kanun doğrudan “staj” kavramını düzenlememekte, ancak stajyerlerden bahsetmektedir.

13 Yıldız, Muhammet Fatih/Özbek Bengisu: Çalışma Hayatında stajyer ve Çıraklar, Montaq, 18 November 2022, makale için bkz. <https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits--compensation/1251978/%C3%A7ali%C5%9Fma-hayatinda-stajyer-ve-%C3%A7iraklar>, (erişim tarihi:24.08.2025); Arslan Ertürk, s. 14-15.

14 Arslan Ertürk, s. 28, 39.

SSGSSK m. 5/B hükmü uyarınca, stajyerler kısa vadeli sigorta kolları kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden sigortalı sayılmaktadır. Ancak stajyer “bakılmakla yükümlü olunan kişi” sıfatı taşıyor ise genel sağlık sigortası kapsamında da sigortalı sayılmaktadır. Eski dönemde bu hüküm daha farklı yorumlanmaktaydı. Bakılmakla yükümlü olunan kişiler staja başladıkları takdirde, derhâl ailelerinin üzerindeki bakmakla yükümlü kişi sıfatı kaldırılmakta ve yalnızca stajyer sıfatlarına binaen genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmekteydiler. Ancak bu kişiler, staj sona erdiğinde tümüyle SSGSSK kapsamı dışında korumasız kalmaktaydılar. Kanundaki bu durum daha sonra düzeltilmiştir. Bakılmakla yükümlü olunan kişi sıfatı bulunanlar, stajyer olarak genel sağlık sigortasından ayrıca faydalandırılmamış; bakılmakla yükümlü olunan kişi sıfatları devam ettirilmiştir. Ancak bu sıfatı bulunmayanlar ise stajyer sıfatıyla genel sağlık sigortası kapsamına dâhil edilmiştir¹⁵.

Belirli meslek gruplarında, örneğin; avukatlar bakımından, Türkiye Barolar Birliği'nin Avukatlık Staj Yönetmeliği bulunmaktadır. Bu yönetmelikte konuya ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Yine, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu da kendi stajlarına ilişkin usul ve esasları, bu konuya ilişkin bir yönetmeliğe atıf yaparak düzenlemektedir.

Bu noktada ise şu sorular karşımıza çıkmaktadır: Staj nasıl bir hukuki ilişki doğurmaktadır? Herkes staj yapabilir mi? Stajyer kimdir? Bu kapsamda stajyer; eğitimini gördüğü bir alanda, teorik bilgilerini okulda edinmiş olduğu bir konuda, mesleki bilgi, görgü, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmek amacıyla ve çalışma hayatına uyum sağlamak maksadıyla yapılan eğitimi tamamlamak üzere faaliyet gösteren bir işletmede -ki kimi zaman bu faaliyet işletmede yürütülmemektedir- ilgili mesleki pozisyonu doğrultusunda iş tecrübesini geliştirmek amacıyla istihdam edilen kişi olarak tanımlanmaktadır¹⁶.

15 Arslan Ertürk, s. 11.

16 Kablay, Sebiha: Stajyer mi İşçi mi?, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı:162, Ekim-Kasım-Aralık 2019, s. 15; Tanım için bkz. <https://www.eleman.net/meslek/stajyer/nedir>, (erişim tarihi:10.08.2025); Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul 2023, s. 94;

Staja ilişkin yönetmeliklerde ve Mesleki Eğitim Kanunu'nda da bu tanım esas alınmaktadır. Bir işletmede ya da bir iş yerinde, konusu olan mesleğin esaslarını öğrenmek amacıyla staj yapılmakta, pratik çalışma gerçekleştirilmektedir.

Diğer yandan, ortaöğretim sırasında edinilen bilgilerin uygulamalı olarak deneyimlenmesi amacıyla da staj gerçekleştirilmektedir. Burada, teorik bilginin pratikte uygulanması söz konusudur. Bu durum, esasen tümüyle deneyim temelli bir öğrenme sürecidir. İşverenler ise bu kişileri kendi yeteneklerine göre değerlendirmekte, eğitime tabi tutmakta ve pratik eğitim süreci yürütmektedir. Stajyerler de bu eğitime fiilen katılmakta, bu süreçten yararlanmakta ve aynı zamanda işverenle kariyer bakımından bir bağlantı kurmaktadır.

Mevzuatta staja ilişkin mevcut tanımlara bakıldığında, hepsinin yakın nitelendirmeler yapmış olduğu görülmektedir. Uygulamada Yargıtay da kararlarında stajyerin tanımına yer vermektedir. Yargıtaya göre stajyer; eğitimleri sırasında teorik bilgiler edinmiş olan kişidir. Bu kişi, bazı kuruluşlarda yardımcı personel olarak çalışıp, nazari bilgilerini gerçek iş hayatına uyarlamak suretiyle hem iş hayatının gereklerine uygun pratik bilgileri kazanmakta hem de işverene bağlı olarak ücretsiz şekilde çalışmaktadır. Ancak, Yargıtay 2022 tarihli bir başka kararında ise stajın, mesleki alanda edinilen bilginin, teknik eğitim mesleğini icra ederek deneyim ve beceri kazanmak suretiyle okul dışında gerçekleştirilen bir eğitim biçimi olduğunu belirtmiştir. Yargıtayın bu tanımında “ücret” kısmı metinden çıkarılmıştır. Zira ücret konusuna ilişkin sonradan köklü değişiklikler meydana gelmiştir¹⁷.

Bazen bir mesleğe kabul edilmek için staj zorunlu hâle gelebilir. Bunun için öncelikle bir mezuniyet gerekmektedir; ardından ise

Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 146-147; Koç Tangün, s. 133; Arslan Ertürk, s.13 vd.

17 Yarg.10 HD., 07.04.1977, E. 5383, K.2642. Karar için bkz., Gökçek Karaca, s. 93; Yarg. 3.HD., 17.05.2022, E. 2022/2709, K. 2022/4628; Yarg.3.HD., 17.05.2022, E. 2022/2707, K. 2022/4626; Yarg. 4.HD., 05.11.2018, E. 2016/9408, K. 2018/6659; Yarg. 3HD., 28.06.2022, E. 2022/2692, K. 2022/2639; Yarg. 4. HD., 06.03.207, E. 2016/11678, K. 2017/1409, bkz., <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (erişim tarihi: 05.08.2025); Arslan Ertürk, s.16.

yapılması gereken bir staj süreci bulunmaktadır. Avukatlık mesleğinde olduğu gibi, hukuk fakültesi mezunları için bu durum söz konusudur. Avukat olabilmek için geçen yıl ilk kez uygulanan bir sınav zorunluluğu getirilmiştir. Bu sınavın ardından, altı ayı mahkemede ve altı ayı bir avukatın yanında olmak üzere zorunlu staj yapılmaktadır. Keza, serbest muhasebeciler için de benzer şekilde, üç yıllık istihdam esasına dayanan bir staj süreci öngörülmüştür. Gerçi, buna tam anlamıyla staj denilip denilemeyeceği de tartışmalıdır. Zira bu durumda doğrudan bir istihdam ilişkisi kurulmakta, üç yıl süresince çalışılma şart koşulmakta ve bu çalışma bir ön koşul olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, bunun bizim anladığımız anlamda staj olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği hususu tartışmaya açıktır. Ancak bu durum, unvan kullanımı açısından zorunlu bir süreçtir¹⁸.

Yine bazı yükseköğretim kurumları, özellikle teknik ve mühendislik bölümleri, mezuniyet için bir staj eğitimini zorunlu kılabilmektedir¹⁹. Bu kapsamda, dört yıllık eğitim süreci içerisinde yaz dönemlerinde yapılması gereken stajlar öngörülmektedir. Bunun dışında ise, isteğe bağlı stajın mümkün olabilmesi için öğrencinin kayıtlı olduğu öğretim programının bu staja izin vermesi gerekmektedir. Yani, isteğe bağlı staj söz konusu olduğunda da staj ilişkisinin hukuki niteliği değişmemektedir.

Belirtmek gerekir ki staj ilişkisi üç taraflı bir sözleşmeye dayanmaktadır. Taraflardan biri, öğrencinin kayıtlı olduğu eğitim kurumudur. Diğer taraf ise, staj yapılacak olan iş yeridir. Üçüncü taraf ise öğrencinin kendisidir²⁰. Bu ilişki kapsamında, staj süresi boyunca sigorta primlerini ödeyecek olan, öğrencinin bağlı olduğu üniversite veya ortaöğretim kurumudur. İşverenin tek başına staj adı altında

18 Akyigit, 46-47; Koç Tangün, 133; Bulun Toktaş, Sevde: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Stajyer Kavramı, Milli Egemenlik ve Hukuk, TBMM'nin 100. Yılı Anısına Armağan, 1. Baskı, İstanbul 2021, s. 995.

19 Yıldız/Özbek, Çalışma Hayatında stajyer ve Çıraklar, Montaq, 18 November 2022, makale için bkz. <https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits--compensation/1251978/%C3%A7ali%C5%9Fma-ha-yatinda-stajyer-ve-%C3%A7iraklar>, (erişim tarihi:24.08.2025); Arslan Ertürk, s.15-16.

20 Arslan Ertürk, s. 48.

prim ödemesi ise mümkün değildir. Bu nedenle, isteğe bağlı staj yapılabilmesi için, örneğin üniversitelerde bazı bölümler öğrencilerin isteğe bağlı staj taleplerini kabul edebilmekte ve bu durumda gerekli sigorta primlerini yatırmaktadır²¹. Bu yöntem mümkündür. Ancak bunun dışında, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi uygulamada kişiler, okuldan mezun olduktan sonra veya bir süre işsiz kaldığında staj yapma yoluna gitmektedir. Ancak bu durumda, kişinin bir kuruma veya kuruluşa, örneğin bir bankaya, doğrudan stajyer olarak başvuruda bulunması mümkün görünmemektedir. Böyle bir durumda söz konusu ilişkiye hukuki açıdan ne ad verileceği hususu önem taşımaktadır. Doktrinde de kabul edildiği üzere, böyle bir durumda staj ilişkisinden değil, doğrudan iş ilişkisinden söz edilmesi gerekmektedir. Bu iş ilişkisi kısmi süreli ya da tam süreli olabilir. Ancak burada, söz konusu ilişkinin niteliğine dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Diğer taraftan, staj yapılacak iş yerleri bakımından stajın tamamen okul tarafından organize edildiği görülmektedir. Kişinin tabi olduğu yükseköğretim kurumu yahut mesleki eğitim veren orta-öğretim kurumu tarafından staj düzenlenmekte, öğrenciye gerekli imkânlar sağlanmakta ve iş yeriyle bir staj sözleşmesi yapılmaktadır. Bu sözleşme öğrenciye de imzalatılmaktadır. Staj ilişkisi bu şekilde kurulmaktadır. Staj yapılacak iş yerleri, kamu veya özel sektörde faaliyet gösterebilmektedir. Ancak bu iş yerleri, çalıştırdıkları işçi sayısına göre belirlenmektedir. Mesleki Eğitim Kanunu'nda, on veya daha fazla personel çalıştıran işletmeler bakımından, çalıştırılan personel sayısının en az yüzde beşi oranında stajyer veya tamamlayıcı eğitim öğrencisi çalıştırma yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu hükümle, söz konusu işletmelere staj yaptırma yükümlülüğü getirilmiştir. Hatta bu yükümlülüğe uymayan işyerleri bakımından idari para cezası da öngörülmüştür. Yükümlülüğe aykırılık hâlinde, asgari ücrete endeksli olarak idari para cezası uygulanabilmektedir²².

21 Arslan Ertürk, s. 90-91.

22 Arslan Ertürk, s. 46 vd.

Çocukların ve gençlerin staj yapacağı iş yerlerini Milli Eğitim Bakanlığı, tespit etmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ise kendi yetki alanlarındaki işletmelerin çalışan sayılarını tespit etmekte ve bu verileri Ocak ayında açıklamaktadır. Sonrasında, on veya daha fazla çalışana sahip olan işletmeler Milli Eğitim Bakanlığına bildirilmekte ve il millî eğitim müdürlükleri tarafından da ilgili yükseköğretim ve ortaöğretim kurumlarına duyurulmaktadır. Böylece staj yapılabilecek iş yerleri belirlenmektedir. Okullar ve yükseköğretim kurumları, bu yükümlülükleri doğrultusunda işletmelerle bağlantıya geçerek bir staj sözleşmesi düzenlemektedir. Bu, iki taraflı bir sözleşmedir, ancak daha önce de ifade ettiğim gibi, üçlü bir ilişki söz konusudur.

Öğrenciler dilerse yurt dışında da staj yapabilmektedir. Ancak yurt dışında staj yapılması hâlinde, tüm mali yükümlülükler ve giderler öğrenciye ve ailesine ait olmaktadır. Bu konuda herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. Yurt dışında staj yapan öğrenci, staj süresinin bitiminden itibaren en geç iki hafta içerisinde staj belgelerini kayıtlı olduğu okuluna teslim etmekle yükümlüdür. Bu belgeler incelenmekte, eksiklik olması hâlinde staj süresi tamamlanmaktadır.

Yukarıda da belirttiğim gibi, staj sözleşmesi, stajyerin tabi olduğu eğitim kurumu ile işveren tarafından yapılmakta ve bu sözleşmenin sonuçları stajyer üzerinde hüküm doğurmaktadır. İki taraflı bir sözleşmeye dayanmaktadır. Söz konusu sözleşme bu haliyle üçüncü kişiler lehine sözleşmeyi andırmaktadır. Zira bir işletme ile bir kurum arasında imzalanan sözleşmede, o kuruma bağlı olan öğrenci veya ilgili kişi için staj koşulları, staj süresi ve ücret gibi hususlar düzenlenmektedir. Diğer yandan staj ilişkisi iş hukukunda gözlemediğimiz bir üç taraflı bir ilişkidir²³.

Stajyer, çıraktan farklıdır. Çırak, belirli bir mesleği öğrenmek üzere kendi rızasıyla bir işverenin yanında çalışan ve teorik eğitimini dışarıda almamış kişidir. İşverenin asli yükümlülüğü, çırağa bir meslek veya sanat öğretmektir. Çırağın yükümlülüğü ise işverene hizmet

23 Arslan Ertürk, s. 48.

sunmaktır. Stajyer ise, bu tanımdan farklı olarak, daha önce eğitimi ni aldığı bir alanın pratik boyutunu öğrenmek üzere çalışan kişidir²⁴.

Ayrıca bizim mevzuatımıza göre, gerçek bir staj ilişkisi kuşkusuz ki iş ilişkisi değildir. Bir kişinin işçi olup olmadığını belirlemek için iş sözleşmesi kapsamında iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarına bakılmalıdır. Aslında staj ilişkisi bir staj sözleşmesi ile doğmakta burada da stajyerin iş görme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. Bu iş görme sürecinde belirli bir bağımlılık ilişkisi de söz konusudur. Ancak daha önce de belirttiğim gibi, staj ilişkisinde işverenin asli yükümlülüğü “ücret ödeme” değildir. Stajyere ödenen ücret, sosyal bir nitelik taşımakta ve esasen bir meslek veya sanatın uygulanmasını öğretmeye yönelik bir bedel olarak değerlendirilmektedir²⁵. Fakat Kanunda düzenlenenin dışında bir ilişki kurulmuşsa, yani işveren tek başına bir stajyer istihdam etmiş ve bunu belirli bir süre çalıştırarak “staj ilişkisi sona erdi” demişe, artık burada staj ilişkisinden ziyade bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilmesi daha makul olacaktır²⁶.

Yine, işçi ile stajyer arasında diğer önemli fark, stajyerlerin, işçi sayısına dâhil edilmemesidir. Örneğin, İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde uygulanan hükümler bakımından, bu otuz kişilik işçi sayısının belirlenmesinde, stajyerler sayıya dâhil edilmemektedir²⁷. Ayrıca işverenin engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu kapsamında ve

24 Süzek, İş Hukuku, s. 142 ve 146; Koç Tangün, s. 135; Akyiğit, s. 49; Kocagil Ersoy, s. 1436; Bulun Tokkaş, s. 998; Arslan Ertürk, s. 30-31.

25 Schade, s. 36, nr. 127; Doğan Yenisey, Kübra/Kabakçı, Mahmut: Gönüllü Emeği ve İş Hukuku, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017, s. 30 ve 37, bkz. https://bilgiyay.com/wp-content/uploads/2019/01/gonullu_emegiveishukuku.pdf, (erişim tarihi:24.09.2025); Koç Tangün, s. 135; Süzek, İş Hukuku, s. 146-147; Arslan Ertürk, s. 32.

26 Koç Tangün, s. 135; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Cilt I Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 49; Arslan Ertürk, s. 33.

27 Akyiğit, s. 50; Bulun Tokkaş, s. 1003; Süzek, İş Hukuku, s. 578; Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1008; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 515; Yardımcıoğlu, Didem: Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerinin İş Güvencesi Hükümleri Üzerindeki Etkisi, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. 2, İÜHFM (Özel Sayı), 2016, s. 803.Arslan Ertürk, s. 33-34.

toplu işçi çıkarma prosedüründe de stajyerler, işçi sayısının hesabına dâhil edilmemektedir²⁸.

Alman Hukukunda, Alman Meslek Eğitim Kanununa göre, stajın yazılı şekilde düzenlenmesi zorunlu tutulmaktadır. Bu yazılı sözleşmede, stajın yürütüleceği mesleki faaliyet, stajın başlangıç tarihi, günlük normal eğitim süresi, ücreti, tatil süresi gibi tüm hususların belirtilmesi zorunludur. Ayrıca, sözleşme imzalanmadan önce, stajyere bu metnin bir temsilci aracılığıyla iletilmesi gerekmektedir²⁹.

Türk Hukukunda Meslek Eğitim Kanununda staj ilişkisi düzenlenmiş olmakla beraber bu ilişkinin sözleşme vasfı üzerinde ayrıntılı biçimde durulmamıştır. Elbette staj ilişkisinin temel amacı ekonomik değildir; esasen stajyerin eğitimi hedeflenmektedir. Ancak stajyerin işgörme edimini üstlenmesi ona belirli bir ücret ödenip ödenemeyeceği sorusunu gündeme getirmektedir. Tabidir ki staj ilişkisinden de çeşitli borçlar ve yükümlülükler doğmaktadır. Bu yükümlülüklerin en temeli, “işverenin stajyere eğitim vermesi”, daha doğrusu eğitim aldığı alanda pratik eğitim sunmasıdır³⁰. İşletme, stajyeri çalıştırırken, her türlü araç, gereç ve donanımı sağlamakla yükümlüdür³¹. Bunun yanında işverenin önemli yükümlülüklerinden birisi de stajyere ücret ödenmesidir. Ücret, staj ilişkisinde Meslek Eğitim Kanununda açıkça düzenlenmiştir. İster yüksekokul stajyerleri olsun, ister mesleki eğitim gören ortaöğretim öğrencileri olsun, tüm stajyerlerin ücret alma yükümlülüğü, Meslek Eğitim Kanunu m. 25 hükmünden kaynaklanmaktadır. Staja ilişkin tüm yönetmelikler de MEK m. 25 hükmüne açıkça atıf yapmaktadır³².

28 Akyiğit, s. 50; Bulun Toktaş, s. 1004; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 285- 286; **Alpagut**, Gülsevil: 4857 sayılı Yasa’da Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Yükümlülüğü, MERCEK, Nisan 2004, s. 121.

29 **Schaden**, s. 37, nr. 131 ve 132; **Arslan Ertürk**, s. 37-38

30 **Schaden**, s. 46, nr. 170; **Baschung**, s. 13; **Arslan Ertürk**, s. 61.

31 **Baschung**, s. 25-26, bkz. www.swisslex.com (erişim tarihi: 10.08.2025); **Brühwiler**, Jurg: Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, OR Art.319-343, 3. Auflage, Basel 2014, Art.327, nr.1; **Arslan Ertürk**, s. 64.

32 **Schaden**, s. 47, dn.171, *yazar* işverenin Kanundan kaynaklanan ücret ödeme yükümlülüğünün, onun eğitim verme ve istihdam etme yükümlülüğünün yanında yer alan temel yükümlülüklerinden biri olduğunu düşünmektedir; **Arslan Ertürk**, s. 65.

Meslek Eğitim Kanunu m. 25 hükmü, staj sözleşmesinde ücretin belirlenmesinin esas olduğunu ifade etmektedir. Yirmi veya daha fazla işçi istihdam edilen iş yerlerinde, asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan az olmamak üzere ücret ödenmesi zorunludur. Yirmiden az personel çalıştıran iş yerlerinde ise, asgari ücretin net tutarının yüzde on beşinden az olmayacak şekilde ücret ödenmesi öngörülmüştür. Böylelikle, staj için bir ücret belirlenmiştir. Stajyer ücretleri, her türlü vergiden de muaftır.

Ancak bazı durumlarda, özellikle ortaya mücbir sebebin çıkması halinde stajlar okulda da yapılabilmektedir. Örneğin, yakın geçmişte yaşanan pandemi döneminde, okullar kendi aldıkları kararlar doğrultusunda staj eğitimini okulda tamamlattılar; çeşitli bitirme ödevleri gibi yöntemlerle staj süreci tamamlandı. Yine, kanun hükmü uyarınca, grev ve lokavt gibi durumların yaşandığı işletmelerde yapılması gereken stajlar okul ortamında gerçekleştirilebilmektedir. Okullarda yapılan stajlar ise staj ücreti kapsamı dışında tutulmakta; bu durumda staj yapan öğrencilere ücret ödenmemektedir³³. Bu durum Anayasa Mahkemesine taşınmış ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu, her iki durumda da staj yapılmış olma sonucunun ortaya çıktığı ileri sürülmüştür. Ancak Anayasa Mahkemesi, okullarda yapılan stajlarda stajyere ücret ödenmemesinin anayasal eşitlik ilkesine aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir³⁴. Ayrıca meslek kuruluşlarında gerçekleştirilen stajlar da, örneğin, Avukatlık stajlarında; Avukatlık Kanunu ve Türkiye Barolar Birliğinin Avukatlık Staj Yönetmeliğinde staj için herhangi bir ücret öngörülmemektedir. Avukat adayının Mahkemelerde yaptığı 6 aylık staj süresince, kendisine herhangi bir ücret ödenmemektedir. Ancak mahkeme stajını bitirmiş stajyerin, avukat yanında devam edecek olan altı aylık staj döneminde, staj sağlayıcı avukat

33 Mesleki Eğitim Kanununun geçici madde 12 hükmünün ilk cümlesi ile yapılan düzenleme; "...Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile öğretim programı gereği staj yapmak zorunda olmayan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır..." şeklindedir. Arslan Ertürk, s. 67-68.

34 AYM, 25.09.2018, E. 2018/28, K. 2018/93, RG. 28.11.2018, Sayı: 30609, karar metni için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181128-16.pdf>, (erişim tarihi: 04.08.2025).

tarafından stajyere az da olsa bir miktar ücret ödenmektedir; Söylemek gerekir ki stajın avukat yanında geçecek 6 aylık kısmı için ödenecek ücretin miktarı konusunda belirli bir standart oluşturulmamıştır³⁵. Bu konuda Alman Hukukundaki uygulama ise oldukça dikkat çekici ve anlamlıdır. Almanya’da stajın ilk iki yılında stajyerlere, staj yaptıkları federal eyaletin mevzuatına göre geçim ödeneği verilmektedir. Bu ödenek bir ücret değil, geçim yardımı niteliğindedir. Staj süreci, öncelikle Asliye Hukuk, Ceza ve İdare Mahkemeleri, ardından savcılık ve kamu kurumlarında yürütülmektedir. Bu dönem boyunca stajyerlere geçim ödeneği sağlanmaktadır. Hatta evli ve çocuk sahibi stajyerlere, bazı eyaletlerde daha yüksek tutarda ödeme yapılmaktadır. Avukatlık stajının son aşaması olan hukuk firmalarında gerçekleştirilen stajlarda ise işveren ek ödemeler yapabilmektedir. Bu durumda, şirketin sağladığı haftalık ödeme karşılığında, devletin sağladığı geçim ödeneği kesilmektedir veya azaltılmaktadır³⁶. Bu uygulama, avukat stajyerleri açısından oldukça yerinde görünmektedir. Kanaatimizce Türkiye Barolar Birliği gibi köklü ve büyük bir kurumun da benzer bir ücret sistemin hayata geçirilmesi mümkündür.

Staj ilişkilerine ilişkin uyuşmazlıkların büyük çoğunluğu ücret kaynaklıdır. Daha doğru bir ifadeyle, staj döneminde ücretlerini alamayan stajyerlerin, daha sonra bu ücretleri talep etmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Stajyerlerin ücret talepleri, Türk Borçlar Kanunundaki zamanaşımı hükümleri çerçevesinde değerlendirilmektedir³⁷. Bu noktada, yetkili mahkeme konusunda başlangıçta çeşitli görüş ayrılıkları yaşanmıştır. Bazı görüşlerde, idare mahkemelerinin yetkili olduğu ileri sürülmüş; hatta stajyerlerin öğrenme amacıyla hareket ettiği, dolayısıyla tüketici sıfatı taşıdığı ve bu nedenle tüketici mahkemelerinin görevli olduğu da iddia edilmiştir. Ancak sonrasında, asliye hukuk mahkemelerinin, özellikle de iş mahkemelerinin yetkili olduğu kabul edilmiştir³⁸.

35 Arslan Ertürk, s. 67-68.

36 Bkz., <https://www.absolventa.de/jobs/channel/jura-rechtswesen/job/rechtsreferendar/thema/gehalt>, (erişim tarihi: 04.08.2025); Arslan Ertürk, s. 68-69.

37 Söz konusu görüşler için bkz. Arslan Ertürk, s. 74-75.

38 “...Dava, öğrenim sırasındaki staj eğitimi nedeniyle ödenmesi gereken ücretin tahsili

Staj ücretleri için bu mahkemelere başvuru yapılabilmektedir ve özellikle öğretmen stajyerler bakımından birçok uyuşmazlık söz konusudur. Bu stajlar, Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda gerçekleştirilmektedir. Bu okulların kamu kurumu niteliğinde olması nedeniyle, bir dönem staj ücreti ödenmeyeceği yönünde uygulamalar yapılmıştır. Ancak bu uygulamaya karşı açılan tüm davalarda, alt derece mahkemelerinin kararları bozulmuştur. Yargıtay, bu konuda verdiği kararlarında, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda staj yapılırsa dahi, bu okulun artık işletme niteliği taşıdığına, dolayısıyla burada staj yapan öğretmenin kendi okulunda staj yapmadığının kabul edilmesi gerektiğine ve ücret ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir. Üstelik bu davalarda, staj

istemine ilişkindir. 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanununun 3. maddesine göre tüketici; ticari veya mesleki olmayan amaçlarla hareket eden gerçek veya tüzel kişiyi, tüketici işlemi; mal veya hizmet piyasalarında kamu tüzel kişileri de dâhil olmak üzere ticari veya mesleki amaçlarla hareket eden veya onun adına ya da hesabına hareket eden gerçek veya tüzel kişiler ile tüketiciler arasında kurulan, eser, taşıma, simsarlık, sigorta, vekalet, bankacılık ve benzeri sözleşmeler de dâhil olmak üzere her türlü sözleşme ve hukuki işlemi ifade eder. 6502 sayılı yasanın 73. maddesi bu kanunun uygulanması ile ilgili her türlü ihtilafa tüketici mahkemelerinde bakılacağını öngörmüştür. Bir hukuki işlemin sadece 6502 Sayılı yasada düzenlenmiş olması tek başına o işlemde kaynaklanan uyuşmazlığı tüketici mahkemesinde görülmesini gerektirmez. Bir hukuki işlemin 6502 sayılı yasa kapsamında kaldığının kabul edilmesi için taraflardan birinin tüketici olması gerekir. Somut olayda, davacı, meslek lisesinde öğrenim görürken mevzuat gereği davalı kuruma bağlı birimde staj yaptığını ancak davalı kurumun 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca ödemesi gereken staj ücretini ödemediğini ileri sürerek alacak isteminde bulunmuş olup, davacı meslek öğrenme/edinme faaliyeti kapsamında hareket ettiğinden tüketici sıfatına haiz değildir. Bu durumda, taraflar ilişkisinin 6502 sayılı yasa kapsamı dışında kaldığı anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki uyuşmazlık, Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun kapsamı dışında kaldığına göre davaya bakma hususunda genel mahkemeler görevlidir.”, Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, E. 2017/1777, K. 2018/8595. Karar için bkz. <https://www.avumuterdem.com/post/stajdavas%C4%B1g%C3%B6revlimahkeme> (erişim tarihi: 04.08.2025).; Yarg. 4. HD., 05.01.2016, E. 2016/9863, K. 2016/10224, Aynı yönde, Erzurum BAM 1. HD., 29.03.2017, E. 2017/155, K. 2017/124, bkz. www.kazanci.com, (erişim tarihi: 04.08.2025); Yine Yargıtayın kapanan 22. Hukuk Dairesi de ücret alacağına ilişkin davalarda, işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler ile eğitim gördüğü işyeri sahibi arasındaki sözleşmenin 4857 sayılı İş Kanunu anlamında bir iş sözleşmesi olmadığından bahisle, görevli mahkemenin iş mahkemesi değil de asliye hukuk mahkemesi olduğu yolunda karar vermiştir. Bkz. Yarg. 22. HD., 04.03.2014, E. 2013/6970, K. 2014/4726, www.kazanci.com, (erişim tarihi: 04.08.2025); Arslan Ertürk, s. 75-76.

ücretine hükmedilirken uzman bilirkişiden rapor alınmasına gerek olmadığı, staj ücretinin doğrudan hâkim tarafından belirlenebileceği belirtilmektedir³⁹.

Stajyerler, ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındadır. 6331 sayılı Kanunun m. 2 hükmü, bu Kanunun tüm iş yerlerine, işverenlere, işveren vekillerine, çırak ve stajyerler dâhil olmak üzere tüm çalışanlara uygulanacağını açıkça düzenlemektedir. Buna rağmen İSGK m. 6 hükmü, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında personel istihdamında, öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerlerin dikkate alınmayacağını belirtmektedir⁴⁰. Dolayısıyla Kanun, bir yandan böyle bir yükümlülüğü getirirken, diğer yandan stajyerlerin sayısal kapsamını dışarıda bırakmaktadır. Her ne kadar işletmeye kaç stajyer alınabileceği belirlenmiş olsa da, bu yükümlülük profesyonel hizmet sunucuları açısından istihdam yükümlülüğü doğurmamaktadır.

Öte yandan, iş kazası bildirim konusunda, stajyerler açısından işyeri doğrudan işveren sıfatı taşımamakta; stajyerlerin primlerini ödeyen kurum işveren olarak kabul edilmektedir. Ancak iş kazası, iş yerinde meydana geldiği takdirde, bildirim yükümlülüğü işyerinin sorumluluğundadır. İşyerinin, bağlı olduğu kuruma ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunması zorunludur⁴¹.

Stajyerler, İş Kanunu kapsamındaki işçilerin yükümlülüklerine benzer yükümlülükler taşımaktadır. İş görme yükümlülüğü, işi özenle yerine getirme yükümlülüğü, emir ve talimatlara uyma, iş yeri kurallarına riayet etme gibi yükümlülükler stajyerler açısından da

39 Yarg. 3. HD., 12.09.2022, E.2022/4890, K. 2022/6374, bkz. Kazancı İçtihat Bankası; Yarg. 3. HD., 6.6.2022, E. 2022/3513, K. 2022/5420, bkz. Kazancı İçtihat Bankası; Arslan Ertürk, 76-77.

40 Centel, Tankut: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı, Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan, MÜHF-HAD, C.19, S.2, (Özel Sayı) 2013, s. 82; Ekmekçi, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, 2005, s. 41; Özdemir, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, s. 108, s. 111; Arslan Ertürk, s. 95 vd.

41 Arslan Ertürk, s. 80.

geçerlidir⁴². Ayrıca, Meslek Eğitim Kanunu m. 21 hükmünde de, iş yeri kurallarına uyma ve öğrenci sorumluluklarına ilişkin yükümlülüklerle açıkça yer verilmiştir.

Daha önce de belirttiğim gibi, Türk Borçlar Kanunu temelli iş ilişkisine kıyasla staj ilişkisi daha kısa süreli bir ilişkidir. Meslek Eğitim Kanunu ve Ortaöğretim Kurumları Mevzuatı gereğince staj süresi en az 40 gün olarak belirlenmiştir. Yükseköğretim Kurumlarında ise bu süre 20 günden az olmamak üzere öngörülmektedir. Staj ilişkisi de çalışma ilişkisine benzer bir ilişki yarattığı için işveren staj süresi boyunca stajyere yalnızca fotokopi çekirme gibi işler değil, eğitim aldığı alanda çalışma imkânı sunma yükümlülüğü altındadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, Türk Borçlar Kanunundaki diğer yükümlülükler ve hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, staj ilişkisinin niteliğine uygun olduğu ölçüde stajyerlere de uygulanmalıdır⁴³.

42 Arslan Ertürk, s. 83 vd ve s. 156.

43 Arslan Ertürk, s.148.

Soru-Cevap

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gmrkuglu

Yok hocam, büyük bir keyifle dinledik sizi. Konu hem oldukça ilgi çekici hem de hepimizin merak ettiği bir mesele olunca, elbette biraz nefeslenmeniz gerektiğini de düşünüyorum. Yoruldunuz ama size gelen bazı sorular da oldu.

İlk sorumuz Şöyle, aslında ifade tarzı biraz farklı olmuş ama sizin açıklamanız kuşkusuz daha isabetli olacaktır. Ben yalnızca soruyu yönlendirmiş olayım:

Zorunlu stajlarda, niversite ile işveren arasında imzalanan staj protokolü, iş sözleşmesi yerine geçer mi?

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

Zorunlu stajlarda, adı üzerinde bu bir staj iliŐkisidir. Kanun her ne kadar "staj sözleşmesi" ifadesini kullanmasa da, bu durum esasen "staj sözleşmesi" adı altında bir sözleşmedir. Yukarıda belirttiğimiz gibi, staj ilişkisi her ne kadar bağımlılık unsuru ve iş görme unsuru gibi iş sözleşmesinin bazı unsurlarını barındırır da, staj ilişkisinde temel yükümlülükler; staj yapılan iş yeri bakımından eğitim verme, teorik eğitimin yanında pratik eğitim sağlama; stajyer açısından ise öğrenme ve bu öğrenme süreci kapsamında hizmet sunma olduğuna göre, gerçek bir staj ilişkisi iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyecektir.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gmrkuglu:

Evet hocam, çok teşekkür ediyoruz. Aslında siz bu konuyu açıkladınız, ancak müsaadeniz olursa bazı sorularımı yöneltmek isterim. Zira bu soruların yanıtlarının konuyu daha da netleŐtireceęini düşünüyorum.

Hocam, avukatlık stajına ilişkin açıklamalarınız, bir meslektaşınız olarak ve aynı zamanda hukuk fakültesi 4. sınıf öğrencilerine ders veren bir akademisyen olarak, açıkçası benim de oldukça ilgimi çekti. Zira bu konuyu genç meslektaş adaylarımızla sürekli konuşuyoruz. Burada çeşitli sorunlar gündeme gelmektedir.

Bunlardan ilki, sizin de belirttiğiniz husustur. Evet, mevcut mevzuata göre bir yıllık ücretsiz staj süresi öngörülmektedir. Ancak bu süre, gençler açısından oldukça zorlayıcıdır. Zira bu dönemde ne öğrencilik statüsü ne de herhangi bir çalışan statüsü söz konusudur; ailelerden maddi destek sağlamak ise günümüz koşullarında gittikçe güçleşmektedir.

Ben bu bağlamda size iki soru yöneltmek isterim:

İlki şu: Bazı avukat meslektaşlarımız, bilindiği üzere bu ücretsiz staj sürecinde yanında çalışan stajyerlere hukuki anlamda “ücret” olarak nitelendirilemeyecek, ancak ücret benzeri ödemeler yapmaktadır. Hatta bazı durumlarda bu ödemeler asgari ücret düzeyine ya da daha üzerine ulaşabilmektedir. *Şimdi, bu tür ödemelerin hukuki niteliği nedir? Eğer bunlara “ücret” diyemeyeceksek ve sigorta primi yönünden de herhangi bir primlendirme söz konusu değilse, acaba bu ödemeleri “bağış” olarak mı değerlendirmemiz gerekir?*

İkinci sorum ise şu olacak: Az önce siz çok önemli bir öneride bulundunuz. Dediniz ki, benzer sistemler mevcut ve Türkiye Barolar Birliği’nin de bu konuda bir çalışma yapması mümkün. Yasal bir değişiklik ile, bu ücretsiz staj sürecinin farklı bir şekilde düzenlenmesi sağlanabilir. Benim anladığım kadarıyla burada bir yasa değişikliği öneriniz söz konusu.

Bu önerinizi biraz daha somutlaştırabilir misiniz? Söz konusu düzenleme sizce hangi mevzuat içerisinde yer almalıdır? Bu değişikliği doğrudan Avukatlık Kanunu’na mı eklemek gerekir? Yoksa Borçlar Kanunu’nda mı düzenleme yapılmalıdır? Ya da primlendirme boyutuyla 5510 sayılı Kanun’a mı ekleme yapılmalıdır? Ayrıca, sizin önerdiğiniz model nedir? Bu konuda görüşlerinizi biraz daha açmanızı rica ediyorum, hocam.

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

Evet. Öncelikle son sorudan başlamak isterim. Burada Avukatlık Kanunu staja ilişkin bir düzenleme içermektedir. Ayrıca Türkiye Barolar Birliği'nin Staj Yönetmeliği bulunmaktadır ve staja ilişkin tüm detaylar açık bir şekilde bu yönetmelikte düzenlenmiştir. Ücrete ilişkin hususlar da aslında bu mevzuat içinde düzenlenebilir. Kanun bazında daha somut bir düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyim. Haklar ve yükümlülükler daha net bir biçimde ortaya konulmalıdır.

Burada ücret, doğrudan bir borç niteliği taşımamaktadır; bu konuda hepimizin hemfikir olduğuna inanıyorum. Ancak bu ödemeye bağış demek de, yapılan faaliyetin niteliğine uygun düşmemektedir. Bu noktada, bir “eğitim katkısı” veya “eğitim yardımı” olarak nitelendirilmesi; hatta Alman hukukundaki uygulamada olduğu gibi “geçim yardımı” şeklinde adlandırılması uygun olabilir. Böyle bir tanımlamanın herhangi bir sakıncası bulunmamaktadır.

Bunun dışında, avukatlık stajyerleri bakımından ücretin netleştirilmesi gerektiği açıktır. Zira burada bir faaliyet söz konusudur ve bu faaliyet bir yıl sürmektedir. Üstelik, avukat yanında başarılı olunmadığı takdirde, staj süresi altı ay daha uzatılabilmekte; dolayısıyla toplamda bir buçuk yıla kadar sürebilmektedir. Bu kadar uzun süreli bir faaliyet için net bir ücret belirlenmesi bir gerekliliktir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, bu ödeme “geçim yardımı” olarak düzenlenebilir. Avukatlık stajı başladıktan sonraki süreçte de, tıpkı Almanya’da olduğu gibi, stajyerlerin geçim yardımı almaya devam etmesi sağlanabilir. Ayrıca avukat yanında geçecek 6 aylık staj süresi için de ödenecek ücretin sabit bir miktar olarak belirlenmelidir. Ben bu yönüyle Alman sistemini oldukça yerinde ve başarılı buluyorum. Zira bu sistem, stajyerleri korumasız bırakmamakta, asgari geçim koşullarını sağlamaktadır. Benzer bir uygulamanın ülkemizde de mümkün olabileceğini düşünüyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:

Çok teşekkür ederim hocam. Ancak sormak isterim; sizce bu düzenlemelerin yönetmelik yerine doğrudan kanun düzeyinde yapılması daha doğru olmaz mı? Barolar bu konuda ne kadar istekli, açıkçası ben bu noktada bazı tereddütler taşıyorum. Biliyorsunuz, genç meslektaşlarımızın staj dönemine bakış açısı ile meslekte yıllar geçiren avukatların bakış açısı arasında ciddi bir fark oluşabiliyor. Ayrıca, bazı avukatlık bürolarında gerçekten bilgi ve tecrübe kazandıran bir staj süreci yürütülürken, bazı bürolarda stajyerlerin yalnızca ofis yardımcısı gibi çalıştırıldığına da şahit oluyoruz.

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

Aslında pek çok yerde durum tam olarak böyle. Genellikle stajyerler “ucuz iş gücü” olarak görülüyor. Bu süreçte stajyerler de mecburiyetleri nedeniyle seslerini çıkaramıyor. Genel bakış açısı ne yazık ki bu yönde. Baroların da bu konuda ciddi bir hazırlık veya girişimi, benim gözlemleyebildiğim kadarıyla mevcut değil.

Ancak günün koşullarına uygun düzenlemelerin yapılması gerektiği kanaatindeyim. Son derece önemli bir meslekten söz ediyoruz ve oldukça başarılı mezunlar yetiştiriliyor. Bu kişilerin staj sürecinde en azından temel geçim koşullarının sağlanması gerekmektedir. Elbette Türkiye’de “geçim sağlama” kavramı oldukça muğlak bir kavram hâline geldi; ancak yine de asgari bir düzenleme yapılması zorunludur.

Bu noktada, stajyerlerin sigortalılığına ilişkin de bir hususu eklemek isterim. Bilindiği üzere, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında belirli borçlanma imkânları bulunmaktadır. Bu kapsamda, staj süresinin borçlanılabilmesi de sağlanmıştır. Borçlanılma imkânları genişletilirken, avukat stajyerleri de kapsama dâhil edilmiştir. Avukat stajyerleri, avukat yanında geçen altı aylık staj süresini borçlanabilmektedir. Bu borçlanma, eğer staj süresi sigortalılıktan önceki bir döneme denk gelirse, sigortalılık başlangıcını geriye çekmekte ve prim ödeme gün sayısını artırmaktadır; böylece

staj süresi boşa gitmemektedir. Eğer staj süresi sigortalılıktan sonraki bir döneme denk gelirse, yalnızca prim ödeme gün sayısına eklenebilmektedir; ancak bu da altı ay ile sınırlıdır. Stajın uzaması hâlinde, yani stajyerin başarısız bulunarak altı ay daha staj yapması gerektiği durumlarda, bu ikinci altı aylık süre borçlanılamamaktadır.

Türkiye Barolar Birliği de bu konuda bir organizasyon yapabilir; bu alanda çeşitli öneriler geliştirilebilir. Nitekim sonuçta stajyerler de yargı mensubu olarak değerlendirilmelidir. Hâkim ve savcı stajyerleri için sağlanan bazı haklar söz konusu iken, avukat stajyerleri tamamen farklı bir statüye tabi tutulmaktadır. Bu ayrımın ortadan kaldırılması gerektiğini düşünüyorum. Bakanlık da bu konuda bir çalışma yapabilir. En azından mahkemelerde, adliye koridorlarında geçen staj süresinin prim ödeme süresi olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu sürenin bir kısmı doğrudan ödenebilir, geri kalanı ise borçlanmaya bırakılabilir. Kısmi bir ödeme dahi yapılırsa, bu gençler için önemli bir katkı sağlanacaktır. Zira bilindiği gibi, artık emekliliğe hak kazanabilmek için gereken prim ödeme gün sayısı oldukça yüksek seviyelere ulaşmıştır. Dolayısıyla gençlerin bu tür düzenlemelere ihtiyaç duyduğu açıktır.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:

Çok teşekkür ederim hocam. Belki dediğiniz gibi, bu çağrımız da bir farkındalık yaratır. Bakanlık veya barolar tarafından bir çalışma yapılması mümkün olabilir. Barolarda da belki genç avukatların seslerinin daha gür çıkması gerekir ki, bu yöndeki talepler daha güçlü bir şekilde gündeme gelsin. Hatta aklıma gelen bir husus da şu oldu: Belki de, bu süreçte stajyerlere ödeme yapan avukatlar için, vergi indirimi gibi bazı teşvikler sağlanarak daha sistematik bir ücretlendirme mekanizması kurulabilir.

Hocam, bir diğer sorum ise şu olacak: Aslında siz az önce açıklama yaptınız; ancak izleyicilerimizin tamamı hukukçu değil. İnsan kaynakları alanından ya da farklı disiplinlerden katılımcılar da bizleri takip ediyor olabilir. Bu nedenle, üniversitelerde son dönemlerde giderek yaygınlaşan bir uygulamayı sormak isterim.

Bahsettiğiniz “isteğe bağlı staj” veya bazı üniversitelerde “gönüllü staj” olarak adlandırılan uygulamalarda, üniversite öğrencileri işverenlerle üniversite arasında yapılan anlaşmalar çerçevesinde staj yapmaktadır. Bu süreçte bazı üniversiteler, yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerini ödemektedir. Ancak burada zorunlu bir staj söz konusu değildir.

Bu durumda, hukuki olarak nasıl bir değerlendirme yapılması gerektiği kanaatindeyiz?

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

Burada aslında zorunlu bir stajdan söz edilmemektedir. Ancak staj ilişkisinde, mevzuatımıza göre, taraflardan birinin mutlaka staj talebinde bulunan kişinin bağlı olduğu eğitim kurumu olması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle, isteğe bağlı stajlarda üniversitenin bu talebi kabul etmesi ve onaylaması gerekmektedir. Hemen belirtmeliyim ki, bazı üniversiteler bu tür talepleri olumsuz yanıtlamaktadır; yani buna izin vermemektedirler. Muhtemelen bu tutum, prim ödeme yükümlülüğünün ve staj sürecini takip etme sorumluluğunun doğmasından kaynaklanmaktadır. Hâlen, bu yükümlülüklerden kaçınan üniversiteler bulunsada, son dönemlerde pek çok üniversitenin bu imkânı sağladığına ve öğrencilere kolaylık sağlamaya çalıştığına tanık oluyoruz. Yeliz Hocam, acaba sorunu atladım mı, diye de içimden geçirmedim değil; acaba kendi kendime başka konular mı anlatmaya başladım diye düşündüm.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:

Hayır hocam, doğru anladınız ve yanıtladınız. Aslında tam da bunu sormuştum. Siz daha çok “isteğe bağlı staj” terimi üzerinden yanıtladınız. Uygulamada bu bazen “gönüllü staj” ya da başka isimlerle de adlandırılabilir. Ben de aynı uygulamadan bahsettiğimizi vurgulamak için sormuştum.

Biz de üniversite olarak bu tür stajları destekliyoruz ve staj sürecine ilişkin primleri ödemeyi tercih ediyoruz. Burada elbette zaman zaman bazı kaygılar oluşabiliyor. Örneğin, öğrenci gerçekten staj

yapıyor mu? Zira hukuka aykırı bir bildirimde bulunmak istemiyorsunuz. Ancak gençlerin istihdama geçişi açısından bakıldığında, bu uygulamanın gerçekten yararlı ve desteklenmesi gereken bir uygulama olduğunu düşünüyorum.

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

Marmara Üniversitesi olarak—lafınızı böldüm Yeliz Hocam—biz de desteklemeye başladık. Özellikle mühendislik fakültelerinde gelen talepler doğrultusunda, üniversite bu gönüllü staj başvurularını kabul etmekte ve prim ödemelerini de gerçekleştirmektedir. Zaten olması gereken de budur.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:

Kesinlikle hocam, katılıyorum. Gerçekten de gençler, bu sayede önemli bir deneyim kazanarak mezun oluyorlar. Uygulamada hangi bilgi ve becerilere ihtiyaç duyduklarını daha net görebiliyorlar.

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

İçinde bulunduğumuz ekonomik kriz ortamında ve gençlerin işverenlerle buluşmasının zorlaştığı bir dönemde, belki de uzun dönemli stajlara izin veren bir sistemin kurulması gerekir. Zira mevcut mevzuatımız bu konuda oldukça eksiktir. Uzun dönemli stajlar ise görünüşe göre kısmi istihdam sağlayarak bazı kapıları aralayacaktır. Bu tür stajlar, öğrencilerin işverenlerle temas kurması ve kendilerini gösterebilmeleri açısından önemli bir fırsat oluşturacaktır. Bu nedenle, belki de uzun dönemli stajlara ilişkin özel bir mevzuat hazırlanarak uygulamaya geçirilmelidir. Almanya’da bu tür stajlar, istihdam politikalarının bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Staj, istihdamın bir unsuru olarak görülmektedir. Bizde de benzer bir bakış açısının geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:

Evet hocam, çok teşekkür ediyorum. Aslında yine sizin açıklamalarınız kapsamında bir başka hususu daha sormak isterim. Mevzuatımızda açık bir izin bulunmamasına rağmen, staj uygulamalarının

fiilen var olduğunu belirttiniz. Sistemin gerekliliği de ortada. Bu durumda, hukuki bir çözüm getirilmesi gerektiği açıktır.

Sizce bu konuda yapılacak bir yasal düzenlemede, stajın hangi hukuki statüye büründürülmesi gerekir? Stajyerler işçi benzeri bir statüde mi olmalıdır? Yoksa işçilerle aynı sigortalılık haklarına mı sahip olmalıdırlar? Almanya'da bahsettiğiniz sistemde, staj yalnızca kolay bir "deneme süresi" gibi mi kullanılmaktadır? Yoksa gerçekten istihdama geçişi kolaylaştıran bir model midir? Bunu biraz daha açar mısınız?

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

Şimdi burada aslında bizde mevcut olan durum şu: Bizde, örneğin bankalar stajyer adı altında çalışanları istihdam etmektedir. Üstelik oldukça kalabalık gruplar hâlinde stajyer alımı yapmaktadırlar. Bu kişiler, genellikle bir yıl süreyle stajyer statüsünde çalıştırılmaktadır. Aslında bu süreç, part-time yani kısmi süreli bir çalışma olarak yürütülmektedir. Genellikle de parlak öğrenciler tercih edilmektedir. Süreç sonunda, bir kısmı kadroya alınırken, diğer kısmına "staj süresi sona erdi" denilerek ilişkileri kesilmektedir. Ancak staja ilişkin mevzuatımıza göre burada fiilen bir staj ilişkisi bulunmamaktadır. Burada açıkça bir iş ilişkisi mevcuttur. Ya kısmi süreli ya da tam süreli bir iş ilişkisi söz konusudur. Zaten işverenler de bu kişileri istihdam ederken, kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin prim ödemek zorundadır.

Zira gerçek bir staj ilişkisinde, kısa vadeli sigorta kolları kapsamında yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı primleri ödenmektedir. Uzun vadeli sigorta kollarında ise herhangi bir yükümlülük bulunmamaktadır. Dolayısıyla burada tamamen bir hizmet sözleşmesinden söz etmek gerekmektedir.

Eğer bu tür stajyer alımları bir yıl veya daha uzun sürüyorsa, bu kişiler yalnızca işçi olarak kabul edilmekle kalmayıp, iş güvencesi hükümlerinden de yararlanabileceklerdir. Hatta iş sözleşmesi feshedildiğinde işe iade davası açmaları dahi mümkün olabilecektir. Bu nedenle, bu durumlar dikkate alınarak sağlam bir hukuki zemin oluşturulması gerektiği kanaatindeyim. Elbette stajyerler açısından doğrudan iş güvencesi hükümleri uygulanırsa, işverenler için ciddi bir

yük doğacaktır ve bu durumda kimse stajyer çalıştırmak istemeyecektir. Bu nedenle stajın, istihdamın bir parçası olarak, işçi benzeri bir statüyle düzenlenmesi uygun olabilir. Ancak bu statü de tam anlamıyla işçi statüsü olmayacaktır.

Bence en azından kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kollarının devreye sokulması gerekir. Eğer böyle bir sistem kurulursa, işverenler bu kişileri rahatlıkla istihdam edebilir. Ayrıca devlet, uzun vadeli sigorta primleri bakımından bir destek mekanizması geliştirebilir.

Bu noktada şunu da eklemek isterim: 2026 yılı sonuna kadar Cumhurbaşkanlığı kararıyla uzatılan bir devlet desteği bulunmaktadır. Bu destek kapsamında, stajyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır; işverenlere herhangi bir yük getirilmemektedir. Benzer şekilde, uzun vadeli sigorta primleri açısından da devletin bir katkısı sağlanabilir. Gerçi uzun vadeli sigorta primleri biraz daha karmaşık bir konu; ancak emeklilik sorununun giderek büyüdüğü ülkemizde, gençler daha geç iş hayatına başladıkça bu sorun daha da derinleşmektedir. Dolayısıyla sigorta meselesi üzerinde ayrıca çalışılması ve belki de bu konuda çalıştaylar düzenlenerek, uluslararası örneklerden de yararlanılarak bir çözüm üretilmesi gerektiği kanaatindeyim.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:

Kıymetli hocam, çok teşekkür ediyorum. Değerli katkılarınız ve bizleri kırmayıp bu toplantıya katıldığınız için; ayrıca bizlere farklı perspektifler kazandıran bu kapsamlı sunumunuz için de teşekkür ediyorum. Gençlerin istihdamı açısından son derece önemli bir konuyu sayenizde kapsamlı bir şekilde ele almış olduk.

Ben de anlıyorum ki, staj konusu bir saatlik bir toplantıyla tartışılıp tamamlanabilecek bir konu değil. Hukuki reform önerileri ve politika geliştirme süreçleri bakımından daha kapsamlı çalışmalar yapılması gereken bir alan. Ancak hukuki boyutunu, sayenizde bugün çok kapsamlı bir biçimde değerlendirmiş olduk.

Sayın Merkez Müdürümüz de belirtmişti, UHAM'ın *İnsana Yakışır İş Serisinin* ilk cildi açık erişim olarak yayımlandı. İnşallah, sizin

de katkılarınızla hazırlanacak ikinci cilt için de çalışmalar başlamış durumda. Eğer eklemek istediğiniz bir husus varsa, son sözü size bırakmak isterim. Ardından tüm katılımcılarımıza teşekkür ederek programı sonlandırmak isterim.

Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk:

Ben de çok teşekkür ediyorum. Bana bu fırsatı sunduğunuz için müteşekkirim. Kitabımı yayımladıktan sonra staj konusuyla ilgili herhangi bir sempozyumda veya seminerde sunum yapma fırsatım olmamıştı. Bu vesileyle, kitabımda yer verdiğim bazı konular dinleyicilere ulaşabildi.

Özellikle avukatlar için özel bir çalışma yaptığımı da belirtmek isterim. Belki ilerleyen dönemlerde, yalnızca avukat stajyerlerine yönelik özel bir oturum düzenleyerek, daha somut öneriler sunabileceğimiz bir toplantı gerçekleştirebiliriz. Bu konuda hazırlık yaptıktan sonra yeniden burada bulunmaktan memnuniyet duyarım. Çok teşekkür ediyorum. Sağ olun, var olun.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:

Kıymetli hocam, eğer avukat stajyerleriyle ilgili bir çalışmanız olursa, sizi burada ağırlamaktan büyük memnuniyet duyarız. Zira bu konu, özellikle dördüncü sınıf öğrencileriyle derslerimizin sonunda sıkça gündeme gelen bir mesele.

Sosyal güvenlik hukukunu anlattığımızda, “Peki hocam, bizim durumumuz ne olacak?” diye sorduklarında, gençlerin karşı karşıya kaldığı bu sorunları ben de oldukça önemsiyor ve kaygıyla karşılıyorum. Dediğiniz gibi, avukat stajyerleri de yargının önemli bir parçası. Öğrencilikten çıkıp oldukça zorlu bir sürece adım atıyorlar.

Bu alanda ciddi çalışmalara ihtiyaç olduğu çok açık. Şimdiden emekleriniz için teşekkür ediyorum. Kitabınız yayımlandığında keyifle okuyup, sizi tekrar burada ağırlamak isteriz.

Tüm katılımcılarımıza da teşekkür ediyor; herkesi saygıyla selamlıyorum.

İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XII:

Aile Dostu İş Yeri Uygulamaları

30 Mayıs 2025

Moderatör: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Prof. Dr. Ufuk Aydın

*İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi olarak *İnsana Yakışır İş Serisi*'nin 12. oturumunu bugün gerçekleştireceğiz. Hepiniz etkinliğimize hoş geliniz. Önceki etkinliklerimizde olduğu gibi, bugün de sürdürülebilirlik kriterlerine katkı sağlayacak bir başlıkla bir arada olacağız. 2025 yılının "Aile Yılı" ilan edilmesi vesilesiyle, hem bireyin yaşam kalitesini hem de toplumsal refahı doğrudan etkileyen oldukça önemli ve güncel bir başlık olan **aile dostu iş hukuku uygulamalarını** ele alacağız. Aile dostu iş hukuku uygulamaları, çalışanların ailevi sorumluluklarıyla iş yükümlülüklerini dengeleyebilmelerine imkân tanıyan uygulamaları ifade eden bir kavramdır.

Bugünkü etkinliğimiz, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın 8. ve 10. hedefleri doğrultusunda —insana yakışır iş ve eşitsizliklerin azaltılması— sosyal politika ile hukuk arasındaki kesişim alanlarını irdelemeyi amaçlıyor. Çalışma yaşamının dönüşüm geçirdiği, esnekleştiği ve dijitalleştiği bir dönemde, iş-yaşam dengesi kavramı artık daha da önemli bir hâle gelmiştir.

Özellikle kadınların istihdamı, ebeveynlik rolleri ve çocuk bakım yükümlülükleri gibi boyutlarıyla yalnızca iş hukuku literatürünün değil; aynı zamanda anayasa, insan hakları ve sosyal güvenlik hukukunun da gündeminde olan bir konuyla karşı karşıyayız. Bu çerçevede, bugün konuyu derinlikli bir bakış açısıyla çok kıymetli konuşumuz Sayın Hocamız Prof. Dr. Ufuk Aydın ile değerlendireceğiz.

Kendisini sizlere takdim etmekten büyük bir onur duyuyorum. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'nda görev yapmaktadır. İş hukuku ve

sosyal güvenlik hukuku alanında çok sayıda kıymetli çalışması bulunan hocamızın, aile dostu iş hukuku uygulamalarına ilişkin de alanda oldukça öncü bir makalesi bulunmaktadır. Kendisinin varlığı, açıkçası, benim için bugün bir heyecan kaynağı. Zira ben de hocamın alandaki çalışmalarını zevkle takip ediyorum ve örnek alıyorum. Bizi kırmayıp kıymetli vaktini ayırdığı için Sayın Hocam'a şimdiden çok teşekkür ediyorum. Sayın Hocam'ın sunumunun ardından, sizlerden gelecek sorularla oturumumuzu etkileşimli bir şekilde yürütmeyi arzu ediyoruz.

Sözü şimdi kıymetli Hocam, Sayın Prof. Dr. Ufuk Aydın'a bırakıyorum ve katılımınız için tekrar teşekkür ediyorum. Buyurunuz Sayın Hocam.

Aile Dostu İş Yeri Uygulamaları

Prof. Dr. Ufuk Aydın*

Merhabalar herkese. Zarif cümleleriniz ve sunumunuz için çok teşekkür ederim. Gerçekten çok mutlu oldum ve böyle güzel, böyle ilginç bir konuda sizinle birlikte olmaktan memnuniyet duyduğumu ifade etmek isterim.

Aslında konu tam da dediğiniz gibi; bir ölçüde iş hukukunu, bir ölçüde sosyal güvenlik hukukunu ilgilendiriyor ama esasen sosyopolitik bir konu.

Aile, çok önemli bir kurum. Anayasa da bunu deklare ediyor ve ailenin korunması, zaman zaman karşımıza çok ciddi bir gereklilik olarak çıkıyor. Sanayi Devrimi döneminde önce erkeğin, sonra kadının, ardından da çocuğun çalışma yaşamına girmesiyle birlikte toplumsal yapı sarsılmaya başlayınca; din adamları, bilim insanları ve bazı sağduyulu yöneticiler ne yapıyorlar? “Ya aile yıkılırsa? Toplum bundan büyük zarar görür. O zaman biz bir şeyler yapalım,” diyorlar ve bu düşünce iş hukukunun doğuş sebeplerinden biri olarak kabul ediliyor.

Yani iş hukukunun doğuşunda da ailenin korunması gibi bir gaye – ya da gayelerden biri – mevcut. Zaman içinde başka gerekçelerle de yine ailenin korunması gündeme geliyor ama özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadının çalışma yaşamında daha fazla yer alması, eğitim seviyesinin artması, feminist hareketin etkisi gibi unsurlar giderek kadınların çalışma yaşamında daha aktif rol almalarına yol açıyor. Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaları, geleneksel

* İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

“kadın çocuk doğurur, çocuk yetiştirir; geleceğin sigortalılarını, işçilerini, askerlerini yetiştirir” gibi bir anlayıştan uzaklaşılmasına neden oluyor. Kadın kariyer yapıp çalışma yaşamına girdikçe ne oluyor? Ya evlenmiyor ya da evlilik planlarını erteliyor. Evlendiği zaman da mümkünse bir çocukla yetinmek, hatta hiç çocuk yapmamak gibi bir durumla karşı karşıya kalıyoruz. Sakın yanlış anlaşılmasın; burada kadınları suçlamak gibi bir niyetimiz yok. Bu, gerçekten hayatın olağan akışı. Ve çocuk sahibi olduğunda, iki ebeveyn – anne ve baba – için ailenin yükü çok ciddi biçimde artıyor. Hatta şöyle bir ifade vardır: “Çocuk sahibi olmak, iki çalışana üç iş yüklemek gibidir.” Buna katılmamak mümkün değil. Yani siz de bir annesiniz, yanlış bilmiyorsam. Ben de bir babayım. Çocuk sahibi olmak, aynı zamanda üçüncü bir iş demek. Ücretsiz bir iş... Ama çok keyifle yerine getirdiğimiz bir iş ve belki de bu dünyaya kattığımız en büyük varlıklar çocuklarımız. Ancak realiteye bakarsak, bu gerçekten iki çalışana üç iş yüklemek gibi görünüyor. Şimdi, tabii bu durum – yani kadının çalışma yaşamına girişi ve orada etkin olması – bir yandan da doğum oranlarında düşüşe yol açıyor. Dün şöyle bir veriye göz attım: 2024’te Türkiye’de nüfus artış hızı binde 3,4. Yani oldukça düşük.

Ortalama yaş Türkiye’de 34,4 ve evli kadın oranı 2009 yılında %64 iken, 2024’te %60-61 seviyelerine gerilemiştir. Yani evli kadın sayısı azalmakta, nüfus artış hızı düşmekte ve giderek topluma katkı sağlayan ailenin durumu zorlaşmaya başlamaktadır. Tabii bunu sadece anne babanın çocuklarıyla olan ilişkileri üzerinden değerlendirmek gerekir. Bir de anne babanın anne babaları vardır, yani aile büyükleri. Onlar da geniş ailenin bir parçasıdır ve aynı aile içinde bulunmak gibi talepleri ve istekleri bulunmaktadır. Giderek bu durum, yani aile yapısındaki ve toplumsal yapıdaki değişim ve gereksinimler, beraberinde bazı düşüncelerin doğmasına yol açmaktadır: Aileyi korumak önemli bir gereksinimdir. Peki aileyi nasıl koruyacağız? Aileye destek olarak.

Aileye destek olmak ne demektir? Bu, çocuk sahibi anne ve babaya destek vermek demektir. Tabii bu destek, çeşitli gerekçelere dayandırılmaktadır. Örneğin, birçok Avrupa ülkesinde bu destek

anlayışı cinsiyet eşitliğine dayandırılmaktadır. Yani, ailenin korunması cinsiyet eşitliği temelinde ele alınmaktadır. “Mademki cinsiyetler eşittir, o hâlde çoğunlukla kadının üzerinde olan yük azaltılmalıdır” düşüncesi öne çıkmaktadır. Bir başka gerekçe ise Fransa’da yoğun olarak dile getirilmektedir: İstihdamın artırılması. İstihdamın artırılması için kadınların çalışma hayatına daha fazla katılımı sağlanmalı; bunun için de “ailenin korunması gerekir” denilmektedir. Örneğin, İngiltere’de özellikle 1980’lerde ve 1990’larda düşük yoğunluklu aile koruma politikaları görülmüştür. Bunun temel nedeni Thatcher’dır. Biliyorsunuz, Thatcher neoliberalerin en ateşli savunucularından biridir ve bu tür politikalara çok da sıcak bakmamaktadır. Dolayısıyla bu politikalarından uzak durmuştur. Ancak o dönemde Avrupa Birliği’nin etkisi ve baskısıyla – ki İngiltere o dönemde AB üyesidir – ve sonrasında Blair hükümetinin gelmesiyle birlikte İngiltere’de de bu yönde politikalar gelişmiştir. Böylece 1980’lerden itibaren aile dostu uygulamalar artarak karşımıza çıkmaya başlamıştır. Tabii bu kavram da önemli bir kavramdır. Yani kavramsal boyutuna da bakmak gerekir. Genel olarak kullanılan kavram “*family friendly labor law*” yani “aile dostu iş hukuku” şeklindedir. Ancak benzer anlama gelen başka ifadeler de vardır: İş-yaşam dengesi (*work-life balance, balancing work and life*) gibi. Bazı yazarlar da “iş yaşamı ile aile yaşamının uzlaştırılması” (*reconciliation of work and family life*) ifadesini kullanmaktadır. Ama senin de söylediğin, burada zikretmeden geçemeyeceğim makalede ben “aile dostu iş hukuku” kavramını kullandım. O makale, çok sevgili hocam Sarper Süzek’e Armağan isimli eserde yayımlanmıştı. Birçok hocamdan da çok güzel geri dönüşler almıştım; bu da benim için büyük bir gurur kaynağıdır.

O yazıda “aile dostu iş hukuku” kavramını kullandım ve bu kavramın doğru bir kavram olduğunu düşünüyorum. Yani aileyi koruyan, aileye destek veren iş hukuku uygulamaları için bu ifadenin uygun olduğunu değerlendiriyorum. Tabii buna benzer başka kavramlar da vardır ve bunlar zaman zaman karıştırılabilir. Örneğin, “aile yardımları” kavramını zaman zaman kullanıyoruz. Ancak aile yardımları, bir aileye sahip olunması nedeniyle yapılan yardımları ifade eder.

Birazdan ayrıntısına geçeceğim; aile dostu iş hukuku uygulamaları, aile yardımlarından biraz daha farklıdır. Aile yardımı dediğimizde, pozisyon ve düzeylere hatta talebe bakılmaksızın her doğan çocuk için, çocuk sahibi olan işçiye altın verilmesi veya eğitim yardımı yapılması gibi destekler anlaşılmaktadır. Yine işveren tarafından düzenlenen kurslar, kreşler ve bakım yerleri gibi uygulamalar da bulunmaktadır. Ancak biz, aile dostu iş hukuku uygulamalarıyla bu tür yardımları kastetmiyoruz. Peki, neleri kastediyoruz? Bu uygulamaların doğuşu, az önce de belirttiğim gibi, Kuzey Avrupa'da; özellikle İskandinav refah toplumlarında başlamıştır ve ilk örnekleri Danimarka'da ortaya çıkmıştır. Danimarka, ciddi anlamda bir refah toplumu örneği olarak, 1960'ların sonları ve 1970'lerin başlarında bu konuda öncülük etmiştir. Cinsiyet eşitliği, çocuk gelişimi ve eğitimde kalitenin artırılması gibi gerekçelerle; gelecekteki emek arzının hem sayıca hem nitelik olarak artması hedefiyle bu uygulamalara başvurulmuştur. Bu, çok yerinde bir yaklaşımdır. Çünkü bugünün çocukları, geleceğin çalışanları olacaktır. Eğer bugün çocuklara ve onların anne babalarına destek verilirse, gelecekte kaliteli bir emek arzı ortaya çıkacaktır. Bu da ülkeyi daha ileriye taşıyacaktır.

1960'ların sonu ve 1970'lerin başında; cinsiyet eşitliği, çocuk gelişimi gibi başlıkların yanı sıra, babayı aile işlerine dâhil etme ve anne ile babanın birlikte sorumluluk almalarını hedefleyen politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Danimarka'yı bu süreçte Fransa takip etmiştir. Fransa'da, özellikle 1970'li ve 1980'li yıllarda sosyal devlet anlayışı oldukça etkili olmuştur. Mitterrand, 1980'li yıllarda sosyal devleti geliştirme kaygısıyla hareket etmiş; doğumların özendirilmesi, annenin korunması ve cinsiyet eşitliği kavramları Fransa'da aile dostu iş hukuku uygulamalarının temel gerekçeleri arasında yer almıştır. Sonrasında, Avrupa Birliği de 1980'li yıllarda konuyu ele almaya başlamıştır. O dönemde Avrupa Birliği, bugünkü kadar geniş bir alana yayılmış ya da yara almış değildi. Daha dar kapsamlı ve görece daha müreffeh ülkelerden oluşan bir yapıdaydı. Bu nedenle uygulamalar daha kolay hayata geçirilebilmiştir. Çünkü aile dostu iş uygulamalarının bir de ekonomik boyutu bulunmaktadır. Eğer vaktimiz

kalırsa bu ekonomik boyuta da değinmek isterim. 1980'lerin sonları ve 1990'ların başları, Avrupa Birliği'nin aile dostu iş hukuku uygulamalarına yöneldiği yıllardır. Örneğin 1990 yılında "Hamile İşçiler Direktifi" (*Pregnant Workers Directive*) çıkarılmış, 1992 yılında yürürlüğe girmiştir. Ebeveyn İzinleri Direktifi ise 1996 yılında kabul edilmiştir. Devamında, 1997 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi oluşturulmuş, 2000 yılında Lizbon Stratejisi kabul edilmiş, 2001 Avrupa İstihdam Kılavuzu'nda da aile dostu iş hukukuna yer verilmiştir. Gördüğümüz üzere, Danimarka ve Fransa ile başlayan bu süreç giderek Avrupa genelinde yaygınlaşmıştır.

Bu kaynaklara ve düzenlemelere baktığımızda üç temel bileşen öne çıkmaktadır:

1. *Analık izinlerinin artırılması,*
2. *Babalık izinlerinin uygulamaya konulması,*
3. *Aile gerekçesiyle esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması.*

Neoklasiklere göre: "Bir uygulamaya geçerse, bu uygulamanın yerinde olup olmadığını şöyle anlarız: Eğer bu uygulama kâr artışı ve performans artışı sağlıyorsa, o zaman bu iyi bir şeydir." Aile dostu iş hukuku da aslında performansı ciddi biçimde artırmaktadır. Çünkü işçi, aklının bir köşesinde çocuğunu, ailesini taşıyorsa stres düzeyi yükselir. Dolayısıyla ne yapılmalıdır? Aile desteklenmeli, anne ve baba desteklenmeli, böylece stres azalmalı, performans artmalıdır. Sonra, cinsiyet eşitliği yaklaşımı devreye girer. Az önce söylediğim gibi, ailenin taşıyıcı unsuru çoğunlukla çalışan kadındır. Kadınların, özellikle çalışan kadınların omuzlarında ciddi bir yük vardır. Bu durumda ne yapılmalıdır? Kadına destek verilmelidir. Cinsiyet eşitliği yaklaşımı da bu yükün kadının omuzlarından alınarak aileye dağıtılması gerektiğini savunur. Yani bu yük, erkekle paylaşılmalıdır. Erkek ve kadının birlikte bu sorumluluğu üstlenmesi sağlanmalıdır. Piyasa yaklaşımı da aile dostu iş hukukunu desteklemektedir. Çünkü firmalar çalışanlarına yatırım yaparsa insan sermayesi güçlenir ve kaliteli insan sermayesi ortaya çıkar. Bu durumda o firmaların üretimi de kaliteli olur. Bu konuyla ilgili kurumsal teoriler de bulunmaktadır.

Kurumlar aileyi desteklemelidir. Evet, sendikalar ve devlet aileyi korumalı ve desteklemelidir. Çünkü devlet, vatandaşlarından oluşur. Sendikalar da üyelerinden oluşur. Aile, bu yapıların temel bir birimidir. Dolayısıyla bu kurumlar, üyelerini ve vatandaşlarını korumalı, değerlendirmeli ve onlara destek vermelidir.

Aile dostu iş hukuku uygulamalarını temellendiren yaklaşımlar da bütün bu görüşleri desteklemektedir. Tabii hepsinden önemlisi, belki de iş hukukunun kendisidir. İş hukuku en temel gerekçeyi oluşturur. Az önce sanayi devriminden bahsederken de ifade etmiştim: İş hukukunun doğuşunda işçinin korunması vardır. Bugün de bütün iş hukuku kitaplarını açtığınızda, iş hukukunun temel ilkelerinin başında işçinin korunması gelir. İşte bu işçi bir anne, bir baba olabilir; ailenin bir unsuru olabilir. Dolayısıyla işçinin korunması, onun kişiliğinin korunması, aynı zamanda ailesinin de korunmasını gerektirir. Bu da aile dostu iş hukuku uygulamalarının bir gerekçesini oluşturur.

Japonya'da da bu konuya ilişkin ilginç bir örnek vardır. Japonya'da aile dostu iş hukuku uygulamaları, toplumsal sorumluluğun bir parçası olarak görülmektedir. Yani aile ve çocukların korunması, tüm toplumun sorumluluğundadır. Bu nedenle toplum; siyasi partileriyle, sendikalarıyla ve devletiyle aileyi korumak için çaba göstermelidir. Bu anlayış, onların toplumsal sorumluluklarının bir parçası olarak kabul edilmektedir. Hem Demokrat Parti hem de Liberal Parti, aile dostu düzenlemelere destek vermektedir.

Aile Dostu İş Hukuku Nedir?

Aile dostu iş hukuku düzenlemelerinin başında, başlangıç aşamasında iki grup uygulama yer almaktadır. Bu noktada "Aile dostu iş hukuku nedir?" diye sorarsanız, bunu iki başlık altında inceleyebiliriz.

Bunlardan biri, iş yerinden geçici olarak uzaklaşma imkânı veren, yani aile yaşamıyla ilgili izinler; diğeri ise aile gereksinimlerine bağlı esnek çalışmalardır. Yani kavramı bu iki başlık altında doğuyor, geliyor ve sınıflandırıyoruz. Aile yaşamıyla ilgili izinleri bir kenara koyduğumuzda, diğer tarafta aile gereksinimlerine bağlı esnek

çalışmalar yer alıyor. Bu uygulamaların ayırt edici özelliği ise talebe bağlı ve kullanılabilir olmalarıdır.

Birazdan yine değineceğim üzere, mevzuatınızda aile dostu olarak nitelendirilebilecek düzenlemeler bulunabilir. Ancak, getirilen bu imkânlarla aile bireylerine tanınan hakları korumazsanız, yani bu imkânlardan yararlanan çalışanları güvence altına almazsanız, bu düzenlemelerin bir anlamı kalmaz. Bu nedenle bir yandan bu düzenlemelerin yapılması, diğer yandan bu düzenlemelerden yararlanan çalışanların korunması gerekir. Bunlardan bahsedeceğim ve bilahare çok ilginç iki örnekten söz edeceğim. Özellikle Almanya, Avusturya ve Slovenya’da uygulanan “aile dostu girişim sertifikası” ve İsrail örneğinden bahsederek Türkiye’ye de değinip sunumumu kapatmaya çalışacağım.

Aile dostu iş hukuku uygulamalarını, dediğimiz gibi, bir izinler bir de esnek çalışmalar olarak iki başlık altında sınıflandırabiliriz. Uygulamalar bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, aile dostu iş hukuku kapsamında en çok öne çıkan başlıklar izinler ve esnek çalışmalardır. Öncelikle izinlerden söz edeyim. Bu izinlerin kapsamı, gebelik izinleriyle başlamakta; doğum izni, çocukların hastalıkları sırasında ebeveynlerin kullanabileceği izinler, çocukların eğitimleriyle bağlantılı olarak anne ve babanın kullanabileceği izinler, çocuklar yetişkinliğe erişene kadar geçerli olan izinler ve hatta anne babanın kendi ebeveynlerinin bakım ihtiyaçlarına bağlı olarak kullanabileceği izinleri de içermektedir. Bu izinler başlangıçta doğrudan anneler düşünülerek sistemlere dahil edilmiştir. Yani **maternity leave** – annelik izni – olarak düzenlenmiştir. Ancak zamanla **ebeveyn izni** ve **babalık izni** gibi formlara da dönüşmüştür. Yani, anne ve babanın çocuk bakımını ve aile sorumluluğunu paylaşmasına yönelik uygulamalar karşımıza çıkmaktadır. Danimarka’da süreç böyle başlamıştır. Yani yalnızca anne değil, baba da sürece dâhil edilmiştir. Annelik izni kavramının yerini giderek ebeveyn izni ve babalık izni kavramları almıştır.

Süre kısıtımız nedeniyle ülke uygulamalarının her birine detaylıca değinmem mümkün olmayacak. Ancak Danimarka ile başlayan,

Finlandiya ile devam eden ve Almanya'da da örnekleri görülen bu uygulamalar zamanla Avrupa genelinde yayılmıştır. Bu ülkelerde giderek uzayan annelik izinleri, çocukların hastalığında ve eğitiminde kullanılacak izinlerin yaygınlaştığını görmekteyiz. Birazdan ülkemizdeki uygulamalara da değineceğim. Japonya'da, daha önce de belirttiğim gibi, toplumsal sorumluluk anlayışına bağlı olarak firmaların, siyasi partilerin ve devletin ciddi düzenlemeleriyle karşılaşırız. İngiltere'de benzer uygulamalar mevcuttur. Esnek çalışma, aile dostu iş hukuku uygulamalarının bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. Yani aileyle ilgili izinlerin dışında ikinci bir kategori olarak karşımıza esnek çalışma gelmektedir. Aile gereksinimlerine bağlı olarak yapılan bu esnek çalışmalar hem anne hem baba açısından ortak sorumluluk paylaşımı temelli izinleri içermektedir. Örneğin Alman hukukunda, kısmi süreli çalışma uygulaması yer almaktadır. Bu uygulama, yakın dönemde bizim mevzuatımıza da girmiştir. Alman hukukunda ilk kez karşılaşılan bu düzenlemede, izin kullanmak yerine ebeveynlere kısmi süreli çalışma talebinde bulunma hakkı tanınmaktadır; işverenin bunu kabul etme zorunluluğu öngörülmektedir. İşveren yalnızca acil operasyonel sebeplerle bu talepleri reddedebilmektedir. Kısmi süreli çalışanların çok büyük bir kısmı kadındır. Çalışan kadınların da önemli bir bölümü bu şekilde çalışmaktadır. Peki bu kadın çalışanlar nasıl desteklenebilir? Erkeği de sürece dâhil ederek. Erkek ve kadına ortak sorumluluk yüklenerek, anne ve babanın birlikte sürece katılması sağlanmalıdır. Japon hukukunda bu noktada bir dengeleme ilkesi vardır. Bu ilkeye göre devlet, belediyeler ve işverenler, ebeveynlere katkıda bulunma yükümlülüğü altındadır. Ayrıca, aile yaşamı ile iş yaşamını dengelemeyi engelleyen düzenlemelerin kaldırılması ve bu iki alanın uyumunu sağlayacak düzenlemelerin yapılması yükümlülüğü getirilmiştir.

Mesela bizde de Yargıtay'ın ve bölge adliye mahkemelerinin son dönemde bu yönde kararları bulunmaktadır. Örneğin, yıllar önce muvafakat verilen bir işyeri değişikliği, sonradan işçinin ailesinin olması, yerleşik bir hayata geçmesi, çocuk sahibi olması hâlinde geçerli

sayılmayabilmektedir. Bunun benzer örneklerini biz de görmekteyiz. Özetle, aile gerekçesiyle çalışma yaşamını esnekletirmek, aile dostu iş hukuku uygulamalarının bir parçasıdır. Yine aile ihtiyaçları ve aile gerekleri dolayısıyla kullanılacak izinleri artırmak da aile dostu iş hukuku uygulamalarının temelini oluşturmaktadır.

Ayrık düzenlemelerden de bahsedip ardından Türk iş hukukuna değineceğim ve böylece toparlayacağım. Şimdi, yalnızca teknik yönden ele alacağım iki örnek var. İsrail uygulaması bu anlamda ilginç bir örnektir. Burada, İsrail'in uluslararası hukuk bakımından hiçbir insanın tasvip edemeyeceği insanlık dışı uygulamalarını bir kenara bırakarak, yalnızca teknik yönüyle değerlendirme yapacağım. Örneğin, İsrail Hukukunda, evlenen bir kadının işten çıkarılması iki yıl süreyle yasaklanmıştır. Yine, bu yasağı ihlal eden işverenler hakkında hapis cezasına kadar varabilecek yaptırımlar öngörülmüştür. Ayrıca, çocuğun hasta olması, anne babanın hastalığı gibi hallerde ciddi uzun süreli izin hakları tanınmıştır. Ücretli doğum izinleri ise olağanüstü uzun ve kapsamlıdır. Bunun yanında, Anneler Günü izni, sünnet töreni izni, çocuğun evlenmesi için izin, evden çalışma, televizyon üzerinden çalışma gibi uygulamalar da bulunmaktadır. Belki de bu durum, bazı coğrafi ve politik sebeplerle ailenin korunmasına yönelik özel bir hassasiyeti yansıtmaktadır.

Daha da ilginç olan bir başka uç örnek ise Almanya, Avusturya ve Slovenya'da başlayan ve giderek Avrupa'da yaygınlaşan bir uygulamadır. Şöyle ki: Bazen ürün etiketlerinde "Bu ürünün üretiminde çocuk işçi çalıştırılmamıştır" ya da "Bu ürünün üretiminde hiçbir hayvana zarar verilmemiştir" şeklinde uyarılar görürüz. İşte bu tür uygulamaların benzeri olarak geliştirilen **Aile Dostu Girişim Sertifikası** oldukça dikkat çekicidir. Ailenin korunması açısından bu uygulamayı oldukça anlamlı buluyorum. Ne yazık ki ülkemizde bunun bir karşılığı bulunmamaktadır. Uygulama şu şekilde işlemektedir:

Sekiz başlık belirlenmektedir. Bu başlıklar şunlardır:

1. Çalışma süreleri ve izinler
2. İş akışı
3. İşin içeriği
4. İş yeri ortamı
5. Enformasyon ve iletişim politikası
6. Yönetmelik rekabet
7. İnsan kaynağı geliştirme
8. Ücret, ikramiyeler ve aile odaklı destekler

Devlet, işletmelere bu sekiz başlıktan üç tanesini seçmelerini önermektedir. Örneğin, “çalışma süreleri ve izinler”, “iş yeri ortamı”, “insan kaynağı geliştirme” gibi başlıklar seçilebilir. Seçilen bu üç başlık kapsamında, işletmelerin aileye destek verecek uygulamalara yönelmeleri beklenmektedir. Yani çalışma sürelerinde, iş yeri ortamında ya da insan kaynağını geliştirme süreçlerinde; çalışanların aile yaşamını destekleyecek ve koruyacak düzenlemeler yapılması istenmektedir. Bu düzenlemeleri gerçekleştiren işletmeler, devlete başvurarak değerlendirme sürecini başlatmaktadır. Devlet tarafından yapılan denetimde; işçi temsilcileri, işveren temsilcileri ve devlet temsilcilerinden oluşan bir kurul görev yapmaktadır. Eğer kurul, söz konusu işletmenin gerçekten aileyi koruduğu ve desteklediği yönünde bir karara varırsa, işletmeye üç yıl süreyle geçerli olacak **Aile Dostu Girişim Sertifikası** verilmektedir. Ve o sertifika, işletme tarafından aktif şekilde kullanılmaktadır. Şimdi düşünün, bir alışveriş yapacaksınız. İçeri girdiniz ve baktınız ki “Biz aile dostu bir işletmeyiz. Çalışanlarımız şu, şu, şu haklara sahiptir; şu şekilde desteklenmektedir” gibi bir ibare yer alıyor. Bu durum, doğal olarak bir sempati yaratacaktır. KO-Bİ’lerden uluslararası firmalara kadar pek çok işveren bu uygulamaya başvurmakta ve gerçekten çok olumlu sonuçlar almaktadır. Bu uygulama giderek Avrupa’da yaygınlaşmaktadır. Bizde de düşünülebilecek bir yöntemdir. “Aile Yılı” demiştik ya, işte bu uygulama aileyi destekleyebilecek güzel ve ilginç bir örnek olabilir.

Aile dostu iş hukuku uygulamaları tamamen sorunsuz, mükemmel uygulamalarımız gibi düşünülmemelidir. Şimdiye kadar hep pembe bir tablo çizdim: izinler verilsin, esnek çalışmalar yapılsın, aile, ebeveynler, çocuklar korunsun vs. Ancak gerçekte tablo bu kadar pembe değildir. Neden mi? Çünkü aile dostu iş hukuku uygulamalarının önemli bir ekonomik boyutu vardır. Bu uygulamalar, işletmelere ek yükler getirmektedir. Uzun süreli izinler, esnek çalışma talepleri ve özellikle işe dönüşte – başta kadınlar olmak üzere – çalışanların karşılaştığı zorluklar, işverenlerin ve devletlerin bu uygulamalara karşı zaman zaman direnç göstermesine neden olmaktadır. Ayrıca rekabet açısından da sorun yaratabildiği durumlar vardır. Bununla birlikte, algı sorunları da söz konusudur. Aile dostu iş hukuku uygulamaları ile ilgili olumsuz toplumsal yargılar, iş yeri ortamlarında kendini gösterebilmektedir. Örneğin, aile sebebiyle sık izin kullanan çalışanlara yönelik “Bu da sürekli çocuklarının peşinde, sürekli izin alıyor, onun işlerini biz yapıyoruz” gibi yakınmalar, çoğu iş yerinde zaman zaman duyulabilmektedir. Dolayısıyla bu tür sosyal algılar, aile dostu iş hukuku uygulamalarının önündeki engellerden biridir. Bir de şu gerçek var: Hemen hemen tüm dünya kültürlerinde hâlâ “erkekler çalışır, kadınlar – anneler – çocuklarına bakar” gibi bir anlayış hâkimdir. Bu yaygın kültürel algıyı değiştirmek de oldukça zordur.

Makaleyi yazarken karşıma çıkan çok güzel bir örnekten bahsetmek istiyorum. Japonya’da, toplumsal sorumluluk anlayışı doğrultusunda fabrikaların ciddi adımlar attığı görülüyor. Hepimizin bildiği dünya devi Toyota, bu konuda örnek teşkil etmektedir. Toyota, ebeveyn izni uygulamasını hayata geçiriyor ve iki ebeveynin de çalıştığı ailelerde bu iznin yalnızca kadınlar tarafından değil, erkekler tarafından da kullanılabilceğini açıkça belirtiyor. Şirket, 60.000 Toyota çalışanına bu uygulamayı duyuruyor: “Ebeveyn izni artık erkek çalışanlar tarafından da kullanılabilir.” Ancak, bu düzenleme hayata geçtikten sonra, 60.000 çalışandan yalnızca iki erkek çalışanın bu izni talep ettiği görülüyor. Bu da gösteriyor ki, erkeklerin çocuk bakımına doğrudan katılımına yönelik kültürel direnç hâlâ güçlüdür. “Sen

erkek olarak çocuğuna mı bakacaksın?” düşüncesi, bu tür politikaların yaygınlaşmasının önünde engel oluşturmaktadır. Ancak şunu da ifade etmek gerekir: Aile dostu uygulamalar giderek yaygınlaşmaktadır. Nüfus artışının yavaşlaması, aile bireylerinin sayısındaki azalma gibi nedenlerle bu alanda adım atılması artık bir zorunluluk hâline gelmektedir.

Türkiye’de Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları

Dünyada genel tablo bu şekilde. Japonya, Slovenya, Almanya, Danimarka, Finlandiya örneklerinden bahsettik. Şimdi de Türkiye’ye bakalım. Türkiye’de aile dostu iş hukuku uygulamaları açısından, bizdeki düzenlemelere doğrudan bu isim verilme de aileyi koruyan nitelikteki uygulamalar özellikle 2016 yılından itibaren yaygınlık kazanmıştır. Elbette daha önceye uzanan örnekler de mevcuttur. Anayasamız zaten 41. Maddesinde bu konuda açık bir tavır ortaya koymaktadır. “Aile, Türk toplumunun temelidir” diyerek devam eden bu hüküm, aslında “Devlet aileyi koruyacaktır” anlamını taşımaktadır. Ayrıca, “Eşler arasında eşitliğe dayanır” diyerek cinsiyet eşitliğini gözetmekte ve devlete bu konuda yükümlülükler de getirmektedir.

Mevzuatımıza şöyle hızlıca bir göz attığımızda, aileyi koruyan pek çok düzenleme ile karşılaşmaktayız. Örneğin; kadınlara yönelik ayrımcılığı ve gebelik nedeniyle ayrımcılığı yasaklayan İş Kanunu’nun 5. Maddesi, bu düzenlemelerin başında gelir. Yine hamilelik ve doğumu fesih için geçerli sebep saymayan İş Kanunu’nun 18. Maddesi, doğum sebebiyle yapılacak derhal fesihlerde fesih hakkının kullanılma süresini geciktiren 25/1. Madde, önemli örneklerdendir. Süt izni — eskiden “emzirme izni” olarak anılırdı — daha zarif bir kavrama evrilmiş, bugün “süt izni” şeklinde anılmaktadır. Yine doğum izni, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta; çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce on hafta olacak şekilde düzenlenmiş olan İş Kanunu’nun 74. Maddesi, gebelik süresince yapılacak periyodik kontroller için ücretli izin verilmesini öngörmektedir.

Ayrıca, Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Koşullarına İlişkin Yönetmelik de son derece önemli düzenlemeler içermektedir. Özellikle 2016 yılında bu alanda ciddi adımlar atılmıştır. Bu dönemde, farklı teknik gerekçelerle karşı çıkmış olsa da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın isminin bir süreliğine "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" şeklinde değiştirilmiş olması, devletin aileye verdiği önemi göstermesi bakımından anlamlı bir adımdır. Teknik gerekçelerle bu yapıdan vazgeçilerek bugün Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak iki ayrı yapı oluşturulmuştur. Ancak hâlen bir Aile Bakanlığı'nın varlığı, devletin konuya ne denli ciddi yaklaştığını göstermektedir.

2016'da getirilen bir başka düzenleme ile kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, doğum sayısına bağlı olarak genişletilmiştir:

- * Birinci doğumda 60 gün,
- * İkinci doğumda 120 gün,
- * Üçüncü doğumda 180 gün süreyle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı tanınmıştır.

Bu da ailenin korunması bakımından önemli bir adımdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında da, çocuğu bulunan kadınlara yönelik daha elverişli koşullarla erken emeklilik imkânı tanınmaktadır. Bu olumlu bir düzenlemedir. Ancak, derslerimde de sıkça ifade ettiğim gibi, burada da bazı eksiklikler vardır. Örneğin, muhtaç derecede malul çocuğu bulunan bir kadına yaşlılık aylığı bağlanması eksik bir uygulamadır. Yani mevzuat sadece bu durumdaki kadına elverişli koşullarla aylık bağlanmasına izin verir. Oysa kadının kendisi de malul olabilir veya yaşamını yitirmiş olabilir. Böyle bir durumda, babanın da bu imkândan yararlanabilmesi gerekir.

Ülkemiz mevzuatı açısından genel bir değerlendirme yapacak olursak; Anayasa'nın 41. Maddesi, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bu kanunlarda son yıllarda yapılan değişikliklerle yürürlüğe giren hükümler, devletin bir sosyal politika

aracı olarak aile dostu iş hukuku düzenlemelerine önem verdiğini göstermektedir. Gerçekten, son yıllarda gösterilen gayretleri takdir etmemek mümkün değildir. Bu düzenlemelerin her biri, aileyi korumayı, aile bütünlüğünü sağlamayı, gelecek nesillerin bireylerini oluşturacak çocukların korunmasını ve aile içi stresi azaltmayı hedefleyen yerinde adımlardır. Ancak tekrar vurgulamak gerekir ki, sadece bu düzenlemeler yetmez. Aynı zamanda bu düzenlemelerin etkili ve etkin şekilde uygulanmasının da sağlanması gerekir. Evet, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı, mazeret izinleri, doğum izinleri ve doğum sonrası ücretli izinler gibi haklar mevcuttur; ancak bunların gerçek anlamda kullanılabilir olması da bir o kadar önemlidir.

Burada hepimize görev düşüyor. Yani devlet bir düzenleme yapmış olabilir; ancak yargı organlarının, bakanlıkların ve belki de biz bilim insanlarının bu tür politikalara yorumlarımızla destek olmamız gerekebilir. Bu anlamda, genellikle katıldığım jüri oturumlarında ya da yaptığım sunumlarda öneriler sunmayı severim ve konuşmamı bu şekilde kapatmak isterim. Aile dostu iş hukuku düzenlemeleri kapsamında, örneğin şöyle bir düzenlemeyi neden uygulamayalım? Ailevi sebeplerle iş sözleşmesinin feshi bizde mümkün değil. Doğum sebebiyle bu hak tanınmış, ancak diğer ailevi sebepler için böyle bir düzenleme yok.

Kadın işçi evlendiği zaman iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı alabilir. Ancak çocuğunun tedavisi gibi veya eşinin tayini gibi ailevi gerekçelerle fesih hakkı tanınmamaktadır. Eğer gerçekten aile dostu iş hukukundan söz ediyorsak, bu tür ailevi sebeplerle fesih hakkı da düzenlenebilir. Yine yalnızca doğum değil, farklı ailevi sebeplerle de esnek çalışmalara imkân tanınmalıdır. Örneğin çocuk bakımı izinleri ya da anne babanın kendi ebeveynlerine yönelik bakım izinleri de mevzuata dâhil edilebilir. Böylece, Anayasa'da da ifadesini bulan toplumun temeli olan ailenin korunmasına yönelik politikalar ve düzenlemeler geliştirilebilir.

Elbette söylenecek çok şey var. Dün akşam yine göz gezdirdim. Biliyorsunuz, TED Talks adlı bir platform var; orada çok ilginç bir öneriyle karşılaştım. Ailenin korunmasına yönelik olarak şöyle bir öneri sunuluyordu: “Biz toplu iş sözleşmelerinde neyin pazarlığını yaparız? Ücret pazarlığı yaparız. Ancak zaman yönetimi pazarlığı da yapılabilir.” Bu öneri gerçekten dikkatimi çekti. Zamanın yönetimi...

Eğer zamanımız olsaydı, bunların hepsini uzun uzun konuşmak isterdim. Ancak kimseyi sıkmamak adına burada tamamlıyorum. Bana bu imkânı verdiğiniz için Gülnihal Hoca'ya ve size çok teşekkür ediyorum. Sorular varsa, memnuniyetle yanıtlamak isterim.



Soru-Cevap

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gmrkoğlu

Sayın Hocam, ben de bu kapsamlı sunum için çok teŖekkür ediyorum. Sizi dinlemek her zaman çok keyifli ve ğretici. Ne kadar teŖekkür etsem az; kendimi adeta tekrar ğrenci gibi hissettim. Bir yandan notlar aldım, bir yandan alıŖtım. Ve Ŗunu da söylemek isterim ki Hocam, kadın olarak çalıŖma yaŖamında yer almak baŖlı baŖına bir güçlük. Siz de ifade ettiniz. ocuk sahibi olarak bunu baŖarmak ise daha da zor. Evet Hocam, o kadar güzel ifade ettiniz ki, belki bize de tercüman oldunuz diyebilirim. Bir kadın akademisyen olarak Ŗunu da eklemek isterim: Hiçbir bahane ne srmeseniz dahi, sırf ocuk sahibi olmanız bile — ki benim için bu uzun zaman önce gerekleŖti — “Artık onun da kariyeri bitti” gibi bir algı yaratabiliyor. Yani sizin daha herhangi bir mazeret dile getirmenize bile fırsat kalmadan bu algı oluŖuyor.

Erkeklerin bu konudaki algısı bakımından da Ŗunu ifade etmek isterim Hocam: Her yıl öğrencilerime mutlaka Ŗu soruyu soruyorum; kısmi zamanlı alıŖmaya geiŖ imknından bahsederken, “Erkek öğrencilerden hanginiz ebeveyn izni kullanmayı dŖnrsnz?” diye sorarım. GemiŖ yıllarda lisans ğrencilerinin hiçbirisi “Ben kullanırım” demezdi. Ancak son birkaç yıldır “Ben de kullanırım” diyen ğrenci sayısının giderek arttığını gözlemliyorum.

Aslında siz, bu konuŖmanızla karŖılaŖtırmalı hukuk çerçevesinde neredeyse her konuya değindiniz. Özellikle İsrail örneğiniz bana çok ilginç geldi. Her ne kadar kendisi hukuku tanımayan bir devlet olarak bilinse de, nüfus politikasını bu denli önemsemeleri ve ceza hukuku yaptırımı getirecek düzeyde düzenlemelere yer vermeleri gerçekten dikkat çekici. Açıkçası, alıŖırken “Bir de İsrail’e bakalım” diye dŖnmemiŖtim; bu vesileyle ayrıca mteŖekkirim.

Eğer müsaadeniz olursa Hocam, sizi çok yordum; 45 dakika boyunca aralıksız konuşturdum ama siz de “Söylenecek çok şey var” dediniz. Ben de sizi hazır bulmuşken birkaç soru yöneltmek isterim.

Aslında bu kavramı tanımlarken siz de belirttiniz; aile dostu iş hukuku literatüre yeni giren bir kavram. Siz bunu nasıl tanımlıyorsunuz? Size göre bu kavramın olmazsa olmazları nelerdir? Türkiye açısından baktığımızda biz neler yapabiliriz? Mevzuatın yeterli olmadığını da belirttiniz. Acaba açık bir norm getirmek gerekir mi? Örneğin, işverenin “aileyi gözetme yükümlülüğü” gibi bir hüküm iş hukuku sistemine dâhil edilmeli midir? Ve eğer böyle bir yükümlülük getirilirse, bunun sınırları nasıl belirlenmelidir? Zira bu durum, ekonomik açıdan işverene bir yükümlülük de getirecektir.

Bu konularda da görüşlerinizi rica etmek isterim Hocam.

Prof. Dr. Ufuk Aydın

Çok teşekkür ederim, çok güzel bir soru aslında. Yani şöyle: Kanuna bir şey eklemek, kanuni düzenleme yapmak ya da işverene böyle bir yükümlülük getirmek elbette düşünülebilecek bir husustur. Ancak olayın bir de ekonomik boyutu var. Burası bir girişim ve bu girişimin bir mali riski var. Bu riski de işveren üstlenir. Yani siz işverene böyle bir yükümlülük getirdiğinizde ve işveren, işçinin bu yöndeki taleplerini karşıladığında, belki de gerçekten rekabet anlamında geri plana düşebilir. Dolayısıyla bence, böyle bir yükümlülük getirdiğimiz takdirde, bunu işverene tanıyacağınız bazı imtiyazlarla, birtakım teşviklerle desteklerseniz, o zaman uygulanabilir hâle gelir. Örneğin aile dostu girişim sertifikası ya da ailenin korunmasına ilişkin yükümlülükler gibi. Bu yükümlülükleri yerine getiren, aileyi destekleyen işverenlere sağlanacak teşvikler, düzenlemelerin uygulanabilirliğini artıracaktır.

Buradan hareketle, sen belki de şöyle sorabilirsin: “Hocam, siz bu makaleyi neden yazdınız?” Şöyle anlatayım: Ben yaklaşık 7-8 yıl dekanlık yaptım ve bu süre zarfında çocuğuyla, anne babasıyla, eşiyile ilgili sorunları olan hep kadın çalışanlar bana geldi. Ezildiler, üzüldüler.

“Oğlum rahatsız, hastaneye götüreceğim.”

“Oğlum evde yatıyor.”

“Annem kalp krizi geçirdi.”

vb. durumlar yaşandı.

Oysa bu sorunlar, kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunda olmalıdır. Ancak senin öğrencilerinde de görüldüğü gibi, erkekler bu sorumluluktan ya kaçıyor ya da yeterince önemsemiyor. Bu nedenle teşviklerle desteklenmiş bir sistem kurulmalı. Örneğin İsrail Hukukunda olduğu gibi ceza yaptırımını elbette çok uç bir uygulamadır, ama bunun yerine yükümlülük getirmek, çerçeve sunmak daha anlamlı olabilir. Zaten aile dostu iş hukuku uygulamalarının temel özelliklerinden biri de işçinin ihtiyacına ve talebine bağlı olmasıdır. Yani işçi talep etsin, işveren ise bu talep karşısında olumsuz bir tavır sergilemesin; devlet de bu süreci teşvik etsin. Bu yaklaşım, zaman içinde bir kültür olarak oturacaktır.

Bu kültürün gelişimi; feminist hareket, kadın-erkek eşitliği, üretimin artırılması ya da uluslararası rekabet gibi unsurlarla desteklenebilir. Ancak devletin sadece düzenleme yapmakla kalmayıp aynı zamanda bu süreci desteklemesi de gerekir. Sosyal devlet diyoruz ya, işte bu destek, sosyal devletin bir yükümlülüğü olmalıdır. Bütün yükü işverenin omzuna yükleyip, “Bu izni vereceksin, bu esnek çalışmayı uygulayacaksın” demek bence doğru değildir. Aynı şekilde, işçilerin de bu konuda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi gerekir. Elbette elimde sayısal veriler yok ama mesela ebeveynlik nedeniyle kısmi süreli çalışmaya geçen işçi sayısı kaçtır? Ya da bu hakkı kullanan işçi sayısı kaçtır? Bunu bilen çalışan sayısı kaçtır? Bunlardan da emin değilim. Bu nedenle biraz eğitimle, biraz yasal düzenlemeyle, biraz da teşvikle bu düşünce tarzı yerleşebilir. Yani yalnızca parasal desteklerle değil; işçilerin haklarını bilmesi, işverenlere sorumluluklar yüklenmesi ve devletin de destek vermesiyle daha iyi, daha uygun bir noktaya ulaşacağımızı düşünüyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Çok teşekkür ederim Hocam. Teşvikler dediniz, burada aklıma Kore örneği geldi. Orada çok yüksek bir yatırım, çok büyük bir harcama yapıldı. Ancak kültürel olarak o algıyı kıramadıkları için bu yüksek yatırımın karşılığını alamadılar. Nüfus politikasına da olumsuz etkiler devam etti.

Bizde de ebeveyn izni ilk geldiğinde hepimizi heyecanlandıran bir düzenlemeydi ama sanki bu da yine sadece kadınların kullanacağı bir izinmiş gibi algılandı. Orada aklıma şu geliyor Hocam, sizin fikrinizi merak ediyorum. Bildiğim kadarıyla İsveç, babalara da kota getiriyor. Diğer bazı ülkelerde de benzer uygulamalar var. Babalar kullanmadığında, babaya ait izin anneye de aktarılamıyor.

Sizce bizde de böyle bir düzenleme olmalı mı? Ebeveyn iznine ilişkin bir değişikliğe ihtiyacımız var mı, ne dersiniz?

Prof. Dr. Ufuk Aydın

Vallahi, şu anki hâliyle bu düzenleme biraz yerleşsin, yaygınlaşsın. Sonraki aşamada, o çeşitli varyasyonlar değerlendirilebilir. Yani şu düşünce işverene anlatılmalı: “İşçinin ailesini korursak, bu iş yerindeki stresi azaltır, işçiyi daha verimli kılar ve bu da işletmeye fayda sağlar.”

Bunu işverene kim anlatır? Devlet anlatabilir belki. Belki vergi teşvikleriyle, belki sosyal sigorta primleri üzerinden yapılacak desteklerle bu mümkün olabilir. Devlet bu konuda adımlar atarsa, sonrasında diğer varyasyonları da değerlendirebiliriz diye düşünüyorum Yelizciğim.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ederim hocam. Bir de kişisel mağduriyet yaşadığım bir hususu dile getirmek isterim. O konudaki görüşünüzü merak ediyorum. Hocam, çalışan ebeveynler olarak çocukların okul ve tatil dönemlerini bir şekilde ayarlamakta artık çok büyük güçlük yaşamıyoruz. Ama biliyorsunuz, son dönemlerde MEB’in uygulamaya koyduğu bir bahar, bir kış tatili, bir yarıyıl tatili ve bir de yaz tatili

olmak üzere dört farklı dönem oluştu. Özellikle bahar ve kış dönemlerindeki birer haftalık tatiller, çalışan ebeveynler için ciddi sıkıntılara yol açıyor. Hatta bir ara Ankara’da bir kamu kurumuna ziyarete gitmiştim; kurum adeta bir kreş gibiydi.

Acaba Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığı arasında bu konuda bir iş birliği veya birlikte yol alma durumu olabilir mi? Ya da bu dönemler için özel bir izin düzenlemesi getirilebilir mi? Çok çok iyi olur. O dönemi ben de çok iyi biliyorum. Gerçekten, normal eğitim döneminde anne-babanın ve çocuğun rolleri bellidir; çocuk okula gider, ebeveyn işe gider. Fakat tam da her şey yolundayken bir hafta tatil gündeme geliyor.

Bu gerçekten çok zorlayıcı bir durum. Hakikaten ciddi bir sorun hâline gelmiş durumda. Ne yazık ki bu durum, çoğunlukla annenin sorunu olarak görülüyor. Yani anne burada kendini sorumlu hissediyor. Tabii, senin eşin ne düşünüyor bilemem; ama genellikle çözüm arayan taraf anne oluyor. “Acaba büyük anne mi gelsin, büyük baba mı? İş yerine mi götürsem? Amirime rica etsem bir sorun olur mu?” gibi arayışlara giriliyor. Mutlaka bu konuya dair bir şey yapılmalı.

Bu yalnızca annenin değil, toplumun sorunudur. Tatil, milli eğitimin bir parçasıdır. O hâlde bu da toplumsal bir mesele olarak görülmeli. Nasıl çözülür bilemem; ama mutlaka bir şekilde buna el atılmalı. Bu, benim de yöneticiyken yaşadığım ciddi sorunlardan biriydi.

Çok teşekkür ederim hocam. Ben eşim açısından kısmen de olsa şanslı sayılırım. O da yoğun çalıştığı için “kısmen” diyorum. Artık biz de duruşmaları, ya da birlikte gelme durumlarını ayarlayarak bir şekilde idare edebiliyoruz. Ama gördüğüm kadarıyla bu, gerçekten çok ciddi bir sorun. Çoğu ailenin aile büyüklerinden destek alma imkânı da yok. Ayrıca bir haftalık bu kısa dönemler için bakıcı tutmak gibi bir şans da bulunmuyor. O dönemi geçirmek gerçekten çok zor. Sizin ağzınızdan, bu alanda çalışan biri olarak, bu konudaki özel görüşünüzü duymak istedim hocam. Ben çok teşekkür ediyorum hocam. Yaklaşık bir saatinizi aldım. Soruları da büyük bir içtenlikle yanıtladınız. Aslında söylenecek çok söz var. Bu konuda sizi tekrar dinlemek isterim.

Çalışmanızdan da zaten çok yararlanmıştım. Ancak daha fazla vaktinizi almamak adına sizden bir “son söz” olarak etkinliğimize son verebiliriz diye düşünüyorum. Var mıdır eklemek istedikleriniz, Hocam?

Prof. Dr. Ufuk Aydın

Vallahi ben karamsar değilim. Adımlar atılıyor ve atılmaya devam ediyor. Elbette yeterli olduğunu düşünmüyorum ama geleceğe umutla bakıyorum. Aile, çok önemli bir kurum. Bugünün çocukları, yarının yetişkinleri; yani bizim geleceğimizdir. Devlet de bunun farkında olduğunda, bu alanda yapılacak çok şey olduğu açıktır. Ama önemli olan, başlamaktır. Başlandı ve süreç devam ediyor. Biz de devamını dört gözle bekliyoruz.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ederim, Hocam. Son bir söz olarak, sevgili hocamız Prof. Dr. Burcu Savaş Kutsal'ın da bizleri izlediğini iletmek isterim. Kendisi, “Cinsiyetçi toplumsal bakış açısının özellikle değiştirilmesi gerektiğini ve kültürel kodlar bakımından da bir dönüşüm ihtiyacımız olduğunu” mutlaka ifade etmemiz gerektiğini belirtti. Ayrıca size teşekkürlerini ilettiler, Hocam.

Prof. Dr. Ufuk Aydın

Ben de kendisine teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Ben de hem UHAM Merkez Müdürümüz Sayın Gülnihal Akter Hoca'ya, hem de etkinliği teknik olarak destekleyen Abdülmecit Hoca'ya teşekkür ediyorum ve herkese iyi günler diliyorum.

İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XIII:

Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları: İnsana Yakışır İşin Sessiz Bileşeni

30 Mayıs 2025

Moderatör: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Doç. Dr. Canan Erdoğan

*Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Kıymetli hocalarım, değerli katılımcılar, bugün klasikleşen İnsana Yakışır İş Serisi'nin 13. etkinliğine hepimiz hoş geldiniz. “Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları: İnsana Yakışır İşin Sessiz Bileşeni” başlıklı bu oturumda, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Doç. Dr. Canan Erdoğan'ı dinleyeceğiz. Her zaman olduğu gibi, bugün de bizleri yalnız bırakmayan İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölüm Başkanı Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na ve kıymetli konuşumuz Doç. Dr. Canan Erdoğan'a katkıları için şimdiden teşekkür ediyorum. Ayrıca bu vesileyle, İnsana Yakışır İş Serisi kapsamında hazırladığımız birinci cildin hem açık erişimli olarak yayımlandığını hem de basılı olarak okuyucularla buluştuğunu paylaşmaktan büyük memnuniyet duyuyorum. Sözü moderatörümüz Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu hocamıza bırakıyorum. Buyurun hocam.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ederim. Sayın Müdür, saygıdeğer katılımcılar, değerli meslektaşlarım ve izleyiciler; İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin yaklaşık bir yıldır düzenlediği İnsana Yakışır İş Serisi'nin bugün 13. etkinliğinde birlikte olmaktan ben de büyük bir mutluluk duyuyorum. Bu seri, insana yakışır işin farklı boyutlarını tartışmaya açmak, hem akademik literatüre katkı sağlamak hem de politika yapıcılar ve uygulayıcılar için yol gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Hepimizin bildiği üzere, insana yakışır iş; ekonomik büyümenin yanı sıra insan onurunun, adaletin ve toplumsal barışın bir teminatıdır. Sendikaların etkin korunması ise yalnızca çalışanların bireysel

çıklarlarını değil, aynı zamanda demokratik değerleri ve sürdürülebilir toplumsal kalkınmanın temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, kamu görevlilerinin sendikal hakları; iş yerinde insan onurunun korunması, adil ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması ve toplumsal yapının güçlendirilmesi açısından insana yakışır işin hem sessiz bir bileşeni hem de oldukça kritik bir unsurudur.

Kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin uygulamada önemli bazı sorunların da devam ettiğini hepimiz biliyoruz. Bugün bizlerle olacak olan, bu alanda değerli akademik çalışmaları bulunan Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Canan Erdoğan, bu alanda yazdığı önemli bir kitabıyla literatüre en ciddi katkı sağlayan isimlerden biridir. Kendisinden, kamu görevlilerinin sendikal haklarının insana yakışır iş perspektifindeki yerini ve önemini çok boyutlu bir şekilde dinleyeceğiz ve hep birlikte değerlendirme fırsatı bulacağız.

Canan Hoca'ya bu vesileyle katılımları için teşekkür ediyorum. İzleyicilerimize de katılımları için teşekkür ediyorum. Oturum sonunda, eğer izleyicilerimizden sorular gelirse, YouTube üzerinden yönlendirilen soruları da ben Canan Hocamıza iletacağım. Şimdi sözü daha fazla uzatmadan Canan Hoca'ya bırakıyorum. Buyurun hocam.

Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları: İnsana Yakışır İşin Sessiz Bileşeni

Doç. Dr. Canan Erdoğan*

Teşekkür ederim kıymetli hocam. Ben de böyle bir seriye davet edildiğim için öncelikle sizlere çok teşekkür ediyorum. Bu seride emeği geçen tüm hocalarımıza, akademik personelinize de aynı şekilde teşekkürlerimi sunmak isterim.

Genel Olarak

Kamu görevlilerinin sendikal hakları hem idare hukukunu hem de iş hukukunu ilgilendiren bir alan olması nedeniyle disiplinler arası bir konumda yer almakta; bu yönüyle adeta iki alan arasında kalmaktadır. Bununla birlikte, nitelikleri bakımından da son derece önemli bir konuyu teşkil etmektedir. Tebliğ kapsamında sizlere, konuya ilişkin birkaç temel kavramdan bahsettikten sonra kamu görevlileri perspektifinden sendika kurma ve sendikaya üye olma, toplu sözleşme ve grev hakkı kavramlarından bahsetmeye çalışacağım.

İlk olarak aslında bu konu neden bu kadar önemli, belki buna değinerek genel kavramlara geçmek daha faydalı olacaktır. 2025 yılı Mart ayında yayımlanan istatistiklere göre, şu anda Türkiye’de 5.243.896 kamu görevlisi statüsüne sahip çalışan bulunmaktadır. Ve bizler aslında sayının ne kadar yüksek olduğunu görmekteyiz. Aşağıda da değineceğimiz üzere, kamu görevlisi sayısının ve kapsamının bu denli yüksek olması, sendikal haklar açısından sorunları da beraberinde getirmektedir.

* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Sendikalı kamu görevlisi oranı (Temmuz)	Sendikalı işçi oranı (Ocak 2025)
%75.18	%14.97

Sendikalaşma oranına bakıldığında, kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının işçilere göre çok daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Temmuz verilerine göre kamu görevlileri sendikalaşma oranı %75'in üzerindedir.

Temel Kavramlar

Öncelikle kamu görevlisi kavramını tanımlayarak başlayabiliriz. İdare hukuku açısından bakıldığında farklı ve çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Ancak genel olarak ifade edecek olursak, kamu kesiminde bir teşkilata bağlı olarak kamu hizmeti gören herkesi kamu görevlisi olarak tanımlayabiliriz. Tekrar belirtmek gerekir ki doktrinde, dar anlamda ya da geniş anlamda yapılan tanımlamalar bulunmaktadır.

Fakat 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (KGSTSK) m.2'de kanunun kimler açısından uygulama alanı bulduğu ifade edilmektedir. İlgili maddeye göre, “*Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır*”. Görüldüğü üzere maddeye göre kamu görevlisi kavramı, oldukça geniş tutulmaktadır.

Sendika hakkı kavramı ise, temelde örgütlenme özgürlüğüne dayanan anayasal bir haktır. Sendika hakkı, geniş anlamda ve dar anlamda olmak üzere ikiye ayrılabilir. Dar anlamda sendika hakkı, sendika kurma, sendikaya üye olma ve üyelikten ayrılma şeklinde anlaşılırken; geniş anlamda sendika hakkı birden fazla özgürlüğü içinde

barındırmaktadır. Genel olarak ifade etmek gerekirse sendika hakkı kavramı, sendika kurma, toplu pazarlık ve grev hakkını da içine alan bir üst kavramdır. Bu haklar bir sacın ayakları gibidir. Yani bunların birbirinden ayrılmasının mümkün olmadığı belirtilmelidir. Bu nedenle ilgili haklardan birinin eksik olduğu durumlarda zaten sendika hakkının tam anlamıyla sağlandığından bahsedebilmek mümkün değil.

Sendika hakkı, ayrıca olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü, bireylerin serbestçe sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma haklarını ifade eder. Olumsuz sendika özgürlüğü ise, kişinin sendikaya girmeme veya girmiş olduğu sendikadan ayrılma serbestisidir.

Grev hakkını da genel anlamıyla, “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir” (6356 sk m.58/1), şeklinde tanımlayabiliriz. Madde-nin devamında kanuni grevin ne anlama geldiği ve hangi unsurları taşıması gerektiği de düzenlenmiştir. Buna göre, “Toplu iş sözleşmesi-nin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir”. Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda (STİSK) greve yer verilmişse de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda, böyle bir hakka ve düzenlemeye yer verilmemiştir. Hatta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na baktığımızda, bu hakkın doğrudan kamu görevlileri açısından açıkça yasaklandığını görmekteyiz.

Kamu görevlilerine sendikal haklar tanınması sürecine bakılacak olursa, öncelikle belirtilmelidir ki, ülkemizde kamu görevlilerinin sendikalaşmasına baştan beri kuşku ile yaklaşılmıştır. Bunun nedeni, kamu görevlilerinin örgütlenmesinin kamu menfaatine zarar vereceği ve kamu hizmetinin aksayacağı düşüncesidir. Kamu görevlilerinin sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının sınırlanması sadece

Türkiye’ye özgü bir durum değildir; benzer eğilimler birçok ülke hukuk sisteminde de gözlemlenmektedir. Bu sınırlamaların arkasında tarihsel ve kavramsal bir yaklaşım yer almaktadır. Kamu görevlisi, kelime anlamı itibarıyla devletin memuru olarak tanımlanmakta; özellikle Almanya gibi ülkelerde, devlet adeta bir “baba figürü” olarak konumlandırılmaktadır. Bu çerçevede, devletin kendi memurunun haklarını zaten koruyacağı ve bu nedenle memurun devlete karşı örgütlenme ihtiyacı duymayacağı yönünde bir varsayım gelişmiştir. Kamu görevlilerine sendikal hakkın tanınması ilk olarak 1961 Anayasası ile olmuştur. 1961 Anayasası’ndaki ifade, 12 Mart 1971 muhtırasından sonra “çalışanlar” ifadesi “işçiler” olarak değiştirilmiş ve böylece kamu görevlileri, hakkın kapsamı dışına çıkarılmıştır. 1982 Anayasası için ise, başlangıçta sendika hakkının sadece işçi ve işverenlere tanınmış olduğu söylenmelidir. Sonrasında 2001 yılında yapılan değişiklik ile söz konusu hak, tüm “çalışanlara” tanınmıştır. Bunun sonucu olarak 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak Kanun, Türkiye’nin onayladığı uluslararası normlara aykırı hükümler içermesi gerekçeyle hem ILO tarafından hem de Türk doktrininde eleştirilere maruz kalmıştır. Kanun adından da anlaşılacağı üzere, kapsamında sadece sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı ve toplu sözleşme haklarından faydalanmaya ilişkin hükümlere yer verilmiş, grev hakkı düzenlenmemiştir. Nihayet gelinen noktada kanunun adı, 2012 yılında “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, kanunda kamu görevlilerine sadece sendika kurma- sendikaya üye olma ve toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Bununla birlikte grev hakkı yine tanınmamıştır.

Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na paralel düzenlemelere yer verildiğini görmekteyiz. Nasıl ki 6356 sayılı Kanun’da sendikalaşma açısından işkolu esası benimsenmişse, 4688 sayılı Kanun’da da hizmet kolu esasının benimsendiğini

görmekteyiz. Ancak her iki kanunun sistematüğinde işin niteliğinden kaynaklanan farklılıklar bulunmaktadır. Örneğın, 6356 sayılı Kanun açısından hangi işyerlerinin hangi işkoluna girdiğinin tek tek yönetmelik ile belirlenmesi, ilan edilmesi mümkün değildir. Ancak 4688 sayılı KGSTSK m.5'e dayanılarak çıkartılan *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik*'te hangi kamu kurumlarının hangi hizmet kolu altında yer aldığı liste halinde belirtilmiştir. Ayrıca Yönetmelik'te kamu kurum veya kuruluşlarının girdiği hizmet koluna ilişkin bir itiraz durumunda, anlaşmazlığın nasıl çözümleneceği düzenlenmiştir. Buna göre, “Kamu kurum ve kuruluşlarının girdikleri hizmet kolunda anlaşmazlık çıkması halinde tarafların başvurusu üzerine hizmet kolu, kurum ve kuruluşta yürütölen görevin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığınca birlikte belirlenir. Bu Yönetmeliğın yürürlüğe girmesinden sonra kurulacak kamu kurum ve kuruluşlarının dahil edileceği hizmet kolu ile ekli listede yer almayan kurum ve kuruluşlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından tespit edilir. Değişiklikler Resmî Gazetede yayımlanır”.

Benzer şekilde 4688 sayılı Kanun sistematüğinde de serbest kuruluş ilkesi benimsenmiştir. Dolayısıyla önceden izin almaksızın kamu görevlisi sendikası kurulabileceği gibi, aynı hizmet kolunda birden fazla sendika da kurulabilir.

Kamu Görevlilerinin Sendikaya Üye Olma Hakkı

Anayasa m.51/3-7'ye göre, “Çalışanlar ve işverenler, ... önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz ... Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz”. 4688 sayılı Kanun m.14 uyarınca da m.3'te tanımı yapılan kamu görevlileri, m.15'te belirtilen ve üye olmaları yasaklananlar arasında olmamak kaydıyla, kamu görevlileri sendikalarına serbestçe üye olabilirler.

Maddenin önceki halinde, en az 2 yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışanların sendikalara üye olabilecekleri ifade ediliyordu. Ancak ilgili sınırlama, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmesi sebebiyle iptal edildi ve 2012 yılında bu ibare kaldırılmıştır. Dolayısıyla bugün itibarıyla kamu görevlisi sendikalarına üye olabilmenin tek şart, kamu görevlisi olmak. Kamu görevlileri, çalıştıkları işyerlerinin girmiş olduğu hizmet kolunda kurulu olan bir kamu görevlisi sendikasına üye olabilirler. STİSK m.2/1-ğ'de düzenlendiği üzere, kamu görevlisi sendikasının kurulabilmesi için en az yedi kamu görevlisinin bir araya gelmesi gerekir. Bunların sendikanın kurulacağı hizmet kolunda fiilen çalışıyor olması bir koşul değildir. Sendikanın kurucuları; sendika tüzüğü ve kamu görevlisi olduklarını gösterir belge ile sendikayı ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini kuruluş dilekçelerinin ekinde sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar (4688 sk. m.6/3).

Bugün itibarıyla, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK), Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik Kamu-İş), Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (Hak-Sen), Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu (Çalışan-Sen), Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu (Tüm Memur-Sen), Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Anadolu-Sen), Şehit Gazi Sen Konfederasyonu, Manevi, İlkeli ve Liyakatli Sendikalar Konfederasyonu (MİL-SEN), Yurt Sendikaları Konfederasyonu (YURT SEN) mevcuttur.

Sendika Üyesi Olamayacak Kamu Görevlileri

Her ne kadar Kanunda kamu görevlilerinin sendika üyesi olmasının serbest olması düzenlenmişse de kişi bakımından ciddi bir sınırlama yapıldığı belirtilmelidir. Ancak kanun gerekçesinde “*Demokratik ve sosyal bir hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden*

birisini örgütlenme özgürlüğü oluşturmakta olup temel insan haklarından sayılan bu özgürlüğün sendikal hak olarak tüm çalışanlara ayrımsız bir şekilde tanınması gerekmektedir” ifadelerine yer verilmiştir.

Kanun m.15'e göre, “Bu Kanuna göre kurulan sendikalara; a) Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekte sayılanlar, c) Bakanlar, bakan yardımcılar, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcılar, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcılar, d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, e) Mülkî idare amirleri, f) Silahlı Kuvvetler mensupları, g) ... h) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları, ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, j) Emniyet hizmetleri sınıfı, k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, l) Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler, üye olamazlar ve sendika kuramazlar.” İlgili maddede, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları doğrultusunda dönem dönem değişiklikler yapıldığı görülmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin son iptal kararından önce, fakülte dekanları, yüksekokul müdürleri ve müdür yardımcılar normal şartlarda maddenin (d) bendinde sayılarak sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri arasında yer almaktaydı. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu iptal kararıyla birlikte, bu unvanları taşıyan kişiler sendika üyeliği yasağı kapsamı dışına çıkarılmıştır.

Aslında incelendiğinde, sendikal haklara ilişkin sınırlamaların çoğunlukla üst düzey kamu görevlileri, silahlı kuvvetler mensupları ve güvenlik birimlerinde çalışan personel gibi belirli grupları kapsadığı görülmektedir. Ancak buna rağmen Türkiye, her yıl Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından eleştirilmekte ve izleme listesine alınmaktadır. Bu eleştirilerin temelinde, örgütlenme özgürlüğü alanındaki sınırlamaların kapsamının oldukça geniş tutulması yer almaktadır. Nitekim Komite, Türkiye'nin taraf olduğu 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması" ile 98 sayılı "Toplu Pazarlık Hakkı"na ilişkin ILO Sözleşmeleriyle bağdaşmayan düzenlemeler yapıldığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin mevzuatı uluslararası normlarla uyumlu hâle getirmesi yönünde sürekli olarak eleştirilere maruz kaldığı görülmektedir.

Hiç kuşkusuz, kamu görevlileri üzerinde tasarrufta bulunma yetkisi esasen devletlere aittir. Bu durum, uluslararası belgelerde ve özellikle ILO çerçevesinde oluşturulan komite, komisyon ve uzman gruplar tarafından da kabul edilmektedir. Ancak bu tür yapılar, söz konusu yetkinin sınırsız olmadığına özellikle vurgu yapmaktadır. Özellikle Türkiye'nin de taraf olduğu ILO'nun 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi" ile 98 sayılı "Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" çerçevesinde, yalnızca belirli kamu görevlilerinin — örneğin silahlı kuvvetler mensupları, kolluk kuvvetleri ve devletin yönetiminde görev alan çekirdek kadro personelin — sendikal haklarının sınırlanabileceği kabul edilmektedir. Bu sınırlandırmaların dışında kalan diğer kamu görevlilerine yönelik kısıtlamaların ise sözleşmelere aykırılık teşkil edeceği açıkça belirtilmektedir. Bu nedenle, sendikal hakların tanınmasında ve uygulanmasında, kamu hizmetinin niteliği ile orantılı bir denge gözetilmesi gerekmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uzmanlar Komitesi tarafından Türkiye'ye yönelik olarak son yıllarda yayımlanan raporlarda, kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin ciddi eleştiriler yer

almaktadır. Bu eleştirilerin odak noktasında, özellikle cezaevi personeli ve üst düzey kamu görevlilerine yönelik örgütlenme hakkı sınırlamaları bulunmaktadır.

2018 yılı raporunda, ceza infaz kurumlarında görev yapan kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının tanınmaması, Türkiye'nin taraf olduğu 98 sayılı ILO Sözleşmesine açık bir aykırılık olarak değerlendirilmiştir. Komite, bu tür personelin kamu görevlisi niteliği taşısa dahi, temel sendikal haklardan mahrum bırakılmasının uluslararası normlara uygun olmadığını vurgulamıştır.

2019 yılı raporunda ise, 4688 sayılı KGSTSK m.15'te 2012 yılında yapılan değişiklikle birlikte, üst düzey kamu görevlileri, hâkimler ve gardiyanların örgütlenme hakkından dışlandığı ifade edilmiştir. Komite, bu düzenlemenin kapsamının aşırı geniş olduğunu ve sendikal hakların orantısız biçimde sınırlandığını belirtmiştir.

2022 yılına gelindiğinde ise Komite, benzer eleştirilerini yinelemiş ve cezaevi personelinin, kamu görevlileri için toplu sözleşmeler kapsamında yer almasına rağmen, fiilen örgütlenme hakkından yararlanamadığını ifade etmiştir. Bu durumun, 98 sayılı Sözleşme'ye aykırılık teşkil ettiği bir kez daha vurgulanmıştır.

Kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin düzenlemeler çerçevesinde, 4688 sayılı KGSTSK m.15 kapsamında getirilen sınırlamaların oldukça geniş tutulduğu görülmektedir. Bu durum hem ulusal hem de uluslararası düzeyde eleştirilere konu olmaktadır. Ancak bu noktada, şahsi bir değerlendirme olarak belirtmek gerekir ki; bazı meslek gruplarına yönelik sendikal haklara dair sınırlamalar, belirli ilkelere doğrultusunda makul görülebilir.

Nasıl ki silahlı kuvvetler, emniyet teşkilatı ve benzeri güvenlik güçlerine yönelik sendika kurma yasağı, görevlerinin doğası ve kamu güvenliği gereği gerekçelendirilebiliyorsa; benzer biçimde, devletin bazı asli fonksiyonlarını yerine getiren kamu görevlileri açısından da sendikal hakların özüne zarar vermemek kaydıyla sınırlamalar getirilmesi mümkündür. Ancak burada kritik olan husus, getirilen sınırlamaların nesnel, orantılı ve tutarlı olmasıdır.

Bu bağlamda, örneğin ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin grev hakkının sınırlandırılması, görevlerinin niteliği ve toplum güvenliği açısından değerlendirildiğinde, makul karşılanabilir. Zira bu tür personelin greve gitmesi, kamu düzeni ve güvenliği açısından ciddi sonuçlar doğurabilir. Bununla birlikte, aynı personelin sendika kurma ve sendikaya üye olma haklarının da tümüyle yasaklanması, temel sendikal özgürlüklerin özüne müdahale niteliğinde olur. Bu nedenle, sendika kurma hakkı, grev hakkından farklı olarak, daha geniş bir koruma altında değerlendirilmelidir. Zira sendika kurma hakkı, yalnızca toplu eylem değil, aynı zamanda temsil ve diyalog mekanizmalarına erişim anlamına gelir.

Fransa	Herkesin sendika kurma hakkı vardır.	Polisler: sendika üyesi olabilir. Asker personel: sendika üyesi olamaz (Fransız Savunma Kanunu 1.4121-4). Üst düzey kamu görevlileri: sendika hakkı yok.
Birleşik Krallık	Kamu görevlilerinin sendika hakkı var.	Polislerin sendika hakkı yok (Polis Kanunu) Askerlerin sendika hakkı yok.
Almanya	Herkesin sendika hakkı var.	Cezaevi personeli/polis/asker de bu haktan faydalanabilir. Memurların (Beamte) toplu sözleşme/grev hakkı yok.
İsveç	Herkesin sendika hakkı var.	Üst düzey kamu görevlileri dahil herkesin sendika kurma/üye olma hakkı var.

Diğer ülke uygulamalarına bakıldığında, Fransa’da herkesin sendika kurma hakkına sahip olduğu ve bu hakka ilişkin genel bir sınırlamanın bulunmadığı görülmektedir. Ancak bazı özel kanunlarla belirli meslek gruplarına yönelik düzenlemelere yer verilmektedir. Örneğin, polislerin kendi özel kanunları çerçevesinde sendika kurabilecekleri ve sendikaya üye olabilecekleri, buna karşılık askeri personelin sendikaya üye olamayacağı düzenlenmiştir. Birleşik Krallık’ta ise polis ve askerlerin sendika kurma hakkına sahip olmadıkları görülmektedir. Almanya’da, Anayasa’nın 9. maddesi uyarınca herkesin

sendika kurma hakkına sahip olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu hak, cezaevi personeli, polis ve askerler dâhil olmak üzere tüm bireyleri kapsamaktadır. İsviçre’de de benzer şekilde herkesin sendika kurma hakkına sahip olduğu; bu kapsama üst düzey kamu görevlilerinin de dâhil olduğu görülmektedir.

Sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde düzenlenmiş olup, esasen temel bir insan hakkı niteliği taşımaktadır. Burada üzerinde durulması gereken husus, bu hakkın grev hakkından farklı olarak, bireylerin örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olmasıdır. Özellikle uluslararası sözleşmelerin de açıkça vurguladığı üzere, örgütlenme özgürlüğü, sendika hakkını da kapsamakta ve bu hakkın geniş yorumlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda, sendika kurma hakkının mümkün olduğunca geniş bir şekilde tanınması ve kamu görevlileri dâhil olmak üzere tüm bireylerin bu haktan faydalanabilmesi büyük önem taşımaktadır. Aksi hâlde, toplu iş sözleşmesinin hukuken geçerli olduğu bir sistemde bu temel hakkın kapsamlı şekilde sınırlandırılması hem iç hukuk hem de uluslararası standartlarla bağdaşmaz nitelikte olacaktır.

Bu konuda çeşitli toplantı ve sempozyumlarda dile getirilen farklı görüşler de bulunmaktadır. Örneğin, toplu sözleşme masasında yer almayan bir sendikanın temsilcisi, uygulamada karşılaştıkları sorunlara dikkat çekmiştir. Özellikle üst düzey kamu yöneticilerinin — örneğin genel müdürlerin, müdür yardımcılarının veya dekanların — belirli bir sendikaya üye oldukları durumlarda, aynı kurumda çalışan diğer kamu görevlilerinin farklı bir sendikaya üye olmaktan çekindikleri ifade edilmiştir. Bu durumun, özellikle kamu sektöründe sendika üyeliği sisteminin hâlen fiziksel formlar ve noter tasdikli belgelerle yürütülmesi sebebiyle daha da karmaşık hâle geldiği belirtilmiştir. Zira dijital ortamda, örneğin e-Devlet üzerinden sağlanan bir sistem bulunmadığından, üyelik süreci şeffaflıktan uzak ve kişisel tercihlerin baskı altında kalabileceği bir yapıya dönüşebilmektedir.

Bu noktada önemli olan, kişilerin sendika hakkını kullanıp kullanmama özgürlüğüne sahip olmalarıdır. Ancak bu özgürlüğün gerçek anlamda kullanılabilmesi için, gerekli hukuki ve idari mekanizmaların güvence altına alınması ve kişilerin bu hakka erişiminin hiçbir dolaylı baskıya maruz kalmaksızın sağlanması gerekir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin de öngördüğü üzere, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı herkes için tanınmalı; bu hakka erişim eşit, şeffaf ve güvenli bir şekilde sağlanmalıdır. Akademik olarak bu çabanın temel hedefi, uluslararası standartlarla uyumlu bir toplu iş hukuku sistemine ulaşmaktır.

Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı

Sendika hakkının bir diğer ayağını da toplu sözleşme hakkı oluşturmaktadır. 2010 yılında 5982 sayılı Kanun ile AY m.53'te değişiklik yapılmış ve kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır.

4688 sayılı Kanun anlamında toplu sözleşme, «*Bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi*» ifade etmektedir (m.3/h). Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır (m.31).

Kural olarak kamu görevlilerine ilişkin tüm haklar kanun ile düzenlenirken, buna bir istisna getirilmiş ve toplu sözleşme ile kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları düzenlenebilme imkânı getirilmiştir. Bunun dışında yine kamu görevlilerinin çalışma koşulları ya da diğer hususlar kanun ile düzenlenmekte ve toplu sözleşme kapsamına girmemektedir.

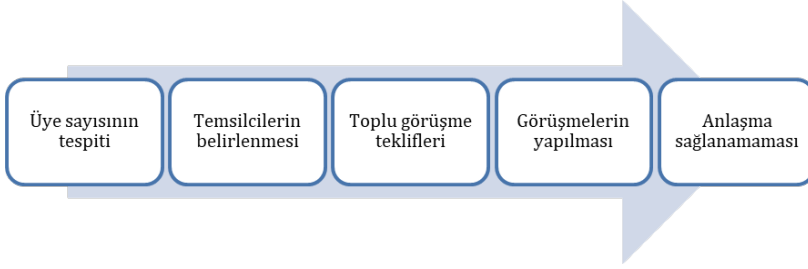
Toplu Sözleşmenin Tarafları

Toplu sözleşmenin iki tarafı bulunmaktadır. Kanuna göre, toplu sözleşmeyi imzalamaya *kamu görevlileri adına* sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili

sendika temsilcisi yetkilidir. Toplu sözleşmenin işveren tarafını ise *kamu idareleri* oluşturmaktadır.

Toplu sözleşme ile toplu iş sözleşmesi sistem olarak birbirinden farklılık arz etmektedir. Toplu iş sözleşmesinde yetkili bir işçi sendikası, işveren veya işveren sendikasıyla birlikte yetki kapsamına giren bir veya birden fazla işyerine ilişkin sözleşme yapmaktadır. Ama toplu sözleşme Türkiye'nin genelini kapsayan bir sözleşme olduğundan, kapsamı çok geniştir.

Toplu Sözleşme Süreci



Toplu sözleşme sürecinde ilk olarak üye sayıları tespit ediliyor. Sonra toplantıya katılacak temsilciler belirleniyor. Sonrasında toplu görüşme teklifleri karşılıklı olarak birbirine gönderiliyor, görüşmeler yapılıyor ve süreç sonunda ya anlaşma sağlanıyor ya da sağlanamıyor.

Kanun m.30 uyarınca üye sayıları, 15 Mayıs tarihi itibarıyla tespit ediliyor ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderiliyor. Kamu görevlileri sendika ve konfederasyon üyelerini gösterir liste, Temmuz ayının ilk haftası RG'de yayımlanır. Toplu görüşmeler başlamadan (Ağustos ayının ilk iş günü) 15 gün önce DPB (şuan: Çalışma Genel Müdürlüğü) bildirilmelidir (m.29/3). Görüşme teklifleri de toplu görüşmeler başlamadan (Ağustos ayının ilk iş günü) 1 hafta önce DPB (şuan: Çalışma Genel Müdürlüğü) bildirilmelidir. Toplu görüşmelerin başlangıcı, ağustos ayının ilk iş günüdür. Görüşmelerin en geç ağustos ayının son iş gününde tamamlanması gerekiyor (m.31/4-5).

4688 sayılı Kanun m.31/4 uyarınca taraflar, Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından belirlenen ve yetkili sendika ve konfederasyonlara 1 hafta önceden belirlenecek yerde toplanmaktadır. 6356 sayılı STİSK m.47 uyarınca, «Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.» Toplu (iş) sözleşmesinin nerede görüşüleceği, taraflar arasındaki eşitlik açısından önemlidir. Bu nedenle ilgili uygulamanın değiştirilmesi daha uygun olacaktır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (KGSTSK) uyarınca kamu görevlileriyle yapılacak toplu görüşmeler için öngörülen süre toplamda bir aydır. Bu süre içerisinde, resmî tatillere denk gelen günlerde görüşmelere ara verilmektedir. Bu sınırlı süre zarfında yaklaşık 4 milyon kamu personelinin mali ve sosyal hakları ile ilgili önemli kararlar alınmaktadır.

Kamu personel giderlerinin merkezi yönetim bütçesi içindeki ağırlığına bakıldığında, bu kalemin %30'a yakın bir oran oluşturduğu görülmektedir. Dolayısıyla personel giderleri, merkezi yönetim bütçesinin en önemli kalemlerinden biri olarak değerlendirilebilir. 2017–2022 yılları arasında personel giderlerinin bütçeye oranı %24 ila %28, toplam personel giderlerinin bütçeye oranı ise %28 ila %31,6 arasında değişmiştir. Bu veriler, toplu görüşmelerde alınacak kararların kamu maliyesi açısından da ne denli belirleyici olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m. 47/3'e göre işçi sendikaları açısından toplu görüşme süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür. Buna ek olarak 15 günlük arabuluculuk süresi de öngörülmektedir. Bu karşılaştırma, kamu görevlileri için öngörülen toplu görüşme süresinin oldukça kısa olduğunu ve tarafların etkili bir şekilde müzakere yürütebilmesi açısından yetersiz kalabileceğini ortaya koymaktadır.



Eğer taraflar anlaşılırsa, toplu sözleşme imzalanıyor ve Resmî Gazete'de yayımlanır. Fakat anlaşma sağlanamazsa, taraflarca toplantı tespit tutanakları imzalanır. Taraflar toplu görüşme sürecinde anlaşamazlarsa, yani ağustos ayının son iş günü itibariyle anlaşma sağlanamazsa, üç iş günü içinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurmak zorundadırlar.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Yapısı ve Çalışması

Taraflar anlaşamazlarsa, uyuşmazlık artık Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na intikal etmek zorundadır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, kamu görevlisi sendikacılığı açısından zorunlu tahkim makamıdır. Ama kurulun yapısı ve çalışma süresi açısından, doktrinde ve uygulamada çok ciddi olarak eleştirildiği belirtilmelidir.

Kanundaki düzenleme uyarınca, “Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için; a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye, b) Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye, c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye, d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye, e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan

konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye, olmak üzere onbir üyeden oluşur» (m.34). Kurul toplamda 11 üyeden oluşmaktadır. Bunun 7 tanesi doğrudan/dolaylı olarak Cumhurbaşkanı tarafından seçilmektedir. Bu da kurulun tarafsızlığına ilişkin eleştirilere maruz kalınmasına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle toplu sözleşmelere bakıldığında, genellikle ya doğrudan işveren heyetinin teklifleriyle birebir örtüştüğünü ya da ona çok yakın olduğunu söylemeliyiz. Hiç şüphesiz kamu idareleri tarafının burada gözettiği bir kamu menfaati bulunmaktadır. Bunu da göz ardı edemeyiz. Ama burada, tarafsızlık noktasında akla bir soru işareti beliriyor.

Bu noktada Yüksek Hakem Kurulu örnek olarak baz alınabilir. Yüksek Hakem Kurulu da bir zorunlu tahkim kuruludur. Toplu İş Sözleşmesinde Arabuluculuğa ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği m.22 uyarınca, Kurul ilk toplantı gününden itibaren en geç iki ay içinde kesin karar verir. Buna karşılık, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu açısından belirlenen süre yalnızca 5 gündür. Bu sürenin, kamu görevlileriyle yapılan toplu sözleşmelerin kapsamı ve etkilediği kitle göz önünde bulundurulduğunda son derece yetersiz olduğu görülmektedir. Zira günümüzde kamu görevlileri toplu sözleşmeleri yaklaşık 6,5 milyon memur ve emekliyi doğrudan etkilemektedir.

Üstelik bu toplu sözleşmelerden yalnızca sendika üyeleri değil, tüm kamu görevlileri, sendika üyesi olsun ya da olmasın, eşit biçimde yararlanmaktadır. Ayrıca hem genel düzeyde hem de hizmet kolları bazında ayrı sözleşmeler yapılmakta, bu da müzakere ve karar alma süreçlerini daha da karmaşık ve zaman alıcı hale getirmektedir.

Dolayısıyla, kamu görevlileriyle yapılan toplu sözleşmelere ilişkin uyuşmazlıklarda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na tanınan karar süresinin yalnızca 5 günle sınırlandırılması hem teknik açıdan hem de temsil edilen kitle bakımından yetersiz olup, daha geniş bir karar süresi tanınması elzemdir.

Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı

Son hak olarak da kamu görevlilerinin grev hakkına değinmek istiyorum. Süreyi de fazlasıyla uzattım, sizleri de daha fazla sıkmadan ... Yine az önce söylediğimiz gibi, grev hakkı zaten aslında Anayasa'da düzenlenmiş, 6356 sayılı Kanun'da düzenlenmiş ama 4688 sayılı Kanun'da zaten kamu görevlileri açısından bir grev hakkı tanınmamış ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da açıkça kamu görevlilerinin greve karar vermeleri, greve katılmaları, bu yolda propaganda yapmaları vb. fiillerin yapılamayacağı alenen düzenlenmiş.

Şimdi genellikle biz grev hakkına baktığımızda, dünyada en önemli sorun şu: Bizde kamu idarelerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların büyük bir kısmı — yani kamu işçisi değilse — çok fazla sayıda kamu görevlisi var ve biz hepimiz bu kapsam içerisindeyiz. Yani bu, sendikaya üye olma hakkından da farklı. Genellikle baktığımızda, silahlı kuvvetler, güvenlik güçleri, yargı mensupları, polis veya cezaevi görevlilerinin grev hakkı kapsamında bırakılmadığını görüyoruz. Ya da ILO'nun Komitesi'nin görüşlerinde, devlet adına yetki kullanan üst düzey kamu görevlilerinin bu hakkın dışında bırakılabileceği belirtiliyor.

Mesela Danimarka'da, sadece belli memur kategorileri grev yaşağı kapsamında. Polonya'ya baktığımızda, üst düzey çalışanların, yönetim kademesinde çalışanların bu hak kapsamında olmadığını görüyoruz. Yargı mensuplarının da yine bu yasak kapsamında olduğunu görüyoruz. Bulgaristan ve Estonya açısından baktığımızda, aslında hep aynı şeyi görüyoruz: Üst düzey çalışanlar, yargı mensupları — yani mahkemede çalışanlar, savcılar ve hâkimler — güvenlik güçleri, silahlı kuvvetler vb. bunların yasak kapsamında olduğunu görüyoruz. Zaten bu, işin biraz da doğasında var diyebiliriz.

Almanya'ya baktığımızda, Almanya Anayasası'nın 9. maddesinde herkesin örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğu ifade edilmiş. Kamu görevlileri açısından bunun aksini belirten bir düzenleme yok. Ama genellikle şöyle kabul ediliyor: Sadakat yükümlülüğü kapsamında bir kamu görevlisinin, tabiri caizse, devlete başkaldırmaması gerektiği ifade ediliyor ve bunu sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendiriyorlar.

Alman Anayasa Mahkemesi de bu durumu, sadakat yükümlülüğü kapsamında değerlendiriyor. Çünkü oradaki kamu görevlileri çok çekirdek bir kadro. Hatta oradaki üniversitelerde — yanlış bilmiyorsa — özel üniversite var mı bilmiyorum ama, profesörler ve rektörler hariç, geri kalanların işçi olarak çalıştığını söylediler. Yani bizimki gibi değil; biraz daha çekirdek bir kısımdan bahsediyoruz. Onlara grev yaşağı getirilmesinin de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırı olmadığına karar verildiğini görüyoruz.

Aslında yine Fransa'da, bazı sektörleri düzenleyen özel kanunlarda grev yaşağı olduğunu görüyoruz. İsviçre'de de yine aynı şekilde. Ama onlarda da aslında kamu görevlilerinin örgütlenme özgürlüğü kapsamı dışına çıkarılmadığını, fakat bazı temel hizmetler açısından hâlâ bunun tartışmalı olduğunu söylemek mümkün.

Bu noktada hukukumuz açısından kamu görevlilerinin grev hakkı olup olmadığı hususuna değinmekte fayda vardır. 657 sayılı Memurları Kanunu açık bir şekilde, kamu görevlilerinin grev yapamayacağını düzenlemiştir. Buna göre, “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.” (m.27). AİHS ya da ILO sözleşmelerinde doğrudan grev kavramı kullanılmasa da yüksek mahkeme ya da komisyon raporlarında örgütlenme özgürlüğü kavramı içerisinde grev hakkının varlığı kabul edilmektedir. Örneğin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi verdiği kararlarda, değerlendirme yaparken hep grevin “örgütlenme özgürlüğünün bir ayağı” olduğu şeklinde bir değerlendirme yapmaktadır. AY m.90 uyarınca, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”. Bunlar dikkate alındığında kamu görevlilerinin grev hakkına ilişkin doktrinde farklı görüşler

bulunmaktadır. Görüşlerden ilkinde göre, AY m.90 uyarınca taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeler dikkate alındığında, kamu görevlilerinin grev hakkı vardır. Ayrıca sendikal haklar birbirinden ayrılabilir nitelikte değildir. Diğer görüşe göre ise, uluslararası sözleşmelerde grev hakkından açıkça bahsedilmediği, dolayısıyla bunları doğrudan kamu görevlilerini kapsayacak şekilde geniş yorumlamak zorunda değiliz. Bununla birlikte grev ve lokavt birbirinden ayrılamaz haklardır; dolayısıyla kamu görevlilerinin grev hakkının olduğunu kabul edersek, o zaman devletin lokavt hakkı vardır diyebilir miyiz? Ve aslında en önemlisi bence, kamu hizmetlerinin devamlılığı ve sürekliliği ilkesi burada belirleyici niteliktedir.

Şahsi görüşüm olarak belirtmek isterim ki, kamu görevlilerinin tamamı bakımından grev hakkının kategorik olarak yasaklanması, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler çerçevesinde ciddi bir uyumsuzluk doğurmaktadır. Kuşkusuz, kamu yönetiminin üst düzey idari kademelerinde yer alan bazı görevlilerin — örneğin bir üniversite rektörünün veya bir okul müdürünün — grev hakkını kullanmasının kamu hizmetinin sürekliliği açısından sınırlanması gerekebilir. Ancak bu sınırlama, tüm kamu görevlilerine teşmil edilemez. Özellikle öğretim elemanları ya da üniversite ve okul idari personeli gibi görevleri doğrudan kamu güvenliğiyle ilişkilendirilemeyecek personelin grev hakkından tamamen yoksun bırakılması, orantılılık ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Bu noktada, grev hakkının belirli kamu görevlileri için *toplu iş sözleşmesi hakkıyla bağlantılı olarak ve kamu hizmetinin aksamasına yol açmayacak biçimde* yeniden yapılandırılması gündeme getirilebilir. Bu yaklaşım, hem kamu hizmetinin kesintisizliği ilkesine saygı gösterilmesini sağlayacak hem de emekçiler açısından temel sendikal hakların tanınmasını mümkün kılacaktır.

Yüksek yargının kamu görevlilerinin sendikal çağrıya uyarak birkaç günlük iş bırakması ile ilgili birçok kararı bulunmaktadır. Gelinek noktada kamu görevlilerin barışçıl toplu eylem haklarını kullandıkları ve sendikal çağrının kamu görevlileri açısından “haklı neden” olarak kabul edildiğini görmekteyiz. Bu noktada çatışan haklar arasında

bir değerlendirme yapmak gerekir. Örneğin, öğretmenlerin yaptığı iŖ bırakma eylemlerinde sendika hakkı ile eğitim hakkı çatıŖmaktadır; bunun gibi sağlık alıŖanlarının yaptığı iŖ bırakma eylemlerinde sendika hakkı ile sağlık hakkı çatıŖmaktadır. Bu tür durumlarda bir dengeleme yapılması gerekir, grev hiç Ŗüphanesiz insan hakkıdır ancak her haktan da üstündür diyemeyiz.

Dinlediğiniz için çok teŖekkür ederim...

Soru-Cevap

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Çok teşekkür ediyoruz Canan Hocam, fazlaca uzatmadınız. Oldukça geniş ve kapsamlı bir konuyu ele aldınız. Kıymetli değerlendirmeleriniz ve paylaştığınız bilgiler için gerçekten ben de içten teşekkürlerimi sunuyorum. Kamu görevlilerinin toplu pazarlık ve grev hakkının sınırlı olması, sendikal özgürlüklerin zaman zaman çeşitli engellerle karşılaşması, uluslararası standartlara uyuma ilişkin eleştiriler ve öneriler... Bu alandaki temel sorunlar... Siz de bunların neredeyse tamamını ele almış oldunuz. Tüm bu hususlar aslında bize gösteriyor ki, en başta söylediğimiz gibi insana yakışır işin tesisinde kamu çalışanlarının sendikal haklarının güçlendirilmesi önemli bir konu.

Soru-cevap bölümüne geçmeden önce, tekrar teşekkür ediyorum. Aslında bazı hususları zikrettiniz ama netleştirmek adına ben de müsaadeniz olursa bazı sorular yönelteceğim, bir de ufak yorumda bulunacağım.

Siz de zikrettiniz, kamu görevlilerinin aslında sayısal olarak önemli bir kısmı sendikalı. Ama bu durum, sanki hani yaklaşık %75 oranındaki sendikalaşma, uygulamadaki sorunları çözmek için yeterli görülüyor. Sanırım bizdeki bu sendikalaşmaya ilişkin sınırlamaların, özellikle sendikaya üye olma ve sendika kurma özgürlüğüne getirilen sınırlamaların altında, belki de sendikayı biraz “sakıncalı” görme gibi ön yargıların etkisi var.

Ama siz de ifade ettiniz, aslında grev farklı bir husus, sendikalaşmak farklı bir husus. Aslında bu kitlenin de sendikalı olması, belki de grevle sonuçlanmayacak — ki zaten kamu görevlilerinin tamamı için bir grev yasağı var — fakat hâlâ sınırlı tutuluyor.

Bir de aklıma şu husus geldi hocam: Biz, pek çok farklı ülkeye göre farklı bir uygulamaya sahibiz. Biz aslında “kamu görevlisi” kavramını çok geniş tutuyoruz. Yani kamuda çalışan neredeyse herkesi kamu görevlisi olarak tanımlıyoruz. Belki sorunun bir kısmı da bununla ilgili. “Kamu hizmeti” nedir? Önemli görülen kamu hizmetleri nelerdir? Nerede sınır koymamız lazım? Belki bunu düşünmek lazım. Çünkü çok ciddi bir kitlenin — her ne kadar sendika üyesi olsa da — özgür iradeye tabi toplu pazarlık hakkının ve grev hakkının sınırlandırılması söz konusu.

Mesela Almanya’da biliyorsunuz, kamu görevlisi aslında çok farklı statülerde ele alınıyor. İşte bir “*Beamte*” grubu var. Onlar gerçekten memur statüsüne sahip olanlar. Ama onun dışında kamu hizmeti sözleşmeli personeli var, kamuda işçi statüsünde çalışanlar var. Hani bizim kadar geniş bir kategoriye getirilmiş sınırlamalar yok. Mesela AIHM’in Almanya için yaptığı grev değerlendirmesinin altında, Türkiye’den farklı olarak belki böyle bir durum yatıyor.

Size sormak istediğim husus şu: Kamu görevlilerinin bizim hukukumuzda grev hakkından yoksun bırakılması — aslında çok geniş bir sendika üyeliği olmasına rağmen — sendikal hareketin etkinliğini nasıl etkiliyor? İnsana yakışır iş hedefleri açısından bunun ne tür sonuçları var? Sizce olması gereken nedir? Aslında son olarak grev hakkını değerlendiriniz ama biraz daha o kısmı açacak olursanız, neler söylersiniz?

Doç. Dr. Canan Erdoğan

Kıymetli hocam hem yorumlarınız hem de yönelttiğiniz sorular için teşekkür ediyorum.

Kamu görevlilerinin sendikal hareketliliğini en çok zayıflatan unsurlardan biri, toplu pazarlık sürecinin sonunda her halükârda bir toplu sözleşme metninin ortaya çıkmasıdır. Bu durum, üyelik motivasyonunu ciddi şekilde düşürebilir. Çünkü kamu görevlisi, sendika üyesi olsun ya da olmasın, yapılan toplu sözleşmeden etkilenmektedir. Dolayısıyla herhangi bir yükümlülük altına girmeden doğrudan toplu sözleşmenin sonuçlarından faydalanabilmektedir. Bu da üyelikle hak arasında bağın zayıflamasına yol açmaktadır.

Bunun yanı sıra, kamu görevlisi sendikalarına üye olanlara ödenen toplu sözleşme ikramiyesi gibi mali teşvikler de sendika üyeliğini doğrudan ekonomik bir tercih haline getirmiştir. Ancak bu tür teşvikler, sendikal bilincin gelişmesini sağlamaktan uzaktır. Kamu görevlisinin sendikaya üye olmasını teşvik eden şey, yalnızca bu tür parasal avantajlar olmamalı; sendikanın hak arama gücü, temsil kabiliyeti ve mücadele kapasitesi de belirleyici olmalıdır.

Bu noktada grev hakkının bulunmaması, kamu görevlileri açısından çok yönlü bir sorun doğurmaktadır. Her şeyden önce, bu durum sendikal hakların tanınması ve uygulanması bakımından devletin yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmediğini göstermektedir. İkinci olarak ise, grev hakkının yokluğu, kamu görevlisi sendika üyelerinin ellerinde etkili bir toplu eylem aracı bırakmamaktadır. Hak taleplerini kamuoyuna veya işverene duyurma, müzakere gücünü artırma bakımından ciddi bir araçsızlık söz konusudur.

Özellikle grev kararı alınması halinde, kamu görevlileri çoğu zaman nasıl bir yaptırımla karşılaşacaklarını öngörememektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin bu konuda verdiği kararlar bulunsada, konu hala tartışmalıdır. Kamu görevlileri açısından disiplin yaptırımları, uyarı, kınama gibi cezalarla sınırlı kalmayıp, yer değişikliği uygulamalarıyla daha geniş bir etki alanına yayılabilmektedir. Nitekim AİHM de kamu görevlisinin görev yerinin belirlenmesinin devletin takdir yetkisine girdiğini kabul etmekte, salt sendikal faaliyet gerekçesiyle yer değiştirmenin ispatlanmasını oldukça güç görmektedir. Bu da, fiilen sendikal hak kullanımının caydırılmasına neden olmaktadır.

Oysa grev hakkı, yalnızca bir hak arama yöntemi değil; aynı zamanda sendikaların pazarlık gücünü besleyen en önemli araçtır. Örneğin yakın zamanda İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde yaşanan grev sürecinde, işçilerin eylemi neticesinde önemli kazanımlar elde edildiği görülmüştür. Eğer bu grev gerçekleşmemiş olsaydı, aynı kazanımların sağlanması güç olabilirdi. Bu örnek, grev hakkının sadece işçi statüsündekiler için değil, kamu görevlileri için de ne denli etkili bir mücadele aracı olabileceğini göstermektedir.

Bu açıdan değerlendirildiğinde, sendikal örgütlenmenin niceliksel anlamda genişlemesi kadar, niteliksel anlamda etkinlik kazanması da gerekmektedir. Bu etkinliğin sağlanabilmesi için toplu sözleşme, sendika üyeliği ve grev hakkı arasında güçlü bir bağ kurulması elzemdir. Mevcut sistemde, özellikle grev hakkının kamu görevlilerine top-tan yasaklanmış olması, bu üçlü sacayağının en zayıf halkasını oluşturmaktadır.

Elbette ki silahlı kuvvetler, emniyet teşkilatı, üst düzey kamu yöneticileri gibi bazı istisnai kamu hizmetleri bakımından grev hakkının sınırlandırılması veya tamamen yasaklanması, kamu hizmetinin sürekliliği ve kamu güvenliği bakımından anlaşılabilir olabilir. Ancak mevcut durumda bu yasak, kamu görevlisi tanımı içine giren çok geniş bir kesimi kapsamakta ve örneğin üniversite idari personelin-den öğretim üyelerine kadar herkes için geçerli olmaktadır. Oysa bu grupların yürüttüğü hizmetler, kamu güvenliğini doğrudan tehdit etmeyecek nitelikte olup, grev hakkının orantılı ve denetimli şekilde kullanılabilmesine olanak tanınmalıdır.

Sonuç olarak, Türkiye kendi hukuki ve kurumsal gerçekliklerine uygun, farklı ülke modellerinden ilham alarak, kamu görevlilerinin grev hakkını daha geniş bir çerçevede yeniden ele almalıdır. Bu hakkın makul sınırlamalarla tanınması hem sendikal örgütlenmenin gücünü artıracak hem de insana yakışır iş hedeflerine ulaşılması açısından önemli bir adım olacaktır.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Evet hocam, bir de yani rahmetli Pertaş Bilgen hocamız söyledi: Kamu yararı, kamu menfaati ... Yani bunlar o kadar geniş kavramlar ki, sınırları çizilmediğinde, evet, gözetilmesi gereken menfaatler var, haklı dikkate alınması gereken hususlar var. Ama sınırları çizilmediğinde uçsuz bucaksız bir hâle geliyor. Yani tamamı bakımından “kamu menfaati” gibi değerlendirilememeli, katılıyorum.

Hani şey olarak baktığımızda, iş hukuku açısından da Kesinlikle, aynen öyle. Yani 6356 sayılı Kanun’da da zaten, zorunlu hâllerde

— yani çalışmanın zorunlu olduğu durumlarda — grev yasalarını görüyoruz. Kamuda da benzer düzenlemeler olabilir.

Bir de hocam, izleyicilerimizden gelen bir soru var. Bir tanesi şöyle: “Anayasa’nın 51. maddesinin dördüncü fıkrası, kamu görevlilerinin de sendika kurabileceği ancak kapsam ve sınırlarının kanunla düzenleneceğini öngörmüştür. 4688 sayılı Kanun’daki düzenlemeyi düşündüğümüzde, kamu görevlilerinin sendikal haklarının içeriğini belirlemede bu hükmü sınırlayıcı bir hüküm olarak mı nitelendiriyorsunuz? Kanun koyucunun bu radaki takdir yetkisi bu bağlamda sınırsız mıdır?” diye sorulmuş.

Doç. Dr. Canan Erdoğan

Anayasa’nın 51. maddesi, kamu görevlilerinin sendika hakkını tanımakta ve bu hakkın kapsamı ile sınırlarının kanunla düzenleneceğini öngörmektedir. Bu düzenleme, kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin rejimin ayrı bir kanunla belirlenmesini öngörse de, bu durum kanun koyucuya sınırsız bir takdir yetkisi tanıdığı anlamına gelmez. Zira gerek Anayasa’nın 13. maddesi uyarınca temel hakların sınırlanmasında geçerli olan demokratik toplum düzeni ve ölçülülük ilkeleri, gerekse Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, kanun koyucunun hareket alanını sınırlandırmaktadır.

Bu çerçevede, kamu görevlileri sendikacılığının en önemli sorunlarından biri de, düzenlemelerin kamu hukuku—özellikle de idare ve statü hukuku—ile çok sıkı bir temas içinde olmasıdır. Özellikle sendika kurma hakkı dışında kalan ve daha çok toplu pazarlıkla ilgili olan çalışma koşullarının düzenlenmesi, bu temasın en belirgin örneklerinden biridir. Örneğin, sözleşmenin yapılması, sona ermesi, içeriği gibi iş ilişkisine dair birçok konu, kamu görevlileri bakımından kanunla düzenlenmiş olduğundan, bu konular toplu sözleşme masasına getirilememektedir.

Öte yandan, Anayasa’nın “kamu görevlilerinin özlük hakları kanunla düzenlenir” hükmü, toplu sözleşmenin kapsamını da sınırlandırmakta; hatta uygulamada bu sınır zaman zaman toplu sözleşmenin etkisini zayıflatmaktadır. Nitekim mevcut sistemde, mali ve sosyal haklar toplu sözleşmeyle düzenlenebilmekteyse de bu durumun

statü hukukunun sınırlarıyla çatıştığı pek çok örnekle karşılaşılacaktır. Öyle ki, toplu sözleşmede düzenlenen bir hususun, kanundaki hükmü bertaraf edip edemeyeceği, yani kanun normunun yürürlükte kalıp kalmadığı yönünde hukuki tartışmalar ortaya çıkmaktadır.

Dolayısıyla kamu görevlileri bakımından sendikal hakların içeriği belirlenirken hem Anayasa'daki temel ilkeler hem de uluslararası normatif çerçeve göz önünde bulundurulmalı; kanun koyucunun düzenleme yetkisi bu sınırlar içinde değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, kamu görevlilerinin sendikal hakları ile kamu hukuku ilkeleri arasındaki dengeyi koruyan, ancak sendikal hakların etkinliğini de zayıflatmayan bir sistemin inşası önem arz etmektedir.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Bu vesileyle tekrar teşekkür edeyim hocam. Alanı biraz sanki idare hukukçularına bırakmakla da alakalı. Sanıyorum Türkiye'deki algının biraz daha sebebi de bu. Yani çok kısıtlı ve çok hani statü hukuku ile birlikte düşünüldüğünde, toplu pazarlığın mantığı sanki örtüşmüyor. Ama toplu pazarlık dediğimiz şey aslında, baktığımızda, kanun koyucunun da aslında iradesini toplu pazarlığın taraflarına bırakmasıyla ilgili. Bizim için toplu sözleşme, tarafların kanunudur diyoruz. Normatif bir düzenleme getirir, üçüncü kişilere etkilidir. En nihayetinde, tıpkı kanun koyucu gibi norm getirdiğimiz bir alandayız. Ama bu mantık maalesef kamu hukuku ile yan yana geldiğinde çok da örtüşmüyor gibi. Sanki daha esnek düzenlemelere daha fazla ihtiyacımız var diye düşünüyorum.

Bir sorumuz daha var hocam. Aslında benim de size yönelteceğim soruyla bağlantılı, ikisini birleştireyim. İzleyicimiz demiş ki: *“Türkiye’de kamu görevlilerine tanınan sendikal hakların, ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleriyle ve AIHM’in içtihatlarıyla uyumlu olmadığını düşünüyorum.” Siz ne düşünüyorsunuz?*

Doç. Dr. Canan Erdoğan

ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri çerçevesinde değerlendirdiğimizde, Türkiye’de kamu görevlilerine tanınan sendikal hakların bu

uluslararası normlarla ve AİHM içtihatlarıyla tam anlamıyla uyumlu olduğunu söylemek güçtür. Sunum sırasındaki silsileyle devam edecek olursam, öncelikle sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı bakımından ciddi yapısal sorunlar mevcuttur. Özellikle cezaevi personeli gibi bazı grupların sendika hakkından tamamen yoksun bırakılması, her yıl ILO denetim organlarının dikkat çektiği önemli bir sorundur. Türkiye'nin istisna listesi, birçok ülkeye kıyasla hem kapsam hem de derinlik bakımından oldukça geniştir. Bu durum, ILO nezdinde sürekli eleştiri konusu olmaktadır.

Elbette bazı kamu görevlileri bakımından sınırlamaların meşru ve gerekli olduğu kabul edilebilir. Özellikle yüksek yargı mensupları, hâkimler, savcılar gibi devlet adına karar veren ve tarafsızlık ilkesi açısından özel bir statüye sahip olan kişilerin sendika üyesi olmasının sınırlandırılması anlaşılabilir bir yaklaşımdır. Ancak bu sınırlamaların tüm kamu görevlilerini kapsayacak şekilde genişletilmesi, sendika kurma hakkının özüne zarar vermektedir. Nitekim grev hakkından farklı olarak, sendika kurma hakkı çok daha geniş bir şekilde tanınması gereken temel bir haktır. Bu nedenle, kamu görevlileri içinde yalnızca çekirdek kamu gücünü temsil eden üst düzey yöneticiler ve karar alıcılar bakımından sınırlamalar getirilmesi, daha orantılı bir yaklaşım olacaktır.

Toplu sözleşme hakkı bakımından da benzer sorunlar göze çarpmaktadır. ILO, Türkiye'de kamu görevlileri için toplu sözleşme hakkının yalnızca "mali ve sosyal haklarla" sınırlı tutulmasını da eleştirmektedir. Bu eleştirinin arka planında, toplu sözleşme kapsamının mesleki ve çalışma koşullarını da içerecek şekilde genişletilmesi gerektiği yönünde bir normatif yaklaşım bulunmaktadır. Ancak Türkiye'nin kamu personel rejiminde statü hukukunun hâkim olması nedeniyle, toplu sözleşmenin kapsamının sınırlı kalması bir ölçüde yapısal bir tercihe dayanmaktadır. Zira kamu görevlilerinin işe alınma, görevde yükselme, disiplin işlemleri gibi özlük hakları doğrudan kanunla düzenlenmekte ve bu alanlara toplu pazarlık yoluyla müdahale edilmesi mümkün görülmemektedir. Bu yönüyle, sorun yalnızca sendikal haklardan değil, kamu istihdam rejiminin bütününden kaynaklanmaktadır.

Bununla birlikte, toplu sözleşme sürecinin uygulanış biçimi özellikle sorunludur. Yaklaşık 7 milyon kamu görevlisi ve emekliyi kapsayan bir toplu sözleşmenin yalnızca 30 günlük bir sürede tamamlanmak zorunda olması, müzakere ortamının sağlıklı işlenmesini engellemektedir. Ayrıca anlaşma sağlanamaması hâlinde devreye giren Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun yapısı da tarafsızlık ve adil temsil açısından ciddi eleştirilere konu olmaktadır. Kurulun 11 üyesinden 7'sinin Cumhurbaşkanı tarafından atanması, işveren tarafının ağırlığının açık biçimde hissedilmesine yol açmakta; bu da kurumsal dengeyi zedelemektedir. Kurulun verdiği kararların büyük ölçüde idare lehine sonuçlanması, bu eleştirileri daha da güçlendirmektedir.

Grev hakkı bağlamında ise hem ILO hem de AİHM içtihatlarında öne çıkan en önemli sorun, kamu görevlilerine bu hakkın tanınmaması ve sendikal faaliyet nedeniyle uygulanan disiplin yaptırımlarıdır. AİHM içtihatlarında, örneğin bir günlük ücret kesintisinin dahi sendikal faaliyet üzerinde caydırıcı bir etki doğurabileceği kabul edilmektedir. Mahkeme, bu tür yaptırımların sendika hakkının ihlali anlamına gelebileceğini açıkça ifade etmiştir. Bu bakımdan Türkiye, grev hakkının tamamen dışlandığı kamu görevlileri sendikacılığı sisteminde, sendikal hakların güvence altına alınması yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmemektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin mevzuat ve uygulamalar, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi kapsamında gelişen AİHM içtihadıyla tam olarak örtüşmemektedir. Her ne kadar zaman içinde çeşitli reformlar yapılmış olsa da, sendikal hakların kullanım alanının dar olması, toplu pazarlık sürecinin şekli yapısının dengesizliği ve grev hakkının tamamen dışlanması hem ulusal hem de uluslararası düzeyde eleştirilere konu olmaya devam etmektedir. Bu nedenle, kamu görevlilerine tanınan sendikal hakların kapsamı ve güvenceleri bakımından yeniden değerlendirilmesi ve uluslararası standartlarla uyumlu bir reform süreci başlatılması zaruridir.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Çok teşekkür ediyorum kıymetli hocam. Sizi çokça yorduk. Eğer sizin söylemek istediğiniz, eklemek istediğiniz bir husus yoksa oturumu kapatacağım. Var mı eklemek istediğiniz bir husus?

Doç. Dr. Canan Erdoğan

Saygıdeğer hocam, nazık davetiniz için bir kez daha içtenlikle teşekkür ediyorum. Bu vesileyle görüş ve değerlendirmelerimi paylaşma imkânı bulmaktan büyük memnuniyet duydum. Vakit ayırarak beni dinleyen tüm katılımcılara da ayrıca teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Biz de Canan Hocam'a çok teşekkür ediyoruz. Çok sık ele alınmayan bir konuyu, neredeyse tüm boyutlarıyla kapsamlı bir şekilde ele aldı. Ayrıca, daha önceki yayınlarımızda olduğu gibi, bu yayınının da inşallah kitap aşamasına geleceğini izleyicilerimize belirtmek istiyorum. İzleyicilerimize de katılımları ve katkıları için teşekkür ediyorum. Hepinize iyi günler diliyorum.



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XIV:

Yeşil Dönüşüm, Adil Geçiş ve İnsana Yakışır İş: Toplu Pazarlığın Yeni Paradigması

23 HAZİRAN 2025

Moderatör: Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Anayasa Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu

*Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Kıymetli hocalarım, değerli dinleyiciler, hepinize İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Merkezi adına hoş geldiniz diyorum. Bugün sizlerle çağımızın en büyük küresel meselelerinden biri olan iklim değişikliğinden bahsedeceğiz. İklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri çerçevesinde oldukça güncel bir başlığı konuşmak üzere bir araya geldik.

İklim değişikliğine karşı mücadele ve yeşil dönüşüm yalnızca çevresel bir gereklilik değil, aynı zamanda hukuki, sosyal ve anayasal bir dönüşüm de gerektirmektedir. Buna karşı getirilen politikalar iş gücünün dönüşümünü zorunlu kılarken, bu sürecin insana yakışır bir şekilde yürütülmesi anayasal bir yükümlülük haline gelmektedir. Anayasamızın 56. maddesi hepimize sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı tanırken, 49. ve devamı maddeler ise çalışma hakkı ve sosyal devlet ilkesi kapsamında devlete pozitif yükümlülükler yüklemektedir. İşte tam bu noktada bizlere bu dönüşümün hukuki zemini aktaracak çok kıymetli bir konuğumuz bulunmaktadır.

Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı öğretim üyesi, Doktor Öğretim Üyesi Didem Yardımcıoğlu, hoş geldiniz sayın Hocam.

Kendisi bizlere yeşil dönüşüm ve buna bağlı olarak adil geçişe ilişkin çok kıymetli bilgiler aktaracak. Bu konuya dair “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması” başlıklı bir makalesi de bulunmaktadır.

Kendisini çok kısa tanıtmak isterim. Lisans ve yüksek lisans eğitimini Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesinde, doktorasını ise “Türk

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi” başlıklı teziyle Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde tamamlamıştır. Kendisinin çok sayıda makalesi ve yayını bulunmaktadır.

Sunumun ardından kısa bir soru-cevap bölümü olacaktır. YouTube’den canlı olarak sorularınızı iletebilirsiniz. Sözü fazla uzatmadan, kıymetli katkıları için Sayın Doktor Öğretim Üyesi Didem Yardımcıoğlu’na bırakmak istiyorum. Buyurun Hocam.

Yeşil Dönüşüm, Adil Geçiş ve İnsana Yakışır İş: Toplu Pazarlığın Yeni Paradigması

Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu*

Çok teşekkür ederim Gülnihal Hocam, ben de sunuma başlamadan evvel öncelikle Sayın Hocam Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na çok teşekkür ediyorum. Çünkü sizin de dediğiniz gibi, aslında bu konuda benim 2024 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi'nde yayımlanan bir makalem vardı. Hocamız da sağ olsun bu makalemi okuyup beğenmiş, onun üzerine bana ulaşıp “Didem’ciğim, bu konuda bizlere bir sunum yapar mısın?” dedi. Beni onurlandırdı, hakikaten de böylelikle buradayım, sizlerle beraberim. Yürekten teşekkür ediyorum.

Kıymetli Gülnihal Hocama da ayrıca çok teşekkür ediyorum. Çünkü siz de sürecin her aşamasıyla ilgilendiniz. Malum, organizasyon işleri gerçekten zor işlerdir. Genelde tüm fakültelerin aşırı derecede yoğun olduğu, finallerin ve bütünlemelerin devam ettiği bir dönemde bu kadar yoğunluğun arasında benimle ilgilendiğiniz için çok teşekkür ediyorum Hocam.

Şimdi Hocam isterseniz çok uzatmadan, bir slaytım var, konunun daha toplu gözükmesi açısından sunumumu onun üzerinden paylaşmak istiyorum. İzninizle sunumuma başlayayım.

Bugün aslında iklim değişikliğinin çalışma hayatına olumsuz etkileriyle mücadelede, toplu iş hukukunun hangi araçlarından faydalanabileceğimiz üzerinde daha çok duracağım. Fakat tabii bunu yapabilmemiz için ülkemizin sürdürülebilir kalkınma planları ve yeşil

* Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

dönüşüm planlarını da göz önünde bulundurmamız gerekiyor. Bu noktada karşımıza “adil geçiş” kavramı çıkıyor. Düzenli ve sağlıklı bir adil geçiş süreci yürütülmeli ki hedeflenen dönüşüm başarıya ulaşabilsin. Uygulamada başarıya ulaşan adil geçiş örnekleri olduğu gibi, ne yazık ki başarıya ulaşamayanlar da mevcut. Bu nedenle sunumumda, başarıya ulaşan adil geçiş örneklerinden de bahsedeceğim ki ülkece hangi deneyimleri örnek alabileceğimizi tartışabilelim. Bunu netleştirelim, bunun üzerine toplu iş hukuku düzenlemelerimizden faydalanarak bizler ülkece neler yapabiliriz, bunu konuşmak istiyorum.

Fakat sunuma başlamadan önce şunu da belirtmek isterim: Aslında iklim değişikliğinin istihdam üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadele, tek başına sadece toplu iş hukuku araçlarıyla mümkün olmayacaktır. Yani yalnızca bunu iddia etmiyorum, onu özellikle vurgulamak isterim. Öncelikle bu çok boyutlu bir mesele. İklim değişikliği konusu başlı başına multidisipliner bir alan olma özelliği taşıyor. Başta sizin de belirttiğiniz gibi bunun anayasa hukuku boyutu var, çevre hukuku boyutu var. Zaten iş hukuku boyutunda bile bireysel iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik hukuku gibi alt alanlar söz konusu; her biri de ayrı birer çalışmanın konusu olabilecek derecede önemli. Ancak adil geçiş kavramı, özellikle de sendikaların ileri sürdüğü bir kavram olması bakımından dikkat çekicidir. Üstelik başarıya ulaşan adil geçiş süreçlerinde işçi ve işveren sendikalarının yanı sıra sosyal diyalog gibi kavramların da ön planda olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla adil geçişin başarıya ulaşmasında toplu iş hukuku araçları adeta kilit rol oynamaktadır. O yüzden ben de çalışmamın hacmi açısından, toplu iş hukuku araçlarıyla bu soruna biz nasıl cevap verebiliriz sorusunu araştırmış oldum. Tabii buna geçmeden evvel, öncelikle biraz temel kavramlardan bahsetmek gerekiyor. Başta “iklim” kavramı olmak üzere... Çünkü iklim kavramını tanımlamamız gerekiyor ki iklim değişikliği kavramından da sağlıklı bir şekilde bahsedebilelim.

Türk Dil Kurumu’na göre **iklim kavramı**, “yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yılların ortalamasına dayanan durumu” olarak tanımlanıyor. İklimlerin

meydana gelmesinde çeşitli önemli faktörler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Dünya ile Güneş'in konumu olup en önemli faktör de zaten budur. Bununla birlikte okyanus akıntıları, tektonik hareketler ve sera gazları da iklimlerin oluşumunda önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İklim değişikliği kavramının tanımını ise Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin birinci maddesinde görüyoruz. Hakikaten de iklim değişikliği kavramı sözleşmenin birinci maddesinde "Karşılaştırılabilir zaman dilimlerinde gözlenen doğal iklim değişikliğine ek olarak, doğrudan veya dolaylı olarak küresel atmosferin bileşimini bozan insan faaliyetleri sonucunda iklimde oluşan bir değişiklik" şeklinde tanımlanmıştır. Dikkat edilecek olursa tanımda hem doğal iklim değişikliğinden hem de insan faaliyetleri sonucunda meydana gelen iklim değişikliğinden söz edilmektedir.

İklim değişikliğini etkileyen faktörler de bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi sera gazlarıdır. İkinci aşamada ise karşımıza ozon tabakasının incilmesi meselesi çıkmaktadır. Sera gazları özellikle büyük bir öneme sahiptir. Bugün içinde bulunduğumuz iklim değişikliği sürecinin, yani insan etkisiyle oluşan iklim değişikliğinin meydana gelmesinde sera gazlarının çok büyük bir etkisi vardır.

Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin birinci maddesinde **sera gazlarının** da tanımı yapılmıştır. Buna göre sera gazları, "hem doğal hem de insan kaynaklı olup atmosferdeki kızılötesi radyasyonu emen ve tekrar yayan gaz oluşumlarıdır". Normalde sera gazları, atmosferde zaten doğal olarak belirli oranlarda bulunan ve Dünya üzerindeki canlı yaşamının devamını sağlayan gazlardır. Hatta sera gazları, Güneş'ten gelen ve yeryüzünden atmosfere geri yansıyan kızılötesi ışınları tutarak yeryüzünün ortalama sıcaklığını yükseltmektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, eğer atmosferde hiç sera gazı bulunmasaydı, yerkürenin ortalama sıcaklığı -18 derece olacak ve Dünya yaşanabilir bir yer olmaktan çıkacaktı. Ancak bu gazların oluşturduğu sera etkisi sayesinde yerkürenin ortalama sıcaklığı +15 dereceye yükselmektedir. Böylelikle sera etkisi, aslında Dünya'nın ısı

denmesini sağlamaya hizmet eden bir olgudur. Fakat günümüzde “sera gazları” veya “sera etkisi” denildiğinde çoğunlukla olumsuz bir çağrışım söz konusudur. Bunun sebebi, içinde yaşadığımız çağda sanayileşmeyle birlikte fosil yakıt kullanımının artması, buna ek olarak ormansızlaşma ve arazilerin kullanım amaçlarının değişmesi gibi etkenlerle atmosferde bulunan karbondioksit, metan ve nitrojen oksit gibi sera gazlarının miktarlarında doğal olmayan bir artışın ortaya çıkmasıdır. Bunun sonucunda ise yeryüzünün ortalama sıcaklığı tehlikeli bir biçimde yükselmektedir. Başka bir anlatımla, sera gazları günümüzde doğal seviyelerinden çok daha fazla miktarlarda mevcut ve böylece **küresel ısınma** dediğimiz durumla karşı karşıya kalıyoruz. Bu da önemli iklim değişikliklerine yol açıyor. Tabii buna bir de ozon tabakasının incelmelerini eklediğimizde, işte tam da günümüzde yaşadığımız tablo ortaya çıkıyor. Hakikaten de dünya üzerinde giderek artan bir şekilde aşırı sıcaklığa bağlı kuraklık, uzun süreli yangınlar, mevsimlerde kaymalar, ani fırtına ve seller gibi artık afet düzeyinde yaşanan doğa olaylarını görmeye başladık. Bunlar da iklimde meydana gelen değişikliklere örnek olarak gösterilebilir.

Bu noktada aslında iklim değişikliği ile ilgili bir görüşe de değinmek isterim. Bu görüş, bu alanda çalışan Hocalarımız arasında azınlıkta kalan görüşü temsil ediyor. İklimle doğrudan bağlantılı çalışmalar yapan Hocaları kastediyorum. Bu görüşe göre aslında iklim değişikliği yeni bir kavram değildir. Gezegenimizin varoluşundan bu yana iklim değişiklikleri zaten belirli periyotlar dahilinde meydana gelmektedir. Bu sadece günümüzün bir problemi değildir. Bu nedenle, “buna çok büyük bir anlam yüklemenin ya da bunu durdurmaya çalışmanın bir anlamı yoktur” diyen bir görüş de var. Dediğim gibi bu azınlık görüşü temsil ediyor. Aslında bu görüşün haklı olduğu bir nokta da bulunmaktadır. Gezegenimizin varoluşundan bu yana, Dünya'nın Güneş etrafındaki hareketleri, yörüngesinde meydana gelen değişimler, tektonik hareketler ya da okyanus akıntıları gibi çeşitli doğal faktörler nedeniyle bazı dönemlerde iklim değişiklikleri yaşanmış ve bunların kayıtları da mevcuttur. Ancak doğal süreçler neticesinde meydana gelen bu değişimler 11.000 ila 150.000 yıllık

çok uzun periyotlar halinde gerçekleşirken, bugün yaşadığımız iklim değişikliği bundan çok farklıdır. Çünkü insan faaliyetleri sonucunda meydana gelen bu değişiklik yalnızca 200 ila 300 yıl gibi kısa bir sürede ortaya çıkmaktadır. Aradaki fark da tam olarak buradadır. **Doğal süreçler neticesinde meydana gelen iklim değişiklikleri uzun bir döneme yayıldığından çevre, yeryüzü ve doğa kendini onaracak fırsatı bulabiliyordu. Fakat bugün yaşadığımız değişim farklılık arz etmektedir. Çünkü artık böyle uzun periyotlara sahip değiliz. 200–300 yıl gibi kısa bir sürede iklimde aşırı bir değişiklik meydana geldiği için doğa kendini onarabilecek vakti bulamamaktadır.** Başka bir ifadeyle günümüzde insan faaliyetlerinin yoğun etkisiyle iklim değişikliğinin meydana geldiği artık aşikârdır. Bu durumun anlaşılmasıyla beraber uluslararası belgelerde, iklim değişikliğine, havaya ve çevreye ilişkin önemli düzenlemelere yer verilmeye başlandığını görüyoruz. Çünkü artık devletler, iklim değişikliğinin olumsuz etkileriyle mücadelenin tek bir ülkenin başa çıkabileceği bir mesele olmadığını fark etmişlerdir. Ancak uluslararası alanda iş birliği sağlanırsa, ülkeler bir araya gelerek bu olumsuz etkilerle çok daha kolay başa çıkabilirler.

Nitekim 1970’li yıllardan itibaren bu konuda bir hareketlenme başlamış, günümüze kadar konuyla ilgili birçok uluslararası belge kabul edilmiştir. Örneğin Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı Bildirgesi, Uzun Menzilli Sınırlar Ötesi Hava Kirliliği Sözleşmesi, Ozon Tabakasının Korunmasına Dair Viyana Sözleşmesi, Ozon Tabakasını İncelten Maddelere Dair Montreal Protokolü, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Kyoto Protokolü bu belgelerden bazılarıdır. Günümüzde ise Paris Anlaşması yürürlüktedir. Bu uluslararası belgelere ülkemiz de taraftır. Avrupa Birliği düzenlemeleri kapsamında ise konuyla ilgili olarak Avrupa Yeşil Mütabakatı ve Avrupa İklim Kanunu yürürlükte bulunmaktadır.

İç hukukumuzdaki düzenlemelere geçmeden önce ise belirtmek gerekir ki, Türkiye’nin tarafı olduğu uluslararası sözleşme ve protokoller de Anayasa m. 90/son hükmü uyarınca ulusal mevzuatımıza

dâhildir. Dolayısıyla bahsetmiş olduğumuz bu belgeler, Avrupa Yeşil Mutabakatı ile Avrupa İklim Kanunu hariç, iç mevzuatımızın bir parçasını oluşturmaktadır. Ancak bu noktada Avrupa Birliği ile ilgili bir parantez açmak gerekir. Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Avrupa İklim Kanunu, Türkiye AB üyesi bir ülke olmadığı için haliyle iç mevzuatımızın doğrudan bir parçasını oluşturmamaktadır. Türkiye bu belgelere taraf değildir. Ancak Türkiye Cumhuriyeti Devleti olarak hâlen Avrupa Birliği ile müzakereci devlet statümüz devam etmektedir. Bu statü, bildiğiniz üzere, aday ülkelerin iç mevzuatlarını Avrupa Birliği müktesebatıyla uyumlaştırma yükümlülüğü getirmektedir. Dolayısıyla Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Avrupa İklim Kanunu, doğrudan iç mevzuatımızın bir parçası olmasa da, müzakereci devlet statümüz sebebiyle bizim açımızdan çok önemlidir ve iç mevzuatımızı uyumlaştırmamız gereken belgeler arasında yer almaktadır. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, Yeşil Mutabakat kapsamında ülkeler arası ticarete ilişkin birtakım düzenlemeler de mevcuttur. Özellikle sınırda karbon vergisi düzenlemeleri bu konuda dikkat çekmektedir. Avrupa Birliği üyesi ülkeler Türkiye'nin en büyük ticari partnerleri arasında yer aldığından, bu durum hem müzakereci devlet statümüz hem de ticari ilişkilerimiz açısından bu belgeleri dikkate almamızı zorunlu kılmaktadır.

Doğrudan ulusal mevzuatımıza bakacak olursak, çevre konulu temel düzenlememiz anayasamızın 56. maddesidir. Gülnihal Hocanın da açılışta belirttiği üzere, bu maddenin ilk fıkrasında “Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir” şeklinde açık bir düzenleme bulunmaktadır. İkinci fıkrada ise “Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek, devletin ve vatandaşların ödevidir” denilerek hem devlete hem de vatandaşlara doğrudan bir görev ve sorumluluk yüklenmiştir. Bunun yanında anayasanın farklı maddelerinde de doğrudan iklim değişikliğiyle bağlantılı olmasa da çevre, su, hava ve kıyılarla ilgili çok sayıda hüküm bulunduğunu görmekteyiz.

Kanun düzeyinde ise başta Çevre Kanunu olmak üzere çok sayıda hukuki metin mevcuttur. Ayrıca güncel olarak hazırlıkları devam eden ve yakın zamanda yasalaşması öngörülen bir İklim Kanunu da bulunmaktadır. Gerçekten de bundan birkaç ay önce İklim Kanunu Meclis'e geldi. Fakat özellikle parantez içinde "henüz yasalaşmadı" dedim, çünkü Meclis'e gelmiş olmasına rağmen kısa bir süre sonra geri çekildi. Alt komisyona havale edilmişti; niçin geri çekildiği konusunda benim de net bir bilgim yok. Ancak geldiği gibi kısa sürede geri çekilmiş oldu. Bu nedenle henüz yasalaşmadı. Belki yeni yasama döneminde yasalaşabilir¹. Diğer hukuki metinler bakımından da yönetmelik ve tebliğ düzeyinde çok çeşitli düzenlemelerimiz mevcut. Kanunlaştırma çalışmaları, özellikle İklim Kanunu örneğinde olduğu gibi devam etmekte ve buna bağlı olarak çeşitli yönetmelik düzenlemeleri de yapılmaktadır.

İklim değişikliğinin istihdama yönelik etkilerine değinecek olursak; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), **iklim değişikliğinin istihdama yönelik olumsuz etkilerinden ilkinin iş kayıpları** olduğunu belirtmektedir. Aşırı hava olayları neticesinde çalışanların yer değiştirmek zorunda kalması, ulaşımda, sanayiye ilişkin altyapılarda, yerleşim yerlerinde ve işyerlerinde meydana gelen zararlar iş kayıplarına yol açabilmektedir. İklimle doğrudan bağlantılı olan tarım sektörü ise oldukça risk altındadır. Aşırı yağışlar, sıcaklık artışları, kasırgalar, yangınlar gibi nedenlerle tarımsal ürünlerde meydana gelecek zararların hem iş kayıplarına yol açması hem de gıda güvenliği riskini beraberinde getirmesi beklenmektedir. İkinci husus ise doğrudan iş kaybı olmasa da aşırı hava olayları sonucunda yaşanabilecek **iş kesintileridir**. Üretim sahalarında, hammadde tedarikinde ve tedarik zincirlerinde aksamalar meydana gelebilir ve bu da iş kesintilerine sebep olabilir.

İklim değişikliğinin **işgücü verimliliği ile iş sağlığı ve güvenliği** üzerinde de büyük etkileri bulunmaktadır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği açısından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sıcaklıkla ilgili bir

1 Nitekim sunumdan çok kısa bir süre sonra İklim Kanunu yasa tasarısı bazı eklemeler de yapılmak suretiyle yeniden Meclis gündemine alınarak yasalaşmıştır. 7552 sayılı İklim Kanunu için bkz. RG., 09.07.2025, 32951.

raporunda sıcaklık artışına bağlı olarak işçilerde ortaya çıkan sıcaklık stresinin çalışma saatlerinin ve hatta çalışma günlerinin kaybına yol açabileceği öngörülmektedir. Ayrıca yaşanamaz bir çevre nedeniyle ortaya çıkacak **göç olgusunun** da istihdamı yakından etkilemesi beklenmektedir. Yaşanamaz bir çevre nedeniyle hem ülke içi göç hem de ülkeler arası göçler artış gösterebilir.

Peki, iklim değişikliğinin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinden **en çok kimler ve hangi sektörler etkilenmektedir?** Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre; yoksul kesimler, kayıt dışı çalışanlar, mevsimlik işçiler, göçmen işçiler, mikro ve küçük ölçekli işletmeler bu olumsuz etkilerden en çok etkilenecek gruplardır. Sektörel bazda bakıldığında ise iklime ve doğal kaynaklara bağımlı olan enerji, su, tarım, gıda üretimi, balıkçılık, ormancılık, turizm, ulaşım, inşaat, demir-çelik, imalat gibi ağır sanayi ve madencilik sektörlerinin en fazla etkilenmesi beklenmektedir.

Burada şu soru sorulabilir; iklim değişikliğinin istihdam üzerinde hiç mi olumlu etkisi yok, hep mi olumsuz etkileri mevcut? Aslında evet, birçok olumsuz etkisi mevcut. Ancak eğer biz doğru bir şekilde yeşil dönüşümü gerçekleştirebilirsek, o zaman istihdam üzerinde iklim değişikliğinin olumlu etkilerinden de söz edilebilir. Tabii bunun yapılabilmesi için adil geçiş süreçlerinin sağlıklı ve etkin bir şekilde işletilmesi gerekmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, **iklim değişikliğinin olumlu etkilerine** de örnekler vermektedir. Bunlardan biri, yenilenebilir enerji gibi “yeşil sektörlerde” istihdam yaratılmasıdır. Örneğin, atık yakma tesislerindeki işlerin geri dönüşüm tesislerindeki işlerle değiştirilmesi ya da çevreyi kirleten bazı işlerin yerine yeni işlerin ikame edilmesi söz konusu olabilir. Bu da istihdam üzerinde olumlu bir etki yaratır. Bir başka örnek olarak, işletmelerin daha çevre dostu ve düşük karbonlu yeşil ürün ve hizmetlere yatırım yapmasının teşvik edilmesi gösterilebilir. Böylece yeni pazarlara ulaşılabilir, yeni işletmeler kurulabilir ve yeni istihdam kapıları açılabilir. Ayrıca işletmelerin hammadde ve enerji verimliliğinde yapacakları iyileştirmeler sonucunda

üretim için ihtiyaç duyulan kaynak miktarı azaltılabilir, enerji maliyetlerinden tasarruf edilebilir. Tüm bunlar, iklim değişikliğinin istihdam üzerinde olumlu etkilerinin de olabileceğini göstermektedir. Ancak, biraz önce de belirttiğim gibi, bunun sağlanabilmesi için doğru, planlı ve gerçekten “adil” bir geçiş süreci yürütmemiz gerekmektedir ki yeşil dönüşüm başarıyla gerçekleştirilebilsin.

Peki, nedir “adil geçiş” kavramı? Aslında adil geçiş kavramı iklim değişikliğiyle birlikte ortaya çıkmış bir kavram. İklim değişikliğinin istihdama yönelik olumsuz etkilerinin ortaya konulması, yüksek karbonlu sektörlerde çalışan işçilerin geleceğinin ne olacağı sorusunu gündeme getirmiştir. Çünkü sera gazı salınımlarını azaltabilmemiz için artık yüksek karbonlu sektörlerden çıkış yapmamız ve daha yeşil enerji ve sektörlere geçiş sağlamamız kaçınılmaz görünmektedir. Fakat bu dönüşüm ani bir şekilde gerçekleşirse, bu sektörlerde çalışan işçilerin işsiz kalmasına yol açabilir. İşte bu nedenle “adil geçiş” kavramı ileri sürülmüştür. Bunu somutlaştırmak gerekirse, karbon yoğun bir sektör olan kömür sektöründen çıkış yapılması, madenlerin tamamının bir anda kapatılması ya da belirli bazı madenlerin kapatılması şeklinde olabilir. Eğer bu geçiş bir günde yapılırsa, binlerce işçi bir günde işini kaybeder. Kapatılan maden alanı ise atıl kalır, çevre ve güvenlik açısından risk oluşturur. Bu nedenle belirli bir geçiş sürecinin olması ve bu sürecin de planlı bir şekilde işletilmesi gerekir. İşte tam bu noktada “adil geçiş” kavramından söz ediyoruz.

Adil geçiş kavramının tarihine bakıldığında, ilk kez Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıktığını görüyoruz. 1970’li yıllarda petrol, kimya ve atom endüstrisindeki işçilerin çevre mevzuatı nedeniyle işlerini kaybetme riskiyle karşılaştıkları dönemde, adil geçiş kavramı gündeme gelmeye başlamıştır. Yaklaşık 20 yıl sonra Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı gerçekleştirilmiş, bu konferansta fosil yakıtların iklim değişikliğine yol açtığı açıkça ortaya konulmuştur. Bu süreçte ABD Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası’nın o dönemki lideri Tony Mazzocchi, adil geçiş kavramını yeniden gündeme getirmiştir. Mazzocchi, çevre politikaları nedeniyle işsiz kalan

işçiler için mali destek sağlayacak ve aynı zamanda yükseköğrenim imkânı sunacak bir fonun oluşturulmasını savunmuş, bu kavramı gündemde tutmuştur. Daha sonrasında bu kavram gerçekten de çok fazla destek bulmuştur. 1990'lı yılların sonuna gelindiğinde, artık Amerika Birleşik Devletleri'nde pek çok sendika tarafından benimsenmiş ve uluslararası sendikalar tarafından da savunulan bir kavram hâline gelmiştir. 2015 yılına geldiğimizde ise Paris Anlaşması'nda doğrudan bir hüküm olarak yer almamakla birlikte, sendikaların ve çevre örgütlerinin baskısı sonucunda giriş metninde “adil geçiş” kavramından bahsedildiğini görüyoruz ki bu da oldukça değerli bir atılım olmuştur. Günümüzde de özellikle kömür sektöründe çalışanların karşılaştıkları risklerin gözle görünür olması sonucunda, adil geçiş kavramının artık sıklıkla kullanılan bir kavram hâline geldiğini söyleyebiliriz.

Peki, adil geçiş kavramının tanımı tam olarak nedir? Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu tarafından yapılmış oldukça uzun bir tanım bulunmaktadır. Tanımın ilk kısmına göre adil geçiş, düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde işçilerin ve toplulukların geleceğini ve geçim kaynaklarını güvence altına alan; işçiler ile üye oldukları sendikalar, işverenler, hükümet ve topluluklar arasında geliştirilen sosyal diyaloga dayanan bir kavramdır. Burada özellikle şunu vurgulamak gerekir; zaten sunumun devamında iyi uygulama örneklerinden bahsederken de değineceğim üzere, adil geçiş sürecinin başarıya ulaşabilmesindeki en önemli etkenlerin başında sosyal diyalog gelmektedir. Dolayısıyla tanımda da sosyal diyaloga vurgu yapılması bir tesadüf değildir. Sürecin her aşamasında sosyal diyalogun işletilmesi, adil geçişin başarıya ulaşabilmesi için kritik önemdedir. Sosyal diyalog, yalnızca işçi ve işveren temsilcileri arasındaki ikili sosyal diyalogla sınırlı değildir. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla gerçekleşen üçlü sosyal diyalog ve buna ek olarak sivil toplum kuruluşlarının da katıldığı çok taraflı sosyal diyalog biçimleri de söz konusudur. Özellikle adil geçiş sürecinde üçlü sosyal diyalog kavramının çok önemsendiğini belirtmek gerekir. Uluslararası Sendikalar

Konfederasyonu'nun tanımında ayrıca adil geçişten bir planlama olarak da söz edilmektedir. Gerçekten de tanımın devamına göre adil geçiş planı; küresel ısınma ve iklim değişikliği politikalarından etkilenen tüm işçiler için daha iyi ve insana yakışır iş imkânları, sosyal koruma, daha fazla eğitim fırsatı ve daha kapsamlı iş güvenliği sağlayan bir yaklaşımı ifade etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımında ise adil geçiş, “ekonomiyi mümkün olduğunca adil ve kapsayıcı bir şekilde yeşillendirmek, insana yakışır iş fırsatları yaratmak ve kimseyi geride bırakmamak” şeklinde açıklanmaktadır. Benzer şekilde, İklim Kanunu yasa tasarısının ikinci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde de adil geçiş kavramına ilişkin bir tanım yapılmıştır. Henüz yasalaşmadığı için tasarı düzeyinde olan bu düzenleme, dokunulmadan kabul edilirse², şu şekilde olacaktır:

“Adil geçiş, iklim değişikliğiyle mücadelede belirlenen hedefler gerçekleştirilirken, işsizlik ve ekonomik dalgalanmaların önlenmesi amacıyla kırılgan gruplar öncelikli olmak üzere kimsenin geride bırakılmadığı ve yeşil iş olanaklarının sağlandığı politikayı ifade eder”. Dikkat edilecek olursa burada da adil geçişin bir istihdam politikası olarak vurgulanmak istendiği görülmektedir.

Adil geçiş sürecinin iyi ve doğru yönetilmesi son derece önemlidir. Çünkü eğer adil geçiş dikkatli bir şekilde yönetilmezse, bu durum ekonomik açıdan olumsuz değişimlere, toplu eylemlere ve grevlere, sosyal eşitsizliğin ve işsizliğin artmasına, üretkenliğin ise azalmasına yol açabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü yaptığı çalışmalarda bu hususu özellikle vurgulamaktadır. ILO ayrıca şunu da belirtmektedir; gerçek anlamda adil bir geçişten söz edebilmek, işçi sendikası

2 7552 sayılı İklim Kanunu'nun yürürlükteki metninde ise taslak metinden daha farklı ve daha kapsayıcı bir adil geçiş tanımı yapıldığı görülmektedir. Gerçekten de İklim Kanunu m. 2/1, (a) hükmünde adil geçiş kavramı, “İklim değişikliğiyle mücadelede ve yeşil büyüme sürecinde; çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler gibi süreçten en fazla etkilenebilecek kişiler öncelikli olmak üzere herkesi kapsayacak, istihdam sürecinin uygun tedbirler alınarak yönetildiği ve yeni istihdam alanlarının oluşturulduğu, ekonomik, çevresel ve sosyal kazanımların en üst düzeyde tutulduğu politika ve uygulamaları ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

temsilcileri, işveren veya işveren sendikası temsilcileri ile hükümet temsilcilerinin oluşturulan politika çerçevesinde dikkatle yürütecekleri istişarelere bağlıdır. Yani burada açıkça üçlü sosyal diyaloga bir vurgu yapıldığını görmekteyiz. Gerçek bir adil geçişten söz edilebilmesi için işçiler hakkında alınacak kararların, işçi ve işveren sendikaları arasındaki diyalog ve yürütülen müzakerelerin ortak bir sonucu olması büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla sürecin doğru bir şekilde yönetilebilmesi, güçlü bir iş hukuku sistemine ve özellikle de güçlü bir toplu pazarlık sistemine sahip olmayı gerektirmektedir.

Bu noktada, doğrudan hukukumuzdaki düzenlemelere geçmeden önce, dünyada neleri örnek alabiliriz, kimler neler yapmış onlara bakmak gerekir. Çünkü uygulamada adil geçişi başarılı bir şekilde hayata geçiren ülkeler olduğu gibi, başarısızlığa uğrayan ülkeler de bulunmaktadır. Ben sunumumda sadece olumlu ülke örneklerine yer verdim. Bunlar birebir aynı şekilde uygulanamayabilir; fakat ülkemiz açısından yol gösterici nitelik taşıdıklarını düşünüyorum.

İlk örneğimiz Almanya örneği ve oldukça güzel bir örnek olma niteliği taşıyor. Almanya’da adil geçiş süreci, yaklaşık 60 yıla yayılan uzun bir dönüşüm süreci olması bakımından önem arz etmektedir. 1957-1958 yılları arasında bir kömür-çelik krizi patlak vermiş ve Almanya’nın en büyük kömür bölgesi olan Ruhr’da kömürden çıkış stratejisi izlenmesine karar verilmiştir. Süreç, 2018 yılında bölgedeki son taşkömürü ocağının kapatılmasıyla nihayete ermiştir. Böylece yaklaşık 60 yıllık bir dönüşüm süreci tamamlanmış, Ruhr bölgesi turizm, eğitim, yenilenebilir enerji ve bilişim sektörlerini de içeren, bilgi ve teknolojiye dayalı yeni bir yapıya kavuşturulmuştur.

Bu dönüşüm istihdamı da doğrudan etkilemiştir. 1957 yılında bölgede yaklaşık 473.600 kömür işçisi çalışırken, bu sayı 2013 yılında 11.448’e düşmüştür. 21 Aralık 2018 tarihinde son taşkömürü ocağı kapatıldığında ise bölgede artık kömür işçisi kalmamıştır. Ancak bu süreç boyunca işçi ve işveren tarafları ile yerel ve federal hükümet yetkilileri karar alma süreçlerinde aktif rol oynamışlardır. Nitekim 1987 yılında “Kömür Yuvarlak Masası” kurulmuş, geçiş sürecinde

gerçekleştirilmesi gereken pek çok konu üzerinde taraflar uzlaşmaya varmıştır. Bunun üzerine 1993 yılına gelindiğinde sendikalar, işverenler ve hükümet, yine üçlü sosyal diyalog temelinde, sosyal sorumluluğu da vurgulayan kapsamlı bir anlaşma imzalamışlardır. 2007 yılında bu üçlü yapı, 2018 yılı sonuna kadar bölgedeki tüm taşkömürü madenlerinin kapatılacağı konusunda anlaşmaya varmıştır. Bu doğrultuda 31 Aralık 2012 tarihinde Almanya Kömür Birliği (GVSt) ile madencilik, kimya ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren işçi sendikası IG BCE arasında Ruhr Kömür Endüstrisinin Kapatılması Anlaşması imzalanmıştır.

Bu noktada şu soruyu sormak gerekir: Adil geçiş sürecinde özellikle işçi haklarının korunabilmesi açısından neler yapılabilir? Almanya'daki dönüşüm sürecinde bu konuda atılan adımlar ülkemizin de örnek alabileceği bir nitelik taşıyor. Örneğin Almanya'da şirketlere işçileri farklı işlerde veya sektörlerde istihdam etme sorumluluğu verilmiş. En az 25 yıl çalışmış olan işçilere erken emeklilik hakkı tanınmış. Genç ve tecrübesiz işçilere ise mesleki eğitimler verilerek farklı alanlarda istihdama katılmaları sağlanmış. Ayrıca 1972 yılından itibaren, işçilere belirli yaş ve çalışma süresi kriterlerine bağlı olarak "geçiş ödemesi sistemi" adı altında düzenli finansal destek sağlanmış.

Ancak adil geçiş süreçleri sadece işçilere yapılan parasal yardımlardan ibaret değildir. Bunun yanı sıra, bölgenin de dönüştürülmesi, yeni istihdam olanaklarının yaratılması ve maden bölgelerinin atıl kalıp sağlık ve güvenlik riski oluşturmaması açısından da önemli adımlar atılması gerekmektedir. Nitekim Almanya'da 1980 yılına kadar bir kömür madeni bölgesi olan Ruhr'da hiç üniversite bulunmazken, eğitime yapılan yatırımlarla bölgede 22 üniversite kurulmuştur. Bazı madenler sanayi tarihini yansıtacak şekilde müzelere dönüştürülmüş ve turizme açılmıştır. Bunun sonucunda da Ruhr bölgesinde yer alan Gelsenkirchen kenti yenilenebilir enerji sektörünün, Dortmund ise bilişim sektörünün merkezi hâline getirilerek yeni iş alanları yaratılmıştır. Yani 60 yıllık, çok uzun ve emek isteyen bir süreçten bahsediyoruz; fakat bu emeğin karşılığı da alınmış gibi görünüyor.

İspanya örneği ise daha kısa süreye yayılmış bir süreç olarak karşımıza çıkıyor. İspanya aslında kömür sanayisi gelişmiş bir ülkedir ve 1960'lı yıllarda kömür madenlerinde 100 binden fazla işçi istihdam edilmekteydi. Ancak zamanla kömürün enerji sektöründeki hâkimiyetinin azaldığına şahit oluyoruz. Bunun sebepleri arasında ucuz ithalat, çevre, sağlık ve iklim değişikliğine yönelik farkındalığın artması gösterilmektedir. Bu gelişmeler üzerine 2018 yılında İspanyol hükümeti ile sendikalar arasında bir "Adil Geçiş Anlaşması" imzalanmıştır. Bu anlaşma, adında adil geçiş kavramına yer veren dünyadaki ilk anlaşma olma özelliğini taşımaktadır. Anlaşma doğrultusunda geliştirilen plan çerçevesinde (Plan del Carbon) özel sektöre ait kömür madenlerinin çoğunun kapatılacağı kamuoyuna duyurulmuştur.

Adil Geçiş Anlaşması uyarınca 2019-2023 yıllarını kapsayan beş yıllık süreçte madencilik bölgelerindeki iş ve yeşil enerji girişimlerine finansal destek sağlanması planlanmıştır. Aslında bölgeyi dönüştürebilmek için bu adım atılmıştır. Örneğin, kömür dışında bir yeşil enerji girişimi, mesela bir güneş enerjisi santrali kurmak isteyenlere devlet finansal destek vermektedir. Böylelikle bölgenin çehresi değişmekte ve yeni iş olanakları yaratılmaya çalışılmaktadır. İkinci olarak, anlaşmada 48 yaş üstü madencilere erken emeklilik fırsatı sunulduğu görülmektedir. Diğer işçilere, özellikle genç işçilere ise yeşil işlerde istihdama yönelik mesleki eğitim verilmesi öngörülmüştür. Ayrıca anlaşmada kapatılan maden alanlarında çevresel restorasyon yapılması hükmü de yer almaktadır. Bu noktada aslında İspanya'da yapılanların, Almanya örneği ile benzerlik taşıdığı ortaya çıkmaktadır. Tabii bu sürecin finansmanı da İspanya'nın bir Avrupa Birliği üyesi ülke olması nedeniyle AB tarafından karşılanmıştır, bunu da belirtmek gerekir.

Bir diğer iyi uygulama örneği olarak Kanada gösterilebilir. Kanada'da özellikle Alberta eyaleti fosil yakıt üretiminin kalbi niteliğindedir ve bu bölgede işçilerin çok büyük bir çoğunluğu doğrudan veya dolaylı olarak fosil yakıt üretimiyle bağlantılı işlerde çalışmaktadır. Ancak Kanada hükümeti 2015 yılında kömürden yenilenebilir enerjiye geçiş kararı almış ve bu kapsamda bir ulusal plan

açıklamıştır. Ardından da “Alberta Enerji Verimliliği Programı” adı altında bir program yasalaştırılmıştır. Bu programa baktığımızda, aslında Almanya ve İspanya örnekleriyle benzer düzenlemeler içerdiğini görmekteyiz. Hakikaten de 2018 yılında Kömür Koalisyonu ile ortak çalışma yürüten Alberta Emek Federasyonu, kömür işçilerine geçiş dönemi süresince önceki ücretlerinin %75’i oranında gelir desteği sağlanmasını, 12.000 Kanada doları değerinde eğitim kuponu verilmesini, yaşlı işçiler için erken emeklilik düzenlemesi yapılmasını, yeni işlere yerleştirilen işçilere de “yeniden yerleştirme ödeneği” adı altında ödeme yapılmasını kapsayan bir geçiş anlaşması imzalamıştır.

İngiltere örneği ise Almanya, İspanya ve Kanada’dan farklı olarak işçilere nakit yardımlar yapılmasıyla değil, çevrenin dönüştürülmesi ve yeni istihdam olanakları yaratılmasıyla öne çıkmaktadır. Bu nedenle ayrıca üzerinde durmak gerekir. 1990’lı yılların başında İngiltere Cornwall’da açık maden ocağı şeklinde faaliyet gösteren bir kil ocağı, 150 yıllık bir çalışmanın ardından kapatılmıştır. Ocağın devasa büyüklükteki kraterleri yağmur yağdıkça suyla dolmuş, bölge bataklıkla dönüşmüş, terk edilmiş ve atıl bir hâl almıştır. Bunun üzerine bir proje geliştirilmiş ve “Eden Projesi” adıyla, gerçekten de ismine uygun şekilde, bölge bir cennet bahçesine dönüştürülerek ülkenin en büyük seralarından biri kurulmuştur. Proje kapsamında, kraterlerde biriken sular saflaştırılarak seralardaki bitkilerin sulanmasında kullanılmıştır. Projenin daha ilk yılında 400 kişiye istihdam sağlanmış ve 190 milyon avroluk gelir elde edilmiştir. Günümüzde ise bu eski maden ocağı yılda 10 milyondan fazla ziyaretçi ağırlayan bir turizm merkezi hâline gelmiştir. Ayrıca İngiltere’nin en önemli botanik araştırma ve eğitim merkezlerinden biri konumuna gelmiş, pek çok etkinliğe ve eğitime ev sahipliği yapmıştır. Böylece hem yerel ekonomiye katkı sunulmuş hem de adil geçişin çok boyutlu yönü ortaya konulmuştur.

Peki biz ne yapabiliriz? Ülkemizde bir yeşil dönüşüm yapılacaksa ve fosil yakıtlardan yeşil enerjiye geçiş gündeme gelecekse, toplu iş hukuku düzenlemelerinden faydalanarak adil geçişi sağlamak için hangi adımları atabiliriz?

Öncelikle, adil geçiş süreçlerinin başarıya ulaşmasında kilit faktörün üçlü sosyal diyalog mekanizması olduğunu vurgulamak gerekir. Başka bir ifadeyle işçi, işveren ve hükümet iş birliği son derece önemlidir. Bu noktada ülkemizde bu iş birliğini sağlayabilecek en önemli kurum olarak karşımıza Üçlü Danışma Kurulu çıkmaktadır. İş Kanunu'nun 114. maddesinde düzenlenen bu kurulun görevleri arasında; çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek, taraflar arasında uzlaşma ve iş birliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak gibi hususlar yer almaktadır. Dolayısıyla kurul, ülkemizde karbon yoğun işlerden yeşil işlere geçiş sürecinde etkin bir iletişim kurulmasını sağlama konusunda önemli katkılar sunabilecektir.

İkinci aracımız ise, belki de en önemli aracımız olan toplu iş sözleşmeleridir. Adil geçiş bakımından sosyal tarafların, yani işçi ve işverenlerin imzalayacakları toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümlerle, işçilerin mağdur edilmeden bu süreci tamamlayabilmeleri sağlanabilir. Zira toplu iş sözleşmesi özerkliği, taraflara çalışma koşullarını kolektif düzeyde serbestçe düzenleme yetkisi verdiği için, adil geçişe yönelik hükümler bu sözleşmelere rahatlıkla eklenebilir. Almanya ve Kanada uygulamalarında olduğu gibi, toplu iş sözleşmelerine; geçiş sürecindeki işçilere önceki ücretlerinin belirli bir oranında gelir desteği sağlanması, eğitim kuponları verilmesi, farklı işlere yerleştirilen işçilere ayrıca ödemeler yapılması gibi hükümler konulabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, belli bir yaşın üzerindeki işçilere erken emeklilik hakkı tanınması gibi düzenlemeler işverenin muhatap olamayacağı, yalnızca devlet tarafından gerçekleştirilebilecek düzenlemelerdir. İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunmasına hizmet etseler bile bu tür hususlar toplu iş sözleşmelerinde yer alamaz. Bu nedenle, örneğin “belli bir yaşın üzerindeki maden işçilerine başka bir şart aranmaksızın erken emeklilik hakkı verilmesi” toplu iş sözleşmeleriyle getirilemeyecek bir düzenlemedir. Bu konuda mutlaka bir yasal

düzenleme yapılmalıdır. Mesela 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na bu yönde bir geçici madde veya ek madde eklenmesi düşünülebilir. İkinci nokta ise toplu iş sözleşmelerinden kimlerin faydalanabileceği ile ilgilidir. Adil geçiş sürecinde belirli işçilerin nakdi yardımlardan faydalanabileceklerine ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmelerine konulmasında bir sakınca yoktur. Ancak burada önemli bir soru yanıtlanmalıdır; toplu iş sözleşmelerinin parasal hükümlerinden kimler yararlanabilir?

Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi varsa, o işyerinde çalışan tüm işçiler otomatik olarak bu sözleşmenin parasal hükümlerinden yararlanamaz. Bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek işçiler, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçiler ile taraf işçi sendikasına üye olmayan fakat dayanışma aidatı ödeyen işçilerdir. Buna karşılık, sendikaya üye olmayan ve dayanışma aidatı da ödemeyen işçiler toplu iş sözleşmesinin parasal hükümlerinden faydalanamazlar. Oysa adil geçiş süreci çoğu kez tüm bir işkolunu etkileyen düzenlemeleri içerir. Dolayısıyla bu düzenlemelerden tüm işçilerin yararlanabilmesi gerekmektedir. Bu noktada karşımıza **teşmil uygulaması** çıkmaktadır. Mevzuatımızda mevcut olan teşmil en kısa tanımıyla, bir toplu iş sözleşmesinin Cumhurbaşkanı kararıyla, toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine de yaygınlaştırılması anlamına gelmektedir. Böylece teşmile konu işyerlerinde çalışan işçiler, sendika üyesi olup olmadıklarına veya dayanışma aidatı ödeyip ödemediklerine bakılmaksızın toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden yararlanabilirler. Her ne kadar geçmişte teşmil uygulaması birkaç kez denenmiş ve genelde olumsuz sonuçlar doğurduğu kanaati oluşmuş olsa da, adil geçiş sürecinde teşmil mekanizmasının faydalı olabileceği düşünülebilir. Çünkü bu sayede adil geçişe ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri tüm bir işkolundaki işçilere yaygınlaştırılabilir.

Bir diğer toplu iş hukuku aracımız **çerçeve sözleşmelerdir**. Çerçeve sözleşmeler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile ilk kez mevzuatımıza girmiştir. Ancak mevzuata dâhil oldukları günden bu yana çok da işlerlik kazanamamışlardır. 6356

sayılı Kanun'un m. 2/1, (b) bendinde çerçeve sözleşme, "Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Bu sözleşmeler içerik bakımından sınırlandırılmıştır. Gerçekten de 6356 sayılı Kanun'un m. 33/3 hükmünde, "Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve **mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri** içerebilir" şeklinde düzenlenmiştir. Aslında bu başlıklara baktığımızda, adil geçiş süreci için doğrudan yanıt verebilecek çok uygun olanaklar sunduklarını görüyoruz. Bu nedenle çerçeve sözleşmelere işlerlik kazandırılarak adil geçiş sürecinin işçilerin mağdur olmasının önüne geçilerek tamamlanması sağlanabilir. Örneğin taraflar, çerçeve sözleşme ile enerji işkolunda çalışan işçilere, sürdürülebilir ve yenilenebilir enerji türlerine ilişkin bilgi ve becerilerini artıracakları şekilde belirli süreyle mesleki eğitim verilmesini kararlaştırabilirler. Çünkü mesleki eğitimle ilgili hususlar çerçeve sözleşmelerde kararlaştırılabilir. Böylece karbon yoğun enerjiden yeşil enerjiye dönüşüm sürecinde, işçilerin mesleki eğitim eksikliği nedeniyle işsiz kalmasının önüne geçilebilir. Yine sosyal sorumluluk başlığı altında da konular düzenlenebilir. Örneğin çevrenin korunması ve çevre sorunlarının önlenmesi, iklim değişikliğinin zararlı etkileriyle mücadele, bu mücadelede izlenecek yöntemlerin belirlenmesi, çevre dostu teknolojilerin gelişiminin ve yaygınlaşmasının desteklenmesi gibi hususlar çerçeve sözleşmelere dâhil edilebilir. İstihdam politikaları da çerçeve sözleşmeler kapsamında düzenlenebilecek konulardan biridir. Nitekim biraz önce de bahsettiğim gibi İklim Kanunu yasa tasarısının adil geçiş tanımında, adil geçişin bir istihdam politikası olduğu açıkça belirtilmektedir. Dolayısıyla biz de adil geçiş sürecine ilişkin hususları çerçeve sözleşmelerde düzenleyebilir ve böylelikle tarafların önünde bir yol haritası olmasını sağlayabiliriz.

Bir diğer aracımız ise **işçilerin yönetime katılmalarıdır**. Bu da işyeri sendika temsilcileri ve işyeri işçi temsilcilerini gündeme

getirmektedir. Burada ikili sosyal diyalogun öneminden söz etmek gerekir. Ülkemizde işçi temsilciliği kurumu ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak daha sonra toplu sözleşme düzenine geçilmesiyle birlikte köklü bir değişiklik yaşanmış, 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile işçi temsilcilerinin yerini işyeri sendika temsilcileri almıştır. Günümüzde de bu düzen devam etmektedir. Adil geçiş süreçlerinin doğru işletilebilmesinin yapı taşlarından biri, en başından beri vurguladığım üzere, sağlıklı bir diyalog ortamının kurulması ve sürece işçilerin katılımının sağlanmasıdır. Bu noktada **işyeri sendika temsilcileri** aracılığıyla işçiler sürece dâhil olabilir. Gerçekten de işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla işçilerin sürece katılmalarının, süreçten beklentilerinin ve taleplerinin işverenlerine ve adil geçiş sürecinde söz sahibi olan diğer aktörlere iletilmesinin sağlanması, aynı şekilde konu hakkındaki gelişmelerin de işçilere duyurulması mümkün olabilecektir.

Fakat burada değinilmesi gereken bir sorun da bulunuyor. Eğer işyerinde yetkili bir sendika varsa, sendika tarafından temsilci atanmaktadır. Ancak eğer işyerinde yetkili sendika yoksa işçilerin temsilcileri de bulunmamaktadır. Bu durumda işçilerin sürece katılımı yetersiz kalabilmektedir. İşte bu noktada yapılacak yasal düzenlemeler ile yetkili sendikanın bulunmadığı işyerlerinde **işyeri işçi temsilciliği sisteminin** uygulanmasının önü açılabilir. Yani işçiler kendi aralarından bir temsilci seçerek sürece katılım sağlayabilirler. Nitekim öğretilerde de uzun süredir işyeri işçi temsilciliği kurumunun yeniden oluşturulması gerektiği görüşü dile getirilmektedir. Adil geçiş süreçlerinde duyulacak ihtiyaç da dikkate alındığında, bu yönde yapılacak bir yasal düzenleme zamanlama bakımından da isabetli olacaktır.

Son olarak sendikaların **mesleki eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerine** de değinmek gerekir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, sendikaların üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kurs, konferans ve seminerler düzenleyebileceği belirtilmiştir. Sendikaların bu faaliyetleri yürütmeleri, adil geçiş

süreci bakımından büyük önem arz etmektedir. Çünkü bu sayede sendikalar üyelerine yeni mesleki beceriler kazandırabilir ve işçilerin başka işkollarında, özellikle de sürdürülebilir ve yenilenebilir nitelikteki yeşil işlerde istihdam edilmelerine katkı sağlayabilirler.

Oldukça uzun bir sunumun ardından beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum. Sözü size bırakıyorum Gülnihal Hocam.

Soru-Cevap

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Hocam çok teşekkür ederim. Hiç uzun diye düşünmedim. Dinlerken zaten başından sonuna kadar hem mevzuat düzenlemelerine yer verdiniz hem uygulamadan örnekler sundunuz hem de ülkemizde neler yapılabileceğini çok güzel bir çerçevede çizdiniz. Konuşmanız için tekrar çok teşekkür ediyorum.

Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu

Teşekkür ederim Hocam sağ olun.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Hocam siz de konuşmanızda sık sık değindiniz; bu yeşil dönüşüm ve adil geçiş kavramları ilk bakışta belki sadece çevre politikası ya da çalışma hayatına ait teknik kavramlar gibi görünebilir. Ancak aslında temel hak düzeyinde, anayasal düzeyde değerlendirmeyi gerektiren bir dönüşümü de içeriyor.

Ben, en azından bir anayasa hukuku çalışanı olarak, bu süreci temel haklar bakımından kesinlikle denge gerektiren bir sorumluluk alanı olarak görüyorum. Açık söylemek gerekirse, toplu iş sözleşmeleriyle bu sürece yer verilebileceğini çok güzel anlattınız. Belki şu soru da sorulabilir: Devlet çevresel sürdürülebilirliği sağlarken, sosyal sürdürülebilirliği nasıl garanti altına alacak?

Zira sosyal devlet ilkesinin özü yalnızca hak sağlamak değil, aynı zamanda eşitsizlikleri giderecek aktif politikalar üretmektir. Bu anlamda adil geçiş sürecinde katılım mekanizmalarının güçlendirilmesi, sendikal hakların ve toplu pazarlık süreçlerinin desteklenmesi önem taşımaktadır. Devletin de bu hususlarda güvence altına alıcı tedbirler alması gerektiğini düşünüyorum. Belki alanınızın dışında

kalabilir ama ben sadece sizin de görüşünüzü merak ettiğim için sormak istiyorum. Yeşil dönüşüm çok yeni bir kavram ve zaten çok da çalışılmış bir konu olmadığını da konuşmuştuk. Bu kavramların, örneğin yeşil ekonomi, sürdürülebilir kalkınma, adil geçiş, her birinin anayasada yer almamasını bir eksiklik olarak görebilir miyiz? Ya da özellikle yeşil dönüşüm sürecinde çalışma hakkının korunması bakımından anayasal bir güvenceye ihtiyaç var mıdır?

Toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağını siz çok güzel açıkladınız ama ben daha çok bu anayasal güvence boyutunda görüşünüzü merak ediyorum. Uluslararası düzenlemeler açısından da zaten iç hukukta yer aldığını açıkça ifade etmişsiniz. Konuşmanızın başında belirttiğiniz bu noktada sizin fikrinizi merak ediyorum: Sizce anayasada yer alması güzel olur mu Hocam?

Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu

Yer olsa güzel olur Hocam, “Neden olmasın?” diyerek bir başlangıç yapılabilir. Şöyle Hocam; mesela anayasanın 56. maddesinden bahsetmiştim. Açıkçası ben de bu konuyu çalışırken fark ettim. Konuyla ilgili bir Alman Hocanın makalesini okurken dikkatimi çekti. O makalede, ülkelerin çevre hukukuyla ilgili anayasalarındaki düzenlemeler inceleniyor ve bizim anayasamızda çevre hakkına yer verilmiş olmasının, vatandaşlara ve devlete çevrenin korunması ödevinin yüklenmiş olmasının çok güzel bir durum olduğundan övgüyle bahsediliyordu. Ben de bunu okuyunca gerçekten gurur duymuştum.

Dolayısıyla neden olmasın? Tabii ki eğer anayasamızda böyle bir düzenlemeye yer verilirse bu bize uluslararası arenada övgü ve prestij getirir, aynı zamanda bu konuyu ne kadar ciddiye aldığımızı gösterir. Ancak şunu da belirtmek gerekli; konulursa çok güzel olur ama konulmazsa da bizim adil geçiş sürecimizi olumsuz yönde etkileyip süreci baltalar mı? Hayır, baltalamaz. Biz mevcut verilerimizle, kanuni düzenlemelerimizle ve araçlarımızla bu süreci yürütebiliriz. Fakat olursa, dediğim gibi, prestij getirir; kötü olmaz, aksine çok daha güzel olur.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Hocam, bir soru geldi; onu size yönlendirmek isterim. *Türkiye'deki mevcut sendikalar, sendikal yapılar ve toplu pazarlık sistemi sizce adil geçiş sürecine aktif katkı sunabilecek düzeyde mi?*

Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu

Şimdi aslında çok güzel bir soru; izleyicimize teşekkür ediyorum. Bizim ülkemizdeki toplu pazarlığın gelişme düzeyi, özellikle sendikalaşma oranlarımız ve işyeri temsilciliği meseleleri bakımından durum pek iç açıcı değil. Aslında sunumda da çok uzatıp sıkmamak için ayrıntısına girmedim ama kısaca değinmiştim: Eğer işyerinde yetkili sendika yoksa işçiler yönetime katılamıyor. Bizim ülkemizde pek çok işyerinde yetkili sendika yok. Yine pek çok işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmuyor. Yani mevzuatımızda çok güzel düzenlemeler var; fakat fiiliyatta baktığımızda, uygulamada sendikalaşma oranlarımız düşük. Sendikalı olsak bile bir araya gelip toplu iş sözleşmesi yapma oranımız da düşük. Bu yüzden dinleyicimizin işaret ettiği nokta çok haklı: Öncelikle mevcut yapıyı güçlendirmemiz gerekiyor.

Adil geçiş sürecinin başarıya ulaşabilmesi için güçlü bir iş hukuku sistemine ve güçlü bir toplu pazarlık düzenine sahip olmamız şart. Benim kişisel kanaatim, şuan bu güçte bir toplu pazarlık sistemimiz yok. Bunu daha etkin hâle getirmemiz gerektiği çok açık. Uygulamada olumsuz ülke örnekleri de var. Adil geçiş sürecini başlatıp başarıya ulaştıramamış, olumsuz şekilde sonuçlanmış örnekler mevcut. Ben sunumda şevk kırıcı olmamak açısından bu örneklerle yer vermedim; fakat bu ülkelerde gördüğümüz en büyük eksiklikler şunlar:

1. Toplu pazarlık sisteminin güçlü olmaması,
2. İşçilerin adil geçiş süreçlerine etkin katılımının sağlanamaması,
3. Üçlü diyalog dediğimiz işçi–işveren–hükümet işbirliğinin kurulamaması.

Bu eksiklikler giderilmediği takdirde, adil geçiş süreci “adil” niteliğini kaybediyor ve bambaşka bir şeye dönüşüyor. Dolayısıyla

öncelikle bu alandaki eksikliklerimizi gidermemiz şart. Aslında adım adım gidilmesi gerekli. Başka bir ifadeyle, kısa sürede tamamlanacak bir dönüşüm beklememek gerekiyor. Açıkçası, belirli bir sürece yaymak lazım Hocam.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Almanya'dan örnek verdiniz; 60 yıl sürdü. O yüzden de çok aceleci olmaya gerek yok ama bir şekilde, bir yerden başlamak gerekiyor. Anladığım kadarıyla benim de görüşüm bu yönde Hocam.

Hocam size çok teşekkür ediyorum. Daha fazla yormak istemem. Çok nitelikli bir şekilde sunumunuzu yaptınız, gerçekten çok güzel bir çerçeve çizdiniz. Son olarak, programı kapatmadan önce eklemek istediğiniz bir husus var mı?

Dr. Öğr. Üyesi Didem Yardımcıoğlu

Bu alanda böyle güzel bir dizi oluşturduğunuz için hem Yeliz Hocama hem de size emekleriniz için çok teşekkür ederek ben de sözlerimi noktalamış olayım. Çünkü bence bu da önemli bir eksiklikti. Bir üniversitenin elini taşın altına koyarak böyle bir dizi oluşturması gerçekten çok kıymetli.

Nihayetinde dediğim gibi, bu tarz organizasyon işleri ciddi emek ve ciddi zaman isteyen işler. Siz bunu yaptığınız için ben de sizlere çok teşekkür ediyorum. Bence uygulamaya da çok katkı sağlayacak, değerli bir dizi oldu. Çok güzel oldu. Sağ olun.

İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XV:

Tele Çalışma ve İnsana Yakışır İş: Yeni Çalışma Biçimlerinde Fırsatlar ve Riskler

14 TEMMUZ 2025

Moderatör: Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

*İbn Haldun Üniversitesi
Anayasa Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Dr. Öğr. Üyesi Melis Kutlu

*İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Değerli meslektaşlarım, kıymetli dinleyiciler, İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından düzenlenen İnsana Yakışır İş Serisi'nin 15'incisine hepiniz hoş geldiniz. Bugünkü etkinliğimizde, dijitalleşmenin hız kazandığı ve çalışma biçimlerinin yeniden tanımlandığı bu çağda tele-çalışma olgusunu ve bu yeni modelin insana yakışır iş ilkesi üzerindeki etkisini kapsamlı bir şekilde ele alacağız.

Bugün bu kapsamlı başlığı, tele-çalışma alanında önemli çalışmaları bulunan çok değerli bir akademisyenin katkılarıyla değerlendireceğiz. Konuğumuz, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, aynı zamanda bu alanda yayımlanmış bir doktora tezinin ve kitabının yazarı olan Dr. Öğretim Üyesi Melis Kutlu'dur. Hoş geldiniz Sayın Hocam.

Hocamız lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimini İstanbul Kültür Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Doktora döneminde Almanya'da Trier Üniversitesi'nde bulunmuştur. Hocamızın tele-çalışma, işyeri kavramı, sendikal haklar gibi konularda da çalışmaları bulunmaktadır. Ben sözü daha fazla uzatmadan kendisine vermek istiyorum. Şimdiden katılımlarınız için teşekkür ediyor, verimli bir oturum olmasını diliyorum.



Tele Çalışma ve İnsana Yakışır İş: Yeni Çalışma Biçimlerinde Fırsatlar ve Riskler*

Dr. Öğr. Üyesi Melis Kutlu**

Çok teşekkür ederim, çok sağ olun. Beni bu **İnsana Yakışır İş Serisi**'ne davet ettiği için öncelikle Sayın Hocam Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na çok teşekkür ederim. Yine Gülnihal Hocam'a ve teknik destek için Abdülmecit Hocam'a da tekrar çok teşekkür ederim. Ben bir sunum hazırladım, onu da sizlerle paylaşmak isterim.

Bugün, “**Tele-Çalışma ve İnsana Yakışır İş**” başlığı altında yeni çalışma biçimlerinde fırsatlar ve riskler konusunu ele alacağım. Bu kapsamda mevzuatımızdaki tele-çalışmaya ilişkin düzenlemelere ve yeri geldikçe karşılaştırmalı hukuktaki düzenlemelere sunumumda yer vermeye çalıştım.

Öncelikle tele-çalışmaya ilişkin tanımlardan başlamak istiyorum. Aslında tele-çalışma, uzaktan çalışmanın bir türüdür. Tele-çalışmaya özgü bir tanım kanunda yoktur; ancak uzaktan çalışma tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında ve pandeminin etkisiyle yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde, uzaktan çalışma; “*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*” şeklinde tanımlanmıştır.

Burada “teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında” ifadesi aslında bize tele-çalışmanın tanımını verir. Bizce tele-çalışma şöyle

* Çalışma, yazarın doktora tezinden üretilmiştir.

** İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

tanımlanabilir: “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi.”

“Evinde” kısmı, bu maddede aslında evde hizmet sözleşmesine yani evde çalışmaya işaret etmektedir. “Teknolojik iletişim araçları” kısmı ise tele-çalışmayı karşılamaktadır. Alman hukukunda da **Arbeitsstättenverordnung**’da (İşyeri Yönetmeliği) yalnızca 2016 yılında yapılan bir revizyonla tele-çalışma yerleri tanımlanmıştır. O da şu şekilde: İşverenlerin çalışanlarla mutabık olarak haftalık çalışma süresini ve kuruluş sürecini belirlediği, çalışanın özel alanında kalıcı olarak kurulan işyerleri, bilgisayar iş istasyonları şeklinde düzenlenmiş. Unsurlarını da kısaca ele alırsak; aslında işverenin iş organizasyonu kapsamında işin görülmesi, BİT dediğimiz bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanılması, geleneksel anlamdaki fiziki işyerinden uzakta iş görmek (yani mekân, mesafe unsuru olarak da ele alınabilir) ve yazılılık şeklinde sıralanabilir.

ABD ve Avrupa Birliği’nde pandemi öncesi uzaktan çalışma oranı %14 iken pandemi dönemiyle birlikte %48’e ulaştığı ifade edilmektedir. Deloitte tarafından pandemi başında yayımlanan bir raporda da pandemi öncesi sınırlı bir uygulama varken, pandemi sonrasında İstanbul gibi şehirlerde tele-çalışma oranının %50’ye ulaştığı belirtilmektedir. Aslında mevzuatımızda da bu husus düzenlenmemiştir. Ancak tele-çalışmanın birçok alt türü olduğunu söyleyebiliriz. Bunları; mekân esaslı, zaman esaslı, bağlantı esaslı şeklinde üst başlıklarla ayırabiliyoruz. Mekân esaslı ayırım bakımından evde tele-çalışma, merkez esaslı (paylaşımlı işyeri ya da tele-merkezlerde görülen tele-çalışma) ve gezici tele-çalışma şeklinde sınıflandırılabilir. Bunların da alt türleri vardır. Örneğin evde tele-çalışma, tam zamanlı evde tele-çalışma ve kısmi süreli evde tele-çalışma şeklinde ayrılabilir.

Merkez esaslı tele-çalışma; lokal yani komşu bürolar veya çok amaçlı uzak tele-çalışma merkezleri, uydu bürolar, tele-köyler şeklinde de alt ayrımlara tabidir. Çok kısa değinmek gerekirse; tam zamanlı evde tele-çalışanlara veri girişi, anket kodlama, telefon cevaplama, tele-satış gibi işlerde çalışanlar örnek gösterilebilir.

Kısmi süreli evde tele-çalışanlarsa hem tele-çalışanın evi, hem müşteri mekânı, hem de geleneksel anlamdaki işyerinde karma olarak çalışılan tele-çalışma modelini benimsemektedir. Yine finansal analizciler, yazılım bakım mühendisleri gibi daha basit işlerde çalışanlar bu tele-çalışma modelini tercih eden işçiler arasındadır.

Merkez esaslı tele-çalışmada ise bankacılık, sigortacılık gibi örnekler vardır. Tele-çalışmanın komşu büro bakımından aynı sektörde farklı işletmelere bağlı çalışanlarca kullanılan yerler daha çoktur. Bizde Workhouse, Kolektif House gibi yerler buna örnek verilebilir. Bunun dezavantajı şudur: İşveren için rekabet çok yoğundur. Çünkü aynı sektörde farklı işletmelere bağlı çalışanlar burada çalışmaktadır. Bu nedenle işletme verileri bir bakıma tehlikeye girebilmektedir. Ancak genel giderlerden ve personel taşıma giderlerinden tasarruf söz konusu olmaktadır.

Çok amaçlı tele-çalışan merkezleri, uydu bürolar, tele-çalışanın evi yakınlarında konumlanan şubeler gibi aslında işyerinin uzantısı niteliğindedir. Bu bakımdan tabii tele-çalışanların lehine bir durumdur; ancak bunun offshore, yani denizaşırı kurulmaları da mümkündür. Burada homojen bir yapı vardır; tek bir işletmenin işçileri çalışır. Tele-köy ise çok amaçlı tele-merkezlerin kırsal bölgelerde kurulan şekli olarak özetlenebilir.

Gezici tele-çalışma ise aslında en esnek tele-çalışma modelidir. Yani tele-çalışanın, işçinin bir kafede, yolculuk sırasında, örneğin trende giderken ya da iş seyahatinde yaptığı çalışmalar mobil tele-çalışma olarak adlandırılabilir. Yine satış personeli, editörler, muhabirler, sigorta şirketi çalışanları bu tele-çalışma biçimiyle çalışanlara örnek verilebilir.

Zaman esaslı ayrımlar da vardır. Tamamlayıcı tele-çalışma, hatta bir günden az süreyle yapılan tele-çalışma şeklidir. Karma, dönüşümlü yani hibrit tele-çalışma ise evde tele-çalışmanın yanı sıra mobil ya da tele-merkezde çalışma gibi karışık modelleri kapsar. Örneğin bir muhabirin mobil tele-çalışma yapması, ancak haberini tele-merkezde yazıp yayına hazırlaması bu modele örnektir.

Sürekli tele-çalışma bakımından, Avrupa Komisyonu'nun 1999 raporunda da geçtiği üzere, çalışma süresinin %90'ından fazlasını evde geçirenler sürekli evde tele-çalışan olarak adlandırılmaktadır.

Bağlantı esaslı ayırım bakımından ise işyeriyle sürekli ve karşılıklı bir diyalog varsa **çevrimiçi tele-çalışma**, günlük ve kısa süreli yani işyeriyle tek taraflı diyalog varsa **çevrimdışı tele-çalışma** olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu ayırım, Alman hukukunda eski dönemlerde tele-çalışan işçinin statüsünün belirlenmesi bakımından önem taşımaktaydı; ancak zamanla, isabetli bir şekilde bu ayırım terk edilmiştir. Çünkü tele-çalışmanın çevrimiçi veya çevrimdışı olmasının tali bir konu olduğu kabul edilmiştir.

Bizce de bu yaklaşım uygundur. Tele-çalışanın işçi statüsüne sahip olduğunu gösteren yasal düzenlemeler var mıdır dersek; İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde açıkça işçi statüsüne işaret edilmektedir. Uzaktan çalışmanın tanımı da zaten "işçi" diyerek başlamaktadır. Bunun dışında, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde "uzaktan çalışan", iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi olarak tanımlanmıştır.

Yine ileride çokça ele alınacak bir düzenleme olarak, Tele-Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması bulunmaktadır. Bu anlaşmada tele-çalışmanın uygulanmasının, tele-çalışanın işçi statüsünde bir değişiklik yaratmayacağı açıkça ifade edilmiştir.

Tele-çalışmada fırsatlar ve riskleri kısaca sıralayacak olursak:

- **İşçi açısından:** Esnek çalışma imkânı, işe gidiş-gelişlerde zaman ve maliyet tasarrufu, engelliler gibi dezavantajlı gruplara istihdam kolaylığı sağlaması, bazı sağlık risklerine (örneğin pandemi döneminde Covid-19'a karşı korunma imkânı) karşı avantaj sunması.
- **İşveren açısından:** İşletme giderlerinde azalma, daha geniş bir işgücü havuzundan istihdam şansı, ucuz işgücü ile vasıflı işçi temini ve işçi performansında artış.

- **Kamu otoriteleri açısından:** İşsizlikle mücadele, trafiğin ve hava kirliliğinin azalması sonucu ekolojik fayda sağlanması, kırsal kesime istihdam yaratılmasıyla köyden kente göçün azalması ve nüfus dağılımının dengelenmesi.

Riskler bakımından ise işçi açısından ilk sırada mesleki ve sosyal izolasyon gelmektedir.

Bundan başka, iş ve özel hayat arasındaki sınırın belirsizleşmesi —özellikle evde tele-çalışanlar için— ayrımcılığa maruz kalma ihtimali, ücret düşüklüğü, tele-çalışanın kişisel verilerinin korunmasındaki güçsüzlükler, yine tele-çalışanın özel hayatının ve ulaşılama hakkının ihlali; özellikle BİT araçlarıyla çok çalıştıkları için çalışma sürelerinin belirsizleşmesi ve fazla çalışmanın tespitinde yaşanabilecek sorunlar, fiziki ve psikolojik rahatsızlıklar, yeri geldiğinde değişen tekno stres, sanal bağımlılık gibi durumlar, işverenin sürekli bilgisayar başında olmasını beklemesi ve bunun artık siber zorbalıkla ciddi biçimde mobbing boyutuna dayanma ihtimali, işçi açısından tele-çalışmanın taşıdığı riskler arasında sayılabilir.

İşveren açısından ise tele-çalışanı denetlemede güçlük, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakta yaşanan zorluklar, işverenin güvenliğinin sağlanmasında ortaya çıkabilecek problemler, iş araçlarına ve bazı durumlarda konut kullanım bedeline (örneğin kira giderine) ilişkin masraflar, evde tele-çalışanlar için ayrıca verilmesi gereken eğitim masrafları riskler arasında yer almaktadır.

1983'te Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırma, tele-çalışanların %60'ının sosyal izolasyonu en büyük risk ve dezavantaj olarak gördüğünü ortaya koymuştur. Bazı tele-çalışanlar, tele-çalışmada "balayı dönemi"nin 2–3 yıl sürdüğünü, sonrasında verimliliğin düştüğünü ifade etmiştir.

Buna karşılık, 1920'deki bir araştırma evde çalışanların %68'inin evde çalışmaya devam etmek istediklerini ve bunların %90'dan fazlasının çok daha üretken olduğunu göstermiştir. Ancak uzaktan çalışmanın yasaklandığı örnekler de mevcuttur. Örneğin 2013'te

Yahoo'nun CEO'su, performans ve kalite endişesi nedeniyle uzaktan çalışmayı yasaklamış ve bunu bir genelgeyle duyurmuştur.

Toplu iş hukuku bakımından fırsatlara bakacak olursak; siber sendikacılık, siber grev gözcülüğü, genel kurulun elektronik ortamda yapılması gibi düzenlemeler sağlanabilirse önemli tasarruflar söz konusu olabilir. Riskler bakımındansa sendikal hakların kullanımında yaşanabilecek güçlükler, 6356 sayılı Kanun'da işyerinin esas alındığı hükümlerin yanlış yorumlanma ihtimali, tele-çalışmada sendikal haklar bakımından ele alınabilecek sorunlar arasındadır.

Sosyal Güvenlik Hukuku bakımındansa, çalışmalar genellikle dijital ortamda kaydedildiği için hizmet tespit davasında bunların yarar sağlaması mümkündür. Ancak riskler arasında; kaçak işçi istihdamı, iş kazası ve meslek hastalığının tespitinde yaşanabilecek güçlükler sayılabilir. Ayrıca statü belirsizliği, işletmelerin (tele-çalışan) işçileri bilerek ya da bilmeyerek bağımsız çalışan olarak nitelendirmesi sonucu, iş ilişkisi içindeki korumalardan yoksun kalma ihtimali söz konusudur. Yani tele-çalışmanın, uzaktan çalışmanın iş hukukundan bir kaçış aracı olarak kullanılması ve dolayısıyla sosyal güvencelerden eksik kalma riski ortaya çıkabilir. Kamu otoriteleri bakımından ise işverenlerin sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmaları bu çalışma modelinin doğurduğu riskler arasında yer almaktadır.

Bu konunun hukuki dayanaklarına da kısaca değinecek olursak, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararları bulunmaktadır. Bunlar evde çalışmaya ilişkin düzenlemeler olmakla birlikte, tele-çalışmada çıkabilecek sorunlara dolaylı olarak değinen ilk uluslararası belgeler olması bakımından önem taşımaktadır. Yine telekomünikasyon sektöründe çerçeve anlaşma, ticarete tele-çalışmaya ilişkin Avrupa Sözleşmesi örnek verilebilecek hukuki dayanaklardandır. Ancak sunumumda en çok ele alacağım belge, Tele-Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasıdır. 2002 yılında yürürlüğe giren bu anlaşmada; eşitlik ilkesi, çalışma koşulları, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin haklar, toplu iş hukukundan doğan haklar düzenlenmiştir. Bu anlaşma özerk bir anlaşmadır; yani AB müktesebatına

doğrudan dahil değildir. Her ülke kendi iç hukukuna göre düzenleme getirmektedir. Çerçeve Anlaşması tele-çalışmanın değişik türlerini de kapsamaktadır. Bizim mevzuatımızda böyle bir düzenleme bulunmamaktadır; ancak anlaşmada farklı türlerin ele alındığını görmekteyiz. Tele-çalışan yine işçi olarak kabul edilmiştir.

Üye devletlere buna uygun düzenleme yapmaları için 3 yıllık bir süre tanınmış ve bu yüzden ülke uygulamalarında tele-çalışmaya ilişkin düzenlemelerde farklılıklar vardır. Bir de çok kısa değineceğim; Sınır Ötesi Tele-Çalışmada Sosyal Güvenliğe ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması, aslında tele-çalışmayla ilgili en güncel anlaşmadır diyebilirim. Yürürlük tarihi 1 Temmuz 2023'tür. İkamet ettiği devlette tele-çalışma dışında bir faaliyeti mutad olarak sürdürenler ile serbest meslek sahipleri kapsam dışında tutulmuştur. Çalışanın farklı ülkedeki tele-çalışma süresi toplam çalışma süresinin %50'sinden, yani yarısından fazla olamadığında, tele-çalışan işverenin kayıtlı ofisinin veya işyerinin bulunduğu mevzuata da tabi olacaktır.

Ulusal kaynaklara baktığımızda, uzaktan çalışma İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmektedir. 6715 sayılı Kanun (İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun) ile 6 Mayıs 2016 tarihinde İş Kanunu'na ek fıkralar getirilmiştir. Kanunumuzca, "çağrı üzerine çalışma" başlığı altında düzenlenmiş olması yerine ayrı bir maddeyle düzenlenmesi daha doğru olacaktır. Çünkü mevcut haliyle, uzaktan çalışma sadece çağrı üzerine yapılabilmemiş gibi bir algı yaratmaktadır. Oysa öyle değildir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği de —az önce de belirttiğim gibi— uzun yıllar yürürlüğe girmesi beklenen bir düzenlemeydi, ancak pandeminin etkisiyle 10 Mart 2021'de yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikte; uzaktan çalışma sözleşmesinin şekli ve içeriği, çalışma mekânının düzenlenmesi, malzeme ve iş araçlarının temini ve kullanımını, üretim araçlarının karşılanması, çalışma süresinin belirlenmesi, iletişim, verilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler, uzaktan çalışmaya geçiş ve uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler düzenlenmiştir.

Doktrinde yönetmelikle ilgili bazı eksikliklere de işaret edilmektedir. Örneğin, uzaktan çalışmada kullanılacak araçların ve işin ifasına ilişkin maliyetin nasıl karşılanacağı tarafların anlaşmasına bırakılmıştır. Tele-çalışanın sendikal haklarına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanun'da da tele-çalışanlara özgü bir düzenleme yoktur. Yine, uzaktan çalışmaya özgü iş sağlığı ve güvenliği mekanizmasına ilişkin bir düzenleme de mevcut değildir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde, çerçeve anlaşmadaki gibi alt sınıflara göre bir ayırım yapılmamıştır. Oysa tele-çalışma tek bir çalışma modeli değil, birçok alt ayrıma tabi bir çalışma şeklidir.

Konuyla bağlantılı olarak şu soruya değinmek istiyorum: Tele-çalışmada işin görüldüğü her yere “işyeri” demeli miyiz? İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri; işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla, maddi ve maddi olmayan unsurlarla işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Yine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. Ancak çalışanın çalıştığı her yere işyeri demek uygun değildir.

Bizce işyeri, tele-çalışmada şu şekilde tanımlanabilir: Tele-çalışanın yönetsel olarak bağlı olduğu, bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla bağlantı kurduğu, yani veri akışını gerçekleştirdiği, gördüğü işin sonuçlarını iletmekle yükümlü olduğu, bordrosunun düzenlendiği ve SGK'ya bildirim yapıldığı yer şeklinde kabul edilmelidir. Her tele-çalışma modeli bakımından işyeri ayrı ayrı belirlenmelidir. Örneğin, merkez esaslı tele-çalışmada işveren açısından bağımsız bir örgütlenme olmadıkça ayrı bir işyeri değil, bağlı bir yer olarak kabul edilebilir. Ancak işçi açısından, tele-çalışmanın özünde bulunan mesafe unsuru karşısında işyerini bu şekilde kabul etmek mümkün değildir. Çalışma alanı olarak kabul edilebilir. Ancak bu yerlerde çalışmak üzere istihdam edilmiş ayrıca bir bilgi işlem personeli ya da çay-kahve hizmeti vermekle görevli bir işçi varsa, onlar için işyeri kabul edilebileceğini ileri sürüyoruz. Evde tele-çalışmada da eve “işyeri” demek doğru olmayacaktır; ancak iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir alan olarak kabul edilebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da durum böyledir. İşyerinde meydana gelen kazalar iş kazası olarak tanımlandığından, evde meydana gelen her kazayı iş kazası olarak nitelendirmek mümkün olmayacaktır; kapsam çok genişleyecektir. Bu nedenle, evde tele-çalışmada evi “işyeri” değil, iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir “çalışma alanı” olarak kabul etmek gerekir.

Gezici tele-çalışmada ise müşteri ziyaret planlarının belirlenmesi gibi hususlar işverenin yetkisindedir. Bu yerlerde işverenin iş organizasyonu bulunmaktadır; ancak “işyeri” sayılabilmesi için kanunda öngörülen şartlar bakımından yeterli değildir. Yine bir çalışma alanı olarak kanun hükümlerinin uygulanabileceği kabul edilebilir.

Tele-çalışmada çalışma sürelerinin düzenlenmesine geldiğimizde ise İş Kanunu, günlük ve haftalık çalışma süresini düzenlemektedir. Ara dinlenmesini, gece çalışmasını, fazla çalışmayı, tatil günlerinde çalışmayı ve bunların denetimine ilişkin hükümleri de içermektedir. Tele-çalışmada da bu hükümlerin bazılarının uygulanmasında güçlük yaşanabilse de bu, söz konusu hükümlerin uygulanamayacağı anlamına gelmez. Denetim güclüğü uygulamada bazı sıkıntılar yaratabilir, ancak tele-çalışanlar da bu kurallara tabidir.

Çerçeve Anlaşma'nın 9. maddesinin 1. fıkrasında, tele-çalışanın çalışma süresinin ilgili mevzuata, toplu iş sözleşmesine ve işletme kurallarına göre düzenleneceği belirtilmiştir. 2. fıkrada ise tele-çalışanın iş yükü ve performans standartlarının, işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle eşdeğer olduğu düzenlenmiştir. Ancak aykırılık halinde bir yaptırım öngörülmemiştir; yalnızca tele-çalışanlara kendi çalışma sürelerini düzenleme yetkisi tanındığı görülmektedir.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun bir kılavuzunda da konumuz açısından önemli hükümler yer almaktadır. Örneğin, tele-çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin genel kurallara tabi olduğu, yani çalışması gereken saatlerin işyerindeki işçilerle aynı olduğu, ancak işe başlama ve bitirme saatlerini kendisinin belirleyebileceği ifade edilmiştir. Yine müzakereler sırasında fazla çalışmaya

ilişkin bir örnek verilmiştir: İşyerinde toplu iş sözleşmesi veya işyeri kuralları gereği saat 18.00'den sonra iş sona eriyorsa, evde tele-çalışan öğle saatlerinde işe başlamışsa 18.00'den sonra yaptığı çalışma fazla çalışma olarak değerlendirilemez.

Bu nedenle fazla çalışma her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmeli; tele-çalışana tanınan çalışma süresini belirleme serbestisi, fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı şeklinde yorumlanmamalıdır.

Bazı ülkelere bakıldığında, toplu iş sözleşmelerinde de benzer düzenlemeler görülmektedir. Örneğin, Lüksemburg'da 2020 yılında yapılan tele-çalışmaya ilişkin bir toplu iş sözleşmesinin 10. maddesinde; tele-çalışanın çalışma süresinin organizasyonunun işyerinde geçerli kurallara göre yapılacağı, fazla çalışmanın istisna niteliğine tele-çalışanlar için de riayet edileceği ve normal bir işçi için geçerli olan "ulaşılama hakkı"na ilişkin her hükmün tele-çalışanlar için de geçerli olacağı düzenlenmiştir.

Alman hukukunda da benzer hükümler bulunmaktadır. Alman İşyeri Yönetmeliği'nde tele-çalışma, işverenlerin çalışanlarla mutabık olarak haftalık çalışma süresini ve kurulum süresini belirlediği bir model olarak tanımlanmıştır. Haftalık çalışma süresinin belirlenmesi tarafların ortak iradesine bırakılmıştır. Alman doktrininde ise işçilerin evde çalışıyor olmalarına rağmen, **Arbeitszeitgesetz (Çalışma Süreleri Kanunu)** hükümlerine tabi oldukları, ara dinlenme ve dinlenme sürelerine uymaları gerektiği ve işverenin bu hükümlerin uygulanmasından sorumlu olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, günlük çalışma süresini aşan çalışmaların kaydedilmesi işverenin yükümlülüğü altındadır. Doktrinde, tele-çalışmada çalışılan saatlerin elektronik zaman kayıt sistemine işçiler tarafından kaydedilmesinin isabetli olacağı, ancak bu durumda dahi işverenin organizasyon ve kontrol yükümlülüklerinin devam edeceği belirtilmektedir. Bu kayıtların tele-çalışanlarca işverene ve denetim makamlarına sunulması zorunludur.

Covid-19 döneminde yayımlanan ILO'nun evden çalışma kılavuzunda da benzer düzenlemeler yer almıştır. Deutsche Telekom ile Ver.di arasında yapılan toplu iş sözleşmesinde, elverişsiz zamanlarda

yapılan işlerde (örneğin pazar günü veya resmi tatillerde), eğer çalışma işletme kaynaklı ise toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre ek ödeme yapılacağı düzenlenmiştir. Evden yapılan tele-çalışmada zaman kaydının, işçinin kendi kendine kayıt tutması yoluyla veya tarafların anlaşması halinde elektronik bir sistem aracılığıyla yapılabileceği belirtilmiştir.

Bizim hukukumuzda da Yargıtay'ın bazı kararları bulunmaktadır. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2015 tarihli kararında, home-office çalışmada çalışma saatlerinin işçi tarafından belirlendiği ve belirli bir saat dilimine bağlı olarak çalışılmadığı gerekçesiyle fazla çalışma ücreti talepleri reddedilmiş, ayrıca genel tatil günlerinde çalışmanın işçinin inisiyatifinde olması sebebiyle bu günlere ilişkin ücret taleplerinin de reddedilmesi gerektiğine hükmedilmiştir¹. Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2006 tarihli bir kararında, doğrudan tele-çalışmaya ilişkin olmamakla birlikte, tıbbi mümessilin fazla çalışma talebini kabul eden ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur². Gerekçe olarak, işçinin çalışma süresini kendisinin belirlemesi ve araç kullanım tablolarının çalışma saatlerini ispata elverişli olması gösterilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2018 tarihli bir kararında ise, davacı işçi sistem teknik operasyon yönetim servisinde çalışmakta olup, haftada 5 gün 09.00–18.00 saatleri arasında çalıştığını, ancak evde hafta içi 1,5 saat, hafta sonu 3 saat ek çalışma yapmak zorunda kaldığını ileri sürerek fazla çalışma ücreti talep etmiştir³. Yerel mahkeme, tanık beyanlarına dayanarak davacının fazla çalışma yaptığını kabul etmiş, ancak sübutun tanık beyanlarına dayalı olması nedeniyle takdiri indirim uygulayarak alacağı kabul etmiştir. Özel Daire ise tanıkların evde çalışmaya doğrudan şahit olmadıklarını, kendi

1 Yarg. 9. HD, 17.02.2015, E. 2013/10874, K. 2015/6979, www.legalbank.net (E.T. 10.09.2025).

2 Yarg. 9. HD, 14.12.2006, E. 2006/13579, K. 2006/31852, www.legalbank.net (E.T. 10.09.2025).

3 Yarg. 9. HD, 25.09.2018, E. 2015/21516, K. 2018/16608, www.legalbank.net (E.T. 10.09.2025).

sistemlerinden varsayımsal beyanda bulduklarını belirterek fazla çalışmanın bu şekilde ispatlanamayacağına hükmetmiştir. Bir başka kararda ise, İzmir’de ofisi bulunmayıp çalışmalarını evden yürüten bir ilaç mümessilinin, amir denetimi olmadan çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi nedeniyle fazla çalışma yapma imkânı bulunmadığı ifade edilmiştir⁴. Yine başka bir kararda, ilaç mümessillerinin fazla çalışma yapıp yapmadıklarının tespitinde günlük faaliyet planları ve işçi raporlarının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir⁵.

Hukukumuzda, fazla çalışma bakımından üst düzey yöneticilerde bir üst amire bağlı olup olmaması da ayrıca dikkate alınan bir kriterdir. Tele-çalışmada da işçi, evet, aslında çalışmaya başlama zamanını kendisi belirleyebilir; ancak burada işi yine işverenin iş organizasyonu kapsamında yapan, yani bir işverene bağlı işçi söz konusudur. Bu bakımdan yalnızca çalışmanın saatini kendisinin belirlemesi, fazla çalışma ücreti alamayacağı anlamına gelmez; bu şekilde yorumlanmamalıdır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin 9. maddesinde, “Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi işçiye bildirilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma, işverenin yazılı talebi üzerine işçinin kabulüyle mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır” şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Ancak işveren fazla çalışmayı yazılı değil, sözlü olarak da talep etmiş olabilir. Tele-çalışmada işçinin kendisine fazla çalışma yaptırıldığını her türlü delille ispatlayabileceği kabul edilmelidir.

İşveren, “yazılı talep etmedim, böyle bir fazla çalışma talebim olmadı” diyerek işçinin önünü kesmemelidir. Çalışma sürelerinin nasıl kaydedileceğine ilişkin bir düzenlemeye ise mevzuatta yer verilmemiştir. Ancak bu konuda genel hükümlere gidilebilir. Örneğin, Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 9. maddesinde, işverenin işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorunda

4 Yarg. 9. HD, 09.03.2009, E. 2007/38733, K. 2009/6096, www.legalbank.net (E.T. 10.09.2025).

5 Yarg. 9. HD, 03.05.2013, E. 2011/7849, K. 2013/13353, www.legalbank.net (E.T. 10.09.2025).

olduğu düzenlenmiştir. Yine Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 10. maddesinde, işverenin fazla çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışmalara ilişkin çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, bunun imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorunda olduğu belirtilmiştir. Yani kayıt yükümlülüğünün işverenin üzerinde olduğu görülmektedir.

Çalışma sürelerinin tespitinde çeşitli yöntemler kullanılabilir. Bunlar; götürü çalışma süresi, çalışma saatlerinin önceden kesin olarak belirlenmesi, teknolojik imkânlarla çalışma süresinin tespiti, yapılan iş miktarına göre (parça başına) tespit ve güvene dayalı çalışma süresi şeklinde ayrılabilir.

Götürü çalışma süresi bakımından bu yöntem genellikle işverenin tek taraflı tahminlerine dayanır. Oysa tele-çalışmada işçinin çalışma saatlerinin gün içindeki dağılımı net değildir. Bu yüzden, parça başı ücretle çalışılan işler için bu yöntem daha uygun olabilir.

Çalışma saatlerinin önceden kesin olarak belirlenmesi yöntemi de gidilebilir. Ancak tek başına yeterli değildir; tele-çalışmada uygulanabilirliği sınırlıdır. Günlük çalışma süresi ve ara dinlenmeleri yasal sınırlar dâhilinde sözleşmeyle önceden belirlense bile, bu sınırlara uygunluğu denetlemek için dijital kayıt gereklidir.

Bizce en uygun yöntem, teknolojik imkânlarla çalışma süresinin kaydının tutulmasıdır. Ancak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde işverene çalışma ve dinlenme sürelerinin teknolojik yöntemlerle takibine olanak sağlayan bir sistem kurma yükümlülüğü getirilmemiştir. Çevrimdışı tele-çalışmada ispat daha güçtür, ancak burada da kontrol yazılımlarıyla kayıt tutulması mümkündür.

Çalışmak için beklenen süreler de İş Kanunu'nun 66. maddesi kapsamında değerlendirilerek çalışma süresinden sayılmalıdır. Örneğin, çağrı merkezinde çağrı beklerken veya video konferans yöntemiyle yapılacak toplantı için beklerken geçen sürelerde işçinin ücrete hak kazandığı kabul edilmelidir.

Dinlenme hakkının gözetilmesinde de teknolojiden yararlanılabilir. Örneğin, sistem gece veya hafta sonu açıldığında uyarı veren

ayarlamalar yapılabilir; günlük e-posta alma sınırı konulabilir; çalışma saatleri dışında ana bilgisayar programı kapatılabilir. Ayrıca, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle bağlantıyı kesme hakkı düzenlenebilir.

Kanımızca, işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında değerlendirilebilecek bu yükümlülük, işverenin çalışma sürelerini uygun şekilde düzenlemesini ve bunun için tüm teknolojik araçları kullanmasını gerektirmektedir.

Parça başına çalışma süresinin tespiti de tele-çalışmada uygulanabilir bir yöntemdir. Bunun için işin ölçülebilir olması gerekir. Örneğin; belirli sayıda sayfanın çevrilmesi, telefonda belli bir miktar satış yapılması, veri işlenmesi veya istatistik hazırlanması gibi. Bu yöntem tele-çalışanın iş yükünün sınırlandırılmasını sağlayabilir, ancak dinlenme süreleri, gece ve tatil günlerinde çalışma, iş sağlığı ve güvenliği veya iş-özel yaşam dengesiyle ilgili riskleri ortadan kaldırmaz.

Güvene dayalı çalışma süresi de aslında akla gelebilecek ayrı bir yöntemdir. Ancak bunun bizde uygulanması tartışmalıdır. Hukukumuzda, biraz önce de belirttiğim gibi, yönetmelik maddeleriyle işverene kayıt yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğün işçiye devri mümkün müdür? Bu husus tartışmalıdır. Alman hukukunda ise şöyle ifade edilmektedir: Kayıt yükümlülüğü şahsi bir yükümlülük değildir; işveren yalnızca yerine getirilmesinden sorumludur, yoksa bunu nasıl sağlayacağı öngörülmemiştir. Dolayısıyla kayıt yükümlülüğünün işçiye devredilebileceği kabul edilmektedir.

Hukukumuzda ise iki farklı görüş vardır. Birinci görüşe göre işçiye devredilebilir; ancak zaten evde tele-çalışmada kontrol yazılımları gibi araçlarla işçinin çalışma saatleri denetim altında tutuluyorsa güvene dayalı çalışma süresinin uygulanmasına gerek bulunmamaktadır. İkinci görüşe göreyse, biraz önce ele aldığımız yönetmelik düzenlemeleri karşısında, güvene dayalı çalışma süresi nitelik olarak hukukumuza zaten uygun değildir.

Tele-çalışmada işin görüleceği mekânın düzenlenmesine ilişkin esaslara baktığımızda, Yönetmeliğin 6. maddesinde, gerekli olması halinde uzaktan çalışmanın yapılacağı mekânla ilgili düzenlemelerin

iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü ise uzaktan çalışanla işveren tarafından birlikte belirlenir. Bizce buradaki “gerekli olması halinde” ifadesi belirsizlik taşımaktadır. İşçinin çalışma yerini belirleyip işverene bildirmesi ve işverenin de burada gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğuna dair açık bir düzenleme yapılmalıdır.

Çalışma yerine ilişkin masrafların karşılanma usulü de yönetmelikte tarafların anlaşmasına bırakılmıştır. Ancak Türk Borçlar Kanunu’nun 414. maddesinin 3. fıkrasında, “Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir” hükmü yer almaktadır. Kanaatimizce, teleçalışmada işin görüleceği yerin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak düzenlenmesi de bu kapsamda değerlendirilmelidir. Yani bu masraflar işçiye yükletilmemelidir.

Yönetmelikte çeşitli yasaklar da vardır. “Her iş uzaktan çalışmaya uygun mudur?” dersek, hayır. 2020 yılında yapılan bir anketin sonuçlarına göre ABD’deki mesleklerin %37’si evden çalışmaya uygun bulunmuştur. Benzer araştırmalarda ise Arjantin’de %26–29, Uruguay’da %20–34, İtalya’da %24, Fransa’da %28, İspanya’da %25, İsveç ve Birleşik Krallık’ta %31 oranında mesleğin evden çalışmaya uygun olduğu ifade edilmiştir.

Tele-çalışmanın yasaklandığı durumlar yönetmelikte **emredici (mutlak) yasaklar** ve **takdiri yasaklar** olarak ikiye ayrılmıştır. Mutlak yasaklara baktığımızda; tehlikeli kimyasal ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya atıklarıyla çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan işler gibi faaliyetlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı görülmektedir. Takdiri yasaklara baktığımızda ise yüksek teknoloji gerektiren AR-GE faaliyetleri, bilişim teknolojileri ve savunma sanayi gibi işler; kamu kurum ve kuruluşlarınca mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler; millî güvenlik açısından stratejik öneme sahip birim, proje, tesis ve hizmetlerde uzaktan çalışmanın yapılıp yapılmayacağının ilgili kamu kurumu veya kuruluşu tarafından belirleneceği öngörülmüştür.

Tele-çalışmada borçlara baktığımızda ise esasen işçi ve işverenin borçları, diğer iş ilişkilerinde olduğu gibidir. Ancak bazı noktalarda özellik gösterdiğini söyleyebiliriz. İş görme borcuyla başlarsak; tele-çalışan, özellikle bizzat iş görme borcu ile yükümlüdür. Çerçeve Anlaşma'nın 7. maddesinin 6. fıkrasında, tele-çalışanın kendisine tahsis edilen malzemeyi özenle kullanacağı ve internet üzerinden yasa dışı materyal toplayıp dağıtmayacağı düzenlenmiştir. 5. fıkrada ise tele-çalışmada kullanılan ekipman ve verilere ilişkin kayıplardan işverenin ulusal mevzuat çerçevesinde sorumlu olacağı hükme bağlanmıştır.

Yine Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde, genel hizmet sözleşmesine ilişkin özen borcunun burada da geçerli olduğu kabul edilmelidir. Yani işçi, işini özenle yapmak, işverenin haklı menfaatlerini korumada sadakatle davranmak ve işverene ait makine, araç-gereç, teknik sistem ve tesisleri usulüne uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür.

İşin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeyi özenle kullanmakla yükümlüdür. Bununla beraber, evde tele-çalışmalarda meydana gelen küçük aksaklıkların özen borcunun ihlali olarak değerlendirilmemesi gerekir. Yine TBK madde 400'de, *"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur"* şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Bu sorumluluğun belirlenmesinde işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlık ve eğitim gerektirip gerektirmemesi, işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulmaktadır. Bizce burada işverenin, evde tele-çalışan bakımından, çalışanın ev ortamının da iş sağlığı ve güvenliğine uygunluğunu araştırmış olması gerekir. Bozuk bir cihaz varsa bunun tamir edilmesi gerekir; burada işin görülmesi için gerekli olan cihazlardan bahsedilmektedir.

Bu hükümler tele-çalışmada da uygulanmalıdır. Bizzat iş görme borcu bakımından da geçerlidir; ancak tele-çalışmaya özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanaatimizce bu şekilde emredici özel bir düzenleme getirilebilir. Çünkü veri güvenliğinin sorunlu olduğu çalışma biçimlerinden biri tele-çalışmadır ve işin bizzat görülmesi tele-çalışmada emredici şekilde düzenlenebilir.

İtaat borcu bakımından, işçi yine hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olarak işverenin talimatlarına uymakla yükümlüdür. Doktrin- de bu konuda verilen bir örnek dikkat çekicidir: ABD’de yer alan bir firma için Uzak Doğu’da çalışan bir tele-çalışandan, sık sık işyerine gidip gelmesinin istenemeyeceği belirtilmiştir; bu hukuka uygun bir talimat sayılmaz. İşin görülmesine ilişkin talimatlar bakımından, İş Kanunu’nun 14. maddesinin 5. fıkrasında; işin tanımı, yapıma şek- li, süresi ve yeri, ücret ve ödenmesi, işveren tarafından sağlanan ekip- man ve korunması, işçi ile iletişim, genel ve özel çalışma şartlarının uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacağı düzenlenmiştir. Bu hü- kümle işverenin anlık denetim ve yönetim hakkının kapsamı daral- tılmıştır. Ancak doğabilecek anlaşmazlıklarda işçiyi koruyucu bir dü- zenleme olması açısından önemlidir. Fakat bu hususların sözleşmede düzenlenmemesi, tele-çalışma sözleşmesini geçersiz kılmayacaktır.

Yine işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar tele-ça- lışma bakımından da geçerli kabul edilmelidir. Örneğin, evde tele-ça- lışan da bilgisayardaki zararlı ışıklardan koruyucu ekran filtresini çı- karmamakla yükümlüdür.

Sadakat borcu bakımından TBK’nın ilgili hükümleri tele-çalış- ma için de geçerli kabul edilmelidir. Örneğin, tele-merkezde çalışan bir işçi, işverene rakip olacak bir cihazı üretilip kullanamaz. Burada sıkıntılı noktalardan biri, yan işte çalışmadır. Tele-çalışan, rekabet et- meme borcuna aykırı olmadıkça yan işte çalışabilir; ancak yan işi iş- verene bildirmekle yükümlüdür. Yargıtay da yan işi bildirmemeyi sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirmektedir. Ancak özelli- le evde tele-çalışmada işveren, çalışanın çift monitör kullanarak baş- ka bir iş yapıp yapmadığını nasıl denetleyecektir? Bu uygulamada iş- veren açısından bir risk yaratmaktadır ve performans düşebilir.

İşletme verilerinin korunması bakımından, E-Work’un 2020 ra- porunda veri güvenliği sorunu, tele-çalışmanın gelişmesi önündeki en- geller arasında %62 oranla birinci sırada yer almıştır. Tele-çalışanlara kullanıcı adı ve giriş şifresi verilmesi, bazı internet sitelerine erişimi en- gelleyen özel yazılımların kullanılması gibi önlemler önerilmektedir.

Çerçeve Anlaşma'nın 5. maddesinde, işverenin, tele-çalışan tarafından mesleki amaçla kullanılan ve işlenen verilerin korunması amacıyla özellikle yazılıma ilişkin gerekli tedbirleri almakla sorumlu olduğu; ayrıca işverenin, veri korumasına ilişkin tüm mevzuat ve işletme kuralları hakkında tele-çalışanı bilgilendirmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Kurallara uymak ise tele-çalışanın sorumluluğundadır. Örneğin, şifre değişim periyotlarına uymak tele-çalışanın yükümlülüğüdür.

Alman hukukunda da bu konuda bir rehber hazırlanmıştır. Örneğin; bilgisayarda gizlilik filtresi kullanılması, ekranın üçüncü kişiler tarafından görülmeyecek şekilde konumlandırılması, yalnızca çalışma alanı olarak kullanılacak bir odanın sağlanması ya da bunun mümkün olmaması halinde kilitli dolap tahsisi, iş için ayrı bilgisayar tahsisi, çıktıları ev çöpüne atmamak ve öğütücü kullanmak, güçlü bir Wi-Fi şifresi belirlemek, iş e-postalarının kişisel e-posta hesaplarına aktarılmaması gibi önlemler sıralanmıştır. Bizim hukukumuzda da benzer bir rehber hazırlanabilir.

Fransa'da Alcatel-Lucent bünyesinde yapılan bir toplu iş sözleşmesinde, tele-çalışanın bilgisayar güvenliği ve şifre kullanımına ilişkin kurallara uymaması halinde, işverenin tele-çalışma durumunu derhal sona erdirmeye hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 11. maddesinde ise, işverenin, uzaktan çalışanı işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirmek, ayrıca bu verilerin korunmasına yönelik tedbirleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İşverenin korunması gereken verilerin kapsamını sözleşmede belirlemesi gerektiği ve uzaktan çalışanın da bu kurallara uymak zorunda olduğu hüküm altına alınmıştır.

Yani işveren, işletme verilerinin korunmasına ilişkin düzenlemeleri yapacak, korunması gereken verilerin kapsamını belirleyecek ve tele-çalışana bilgi verecektir. Çerçeve Anlaşma'da da belirtildiği gibi, bu konuda birinci dereceden sorumlu olan işverendir. Doktrinde ayrıca, uzaktan çalışmada kişisel verilere ilişkin özel bir düzenlemenin bulunmaması eleştirilmiştir. Ancak bizce burada KVKK'daki hükümler uygulanabilir.

Evde tele-çalışmada, birlikte yaşadığı aile üyelerinin sorumluluğu olup olmadığı sorusu gündeme gelmektedir. Sadakat borcunun kişiselliği ve aile bireylerinin iş sözleşmesinin tarafı olmamaları dikkate alındığında, önlem almakla yükümlü olan kişi tele-çalışanın kendisidir. Aile üyelerinin böyle bir sorumluluğu yoktur.

Ücretin ödenmesine ilişkin olarak, özellikle evde tele-çalışmada birçok ülkede tele-çalışanların ücretlerinin, tam süreli çalışanlara göre daha düşük olduğu; ayrıca işin sonuçlarına göre *piece rate system* (parça başı ücret sistemi) uygulanarak hesaplandığı belirtilmektedir.

Evde tele-çalışmada işçiye, parça başı ücret uygulamasında olduğu gibi bitirdiği iş miktarına göre ücret verilmesi veya düşük bir taban ücret teklif edilip belli bir performansın üzerine çıkılması durumunda ücret artışı öngörülmesi mümkündür. Örneğin evde tele-çalışmada işçilerin ücret ödeme borcu bakımından, işçi tarafından sisteme girilen veri miktarının esas alındığı veri işlenmesi ya da verilerin toplanması ve dağıtılması işleri, iş ile ilgili telefon görüşmelerinin sayısının esas alındığı işler, belirli sayıda sayfanın tercüme edilerek işverenin teknik araçlarına aktarılması gibi ölçülebilir işlerde bu ücret sistemi uygulanabilir. Ancak bu sistem, fazla çalışmaya yönlendirmesi ve iş sağlığı ile güvenliği bakımından riskli olması nedeniyle çok tercih edilen bir sistem değildir. Bununla birlikte, evde hizmet sözleşmesine göre işverenin tele-çalışmada daha fazla denetim imkânına sahip olması nedeniyle uygulanması mümkün bir sistem olarak kabul edilmektedir.

Evde tele-çalışanlar için parça başı ücret sistemi kararlaştırılmışsa işverenler, her bir parçanın belirli bir zaman diliminde tamamlanmasını teknolojik araçlarla denetleyebilir veya bilirkişiler, bu parçaların tamamlanması için gerekli asgari süreleri önceden saptayabilir.

Malzeme sağlama borcunun tele-çalışana yükletilip yükletilemeyeceği de ayrı bir sorundur. Çerçeve Anlaşma'da, tele-çalışmaya başlamadan önce iş ekipmanı, sorumluluk ve maliyetlerinin açıkça belirleneceği ve tele-çalışmanın düzenli olarak uygulanması halinde, işçi kendi ekipmanını kullanmadığı takdirde, tele-çalışma için gerekli

olan ekipmanı sağlamaktan, kurmaktan ve bakımını yapmaktan kural olarak işverenin sorumlu olacağı düzenlenmiştir. *Bring your own device* (BYOD) yani “kendi cihazını getir” uygulaması mümkündür, ancak zorunlu değildir. İşçi kendi cihazını kullanmayacaksa bu konudaki yükümlülük işverene aittir.

Alman İşyeri Yönetmeliği’nde de uzaktan çalışma sırasında kullanılacak malzeme ve iş araçlarının işveren veya işveren tarafından görevlendirilmiş kişilerce sağlanacağı ve kurulacağı açıkça ifade edilmiştir. Yine yapılan bir toplu iş sözleşmesinde de, işverenin tele-çalışan için gerekli ekipmanı sağlamakla yükümlü olduğu ve tele-çalışmaya ilişkin bağlantı ve iletişim masraflarını karşılayacağı düzenlenmiştir. İlgili sözleşmenin 2. fıkrasında ise tele-çalışanın kendi ekipmanını kullanması durumunda, tele-çalışmaya ilişkin bilgisayar programlarının kurulumu, işletme ve bakım masraflarının ve ekipmanın amortismanının işverenin sorumluluğunda olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu maliyetlerin tele-çalışmanın başlamasından önce ve hizmetin niteliğine uygun şekilde ya da taraflar arasında kararlaştırıldığı şekilde hesaplanacağı ifade edilmiştir.

Fransa’da yapılan ulusal meslekler arası bir anlaşmada da işveren, elektrik tesisatının ve iş görmenin ifası için ayrılan yerin uygunluğuna bağlı olarak evde tele-çalışma için gerekli ekipmanı sağlamak, kurmak ve bakımını yapmakla yükümlü tutulmuştur. Tele-çalışanın kendi ekipmanını kullanması durumunda ise işverenin bu ekipmanın adaptasyonunu ve bakımını sağlaması öngörülmüştür.

Hukukumuzda işverenin tele-çalışana ekipman sağlama yükümlülüğüne ilişkin açık ve emredici bir hüküm bulunmamaktadır. İş Kanunu’nun 14. maddesinde, uzaktan çalışma sözleşmesinde işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin yer alacağı düzenlenmiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin 5. maddesinin 2. fıkrasında da aynı şekilde, işveren tarafından sağlanan iş araçları ve ekipmana ilişkin yükümlülüklerin sözleşmede yer alacağı belirtilmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesinde ise, aksi kararlaştırılmadıkça uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi

için gerekli malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanacağı, bunların kullanım esasları ile bakım ve onarım koşullarının açık ve anlaşılır biçimde sözleşmede düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca 2. fıkrada, iş araçlarının işverence sağlanması halinde bunların bedellerini gösteren listenin yazılı olarak işçiye teslim edileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla BYOD uygulamasının bizde de uygulanması mümkündür.

TBK'nın 413. maddesinde ise aksi yönde bir anlaşma veya yerel adet yoksa, işverenin işçiye bu iş için gerekli araç ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Buradan emredici olmadığı anlaşılır. Tele-çalışan için işin görülmesi bakımından yeterli hızda ve kapasitede internetin sağlanması da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Aksi halde bu durum mobbing'e varabilecek uygulamalara yol açabilir. Örneğin, işveren bilerek en düşük hızdaki internet paketini işçiye tahsis ederek işin görülmesini engelleyebilir ve sonrasında performans düşüklüğünden şikâyet edebilir. Bu nedenle işin görülmesi için yeterli hızdaki teknolojinin sağlanması işverenin sorumluluğunda olmalı; aksi durumda işverenin temel borçlarına ilişkin hükümlere gidilebilir.

Malzemeyi işçi sağlarsa, bedel konusunda Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde açık bir düzenleme yoktur. TBK'nın 413. maddesinin 2. fıkrasında, işçinin, işverenle anlaşarak kendi araç ve malzemesini işin görülmesi için kullanması halinde, aksi kararlaştırılmadıkça ve yerel adet bulunmadıkça, işverenin bunun için işçiye uygun bir bedel ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ancak bu kural, emredici nitelikte değildir. Yani anlaşmada aksi kararlaştırılmışsa veya yerel adet varsa işverenin böyle bir yükümlülüğü doğmayabilir. Bizce olması gereken hukuk bakımından bunun engellenmesi gerekir. "Uygun bedel" belirlenirken, örneğin antivirüs programı masrafları ile bakım ve onarım giderlerinin de dikkate alınması gereklidir.

Tele-çalışmada giderler bakımından baktığımızda, Çerçeve Anlaşma'da tele-çalışmanın düzenli olarak yapılması halinde bir düzenleme getirilmiştir. Burada doğrudan tele-çalışmadan kaynaklanan,

özellikle de iletişime ilişkin giderleri karşılamakla işveren yükümlü tutulmuştur. Artan iletişim giderleri ve elektrik gibi masraflardan işveren sorumludur. Ayrıca işveren, tele-çalışana uygun teknik destek sağlayacak; tele-çalışan tarafından kullanılan ekipman ve verilerde meydana gelen maddi kayıp ve zararlardan da ulusal mevzuata ve toplu iş sözleşmesine göre sorumlu olacaktır. Tele-çalışan ise kendisine sağlanan ekipmana özen gösterecek ve internet yoluyla yasa dışı materyal toplayamayacaktır.

Alman doktrininde, evde tele-çalışmada ofis iletişim ekipmanları ve bunların bakım-onarımı, oda kirasının resmi payı, aydınlatma ve ısıtma masrafları dahil olmak üzere harici tele-çalışma yerinin masraflarının işveren tarafından karşılanacağı belirtilmiştir. Tele-çalışan bunlara maruz kalırsa Alman Medeni Kanunu'nun ilgili hükmü uyarınca geri ödeme talep edebilir. TBK'da ise, işverenin işin görülmesini gerektiren her türlü harcamayı ve işçinin ev dışında çalıştırılması halinde geçimi için zorunlu olan harcamaları ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda örneğin, evde tele-çalışmada printer ve yazıcı giderleri, iletişim giderleri, internet tarifesinin yükseltilmesinden doğan masraflar sayılabilir. Ayrıca TBK'nın 414. maddesinin 3. fıkrasında, zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmaların geçersiz olduğu düzenlenmiştir.

Bu durumda akla, tele-çalışanın abonelik ücretlerinden sorumluluğu meselesi gelmektedir. Peki iş için mi, yoksa özel kullanım için mi internet paketi kullanılmaktadır? Özel kullanım varsa bunun nasıl tespit edileceği sorusu gündeme gelir. Doktrinde bir öneri olarak, ayrıntılı fatura ve işverenin orantılı ödeme yollarına başvurulabileceği dile getirilmiştir. Ancak ayrıntılı fatura işçinin tüm kişisel kullanımını da kaydetmek anlamına geleceğinden, daha uygun olan yöntem her ay götürü bedel verilmesidir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesinde, işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal ve hizmet üretimi ile doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespiti ve karşılanmasına ilişkin hususların

sözleşmede belirtileceği düzenlenmiştir. Bu da aslında TBK'nın 414. maddesi ile uyumludur. Bizce işveren burada yükümlü tutulmalıdır. Örneğin, internet masrafında yalnızca ödeme yönteminin taraflarca belirlenmesi serbest olmalı; giderin yükümlülüğü ise işverene ait olmalıdır. Ancak taraflar bu konuda anlaşmazlığa düşerse, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde nasıl hareket edileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işin görülmesinden kaynaklanan artan elektrik, internet masrafı gibi giderlerden öncelikle işverenin sorumlu olacağına dair açık bir hüküm getirilebilir.

Kira bedeli bakımından, işveren evde tele-çalışana kira bedeli ödemeli midir, sorusu gündeme gelmektedir. TÜBİTAK anketinde uzaktan çalışmanın dezavantajları sorulduğunda, katılımcıların %85'i işveren tarafından yapılan aynî ve nakdî ödemelerin (örneğin yemek ücreti, yol ücreti, prim) kesilmesini dile getirmiştir. Ayrıca, elektrik, su gibi aylık masrafların arttığını ve çalışma ortamının uygun olmaması nedeniyle uzaktan çalışmanın devam etmesi halinde başka bir eve taşınmaları gerekeceğini, bu nedenle kira bedelinin artacağını ifade edenler olmuştur.

Alman hukukunda bu konuda farklı görüşler vardır. Hakim görüşüne göre, işçinin evinde işin görülmesi nedeniyle özel amaçlı kullanım önemli ölçüde sınırlandırılmışsa işveren kira bedelini ödemekle yükümlüdür. Alman Federal İş Mahkemesi de bu yönde karar vermiştir⁶. Bizim hukukumuzda da iki görüş vardır: Bir görüş sınırlamanın esas alınması gerektiğini, diğer görüş ise sınırlamaya bakılmaksızın taraflar arasında aksi kararlaştırılmadıkça kira bedelinin verilmesi gerektiğini savunur. İkinci görüş uyarınca, TBK'nın 432. maddesine göre, işçinin kendi malzemelerini kullanması durumunda işveren uygun bir karşılık vermekle yükümlüdür; bu nedenle kira bakımından da aynı kural geçerli olmalıdır.

Kanaatimizce, evde tele-çalışma yapabilmek için işçi ev değiştireyorsa kira ve taşınma bedeline orantılı olarak katlanması gerektiği

6 BAG, 14. 10. 2003- 9 AZR 657/02, <https://lexetius.com/2003,3594> (ET. 10.09.2025).

görüşü teorik olarak dile getirilse de, bunun uygulamada ispatı oldukça zordur. Bu nedenle biz de Alman hukukundaki baskın görüşe katılmaktayız: Konutta işin görüldüğü yer özel amaçlı kullanım açısından sınırlandırılmışsa işveren, buna uygun bir kira bedelini işçiye ödemekle yükümlüdür. Aksi halde işverenin, işyerine ilişkin masrafları işçiye yüklemesi söz konusu olur ki bu kabul edilemez.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından ise, uzaktan çalışmanın işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu ortadan kaldırmadığını belirtmek gerekir. TBK'nın 417. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamak, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramalarını önlemek ve tacize uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Bu hükümde geçen "işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun düzen" ifadesi, iş organizasyonu kapsamında dürüstlük ilkelerine uygun düzen olarak anlaşılmalı ve uzaktan çalışmada da uygulanmalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve TBK'daki hükümler işverenin yükümlülüklerini sürdürmektedir. İş Kanunu'nun 14. maddesinin 6. fıkrasında da, işverenin uzaktan çalışanı, yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğu açıkça düzenlenmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 12. maddesinde de bu hüküm tekrarlandığını görüyoruz. Burada işin niteliği dikkate alınmıştır. "Bunlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki diğer hükümleri kaldırıyor mu, kaldırmıyor mu?" konusunda doktrinde çeşitli ayrımlar ve farklı görüşler vardır.

Birinci görüşe göre; evet, kaldırmaktadır, tele-çalışmada daha çok bilgilendirme yükümlülüğüne indirgenmektedir. İkinci görüşe göreyse —ki ben de bu görüşe katılıyorum— işverenin genel iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini kaldırmamaktadır. İş Kanunu ve

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri sınırlı gibi sayılmış gözüktüğü de aslında kanun koyucunun amacı bu değildir. Örneğin işveren yine, gerekli hallerde sağlık raporunu aramalı, iş kazası ve meslek hastalığı konularında kuruma bildirim yapmalıdır.

Ancak işin görüldüğü yerin niteliği gereği, dürüstlük kuralı çerçevesinde işverenden beklenen tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmalıdır; fakat bu, bilimin ve teknolojinin imkân verdiği ölçüde sınırlanabilir.

Denetim bakımından tele-çalışmada işverenin denetim yükümlülüğü ortadan kalkmamaktadır, sadece siber bir boyuta taşınmaktadır. Burada anayasal güvenceler olan özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığı karşısında denetimin nasıl yapılacağı tartışmalıdır. Alman hukukunda bu konuda farklı görüşler vardır:

- Birinci görüş: Anlaşma halinde, işin gerektirdiği ölçüler içinde denetime izin vermek işçinin yükümlülüğüdür.
- İkinci görüş: Çalışanlar evdeki işyerlerinde de işverenlere iş sağlığı ve güvenliğini sağlama imkânı vermeli; yani evdeki denetime zımnen izin verdikleri kabul edilmelidir.
- Üçüncü görüş: Özel bir anlaşma yoksa eve erişim mümkün değildir. Böyle bir durumda işverence genel bir risk değerlendirmesi yapılmalı, tele-çalışan da iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha çok bilgilendirilmelidir.

Çerçeve Anlaşma'ya baktığımızda, yürürlükteki sağlık ve güvenlik hükümlerinin doğru uygulanıp uygulanmadığını doğrulamak için işverenin, işçi temsilcilerinin veya ilgili yetkililerin, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerinin sınırları dahilinde tele-çalışma yerine erişim hakkına sahip olduğu görülmektedir. Tele-çalışanın evde çalışması durumunda bu erişim önceden bildirim ve kendisinin onayına tabidir. Tele-çalışanın denetim ziyaretlerini talep etme hakkı da ayrıca düzenlenmiştir.

Deutsche Telekom ile Ver.di arasındaki toplu iş sözleşmesinde, ev içi çalışma yerine erişim de düzenlenmiştir. Birinci fıkrada, tele-çalışanın dönüşümlü tele-çalışmayı yapacağı yerin kurulmasından önce işveren veya işveren tarafından yetkilendirilen kişilere, ya da yasal yükümlülük nedeniyle eve erişmesi gereken kişilere erişim izni verdiğini sözleşmeyle taahhüt etmesi gerektiği; Üçüncü fıkrada ise evde birlikte yaşayan kişilerin de erişime ilişkin düzenlemeyi kabul ettiklerini sözleşmeyle temin etmeleri gerektiği düzenlenmiştir. Ancak erişime izin vermemenin sonucu düzenlenmemiştir.

Denetimin ölçülü olması gereklidir. Mesai saatlerinde yapılabilecek bir denetim varken, hafta tatilinde ya da yıllık izin sırasında evde denetim yapılması dürüstlük kuralına aykırıdır. Denetim, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli süre ve mekânla sınırlı olarak yapılmalıdır. Denetim sadece çalışma odasıyla sınırlanabilir. Ancak tele-çalışmanın doğası gereği uygulamada bu zordur. Örneğin, çalışılan odada kalorifer peteğinde sorun çıkmış ve işçi farklı bir odada çalışmaya başlamışsa, bu durumda erişim hakkı tartışmalı hale gelmektedir. İşçi, özel hayatın gizliliği karşısında erişime izin vermek zorunda mıdır, bu soru ortaya çıkar.

Bizim görüşümüze göre şöyle bir düzenleme yapılmalıdır: Yönetmelikte bu konuda bir hüküm bulunmamaktadır; ancak uzaktan çalışan işçi ile işverenin, iş görülen yerin denetimine ilişkin tarih ve diğer hususlarda anlaşabilecekleri, denetim yöntemine dair işçinin her denetime izin vermekle yükümlü olmamakla birlikte, ölçülü ve dürüstlük kuralına uygun denetimlere sadakat borcu kapsamında izin vermesi gerektiği düzenlenebilir. İzin verilmemesi halinde ilk olarak sözleşmenin askıya alınması öngörülebilir. Alman hukukunda da tele-çalışma modeli sona erdiğinde, doğrudan iş sözleşmesi feshedilemez; bu nedenle doğrudan fesih yoluna gidilmemelidir.

Çerçeve Anlaşma'nın 6. maddesinde de işverenin tele-çalışanın özel yaşamına saygı duyacağı belirtilmiştir. Herhangi bir izleme sistemi kurulması durumunda bu izlemenin Ekran Başında Çalışma Hakkında Yönergeye (90/270) uygun olması gerektiği ifade edilmiştir.

Lüksemburg'da 2006 yılında yapılan bir toplu iş sözleşmesinde, işverenin işçiye ait ekipmanı incelemek istediğinde tele-çalışanlardan randevu alması gerektiği, bu görüşmelerin işçiye uygun nitelikte bir iletişim aracıyla yapılabileceği, işverenin tele-çalışanın evine erişiminin yalnızca iş ekipmanının bulunduğu yer ve odayla sınırlı olması gerektiği, ayrıca evde bir gözetim sistemi kurulması halinde kullanılan aracın amaca orantılı olması gerektiği düzenlenmiştir.

Hukukumuzda baktığımızda, uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatta tele-çalışanın özel hayatını korumaya dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Anayasa'daki özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığına ilişkin hükümler ile TBK'nın 417. maddesinde düzenlenen işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin genel hükümlere başvurulmalıdır.

Anayasa Mahkemesi'nin 2020 tarihli bir kararında da, işyerinde işçiye tahsis edilen araçların işverene ait olmasının, işverene iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetim yetkisi tanımadığı ifade edilmiştir⁷. Esas olan, işçiye sağlanan bilgisayar ve internet teknolojilerinin mesleki amaçlı kullanımınıdır. İşverenin yönetim hakkı, işçiye sağladığı bilgisayar, internet ve e-posta sistemlerinin ne şekilde kullanılacağını belirleme yetkisini kapsar, ancak bunun sınırları vardır.

İnternet kullanımının denetimi bakımından işveren, işçiye tahsis edilen internetin özel amaçlı kullanımını tamamen yasaklayabileceği gibi, sınırlayabilir veya belirli ölçülerde izin verebilir. Ancak internet kullanımının sürekli izlenmesi, işçinin kişiliğine ilişkin çıkarımlara yol açabileceğinden, tespit etmek yerine önleme prensibinin uygulanmasının daha yerinde olacağı kabul edilmektedir. Yani işveren, evde tele-çalışanın internet kullanımını doğrudan denetlemek yerine, filtreleme gibi uygulamalarla erişim sınırlamaları getirmeli veya kurumsal VPN uygulamasına gidebilmelidir. Bununla birlikte, işyerindeki arkadaşlarıyla iletişim ihtiyacı, tele-çalışanların sosyal izolasyondan korunması, sendikal faaliyetlerden yararlanması gibi

7 AYM, 17.09.2020, 14/10/2020-31274, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13010> (E.T. 10.09.2025).

hususlar dikkate alındığında, bilgi ve iletişim teknolojilerinin özel amaçlı kullanımının tamamen yasaklanmaması daha doğru olacaktır.

E-postaların denetimi bakımından, işveren özel amaçlı kullanımı tamamen serbest bırakmış olsa dahi tele-çalışanın e-postalarının içeriğini denetleme yetkisine sahip değildir. Denetim, yalnızca e-postaların trafik verileri (yani akışı) ile sınırlı olmalıdır. İşveren, şeffaflık ilkesi gereği, tele-çalışanı izlemeye başlamadan önce —e-posta denetimi dahil— kullanacağı izleme yöntemleri, nedenleri, izlemenin süresi ve toplanacak verilerin ne kadar süre saklanacağı konusunda yazılı ve açık şekilde bilgilendirmelidir.

Anayasa Mahkemesi'nin 2020 tarihli bir kararında da, başvurucuya işveren tarafından kurumsal e-posta hesabı üzerinden yapılacak denetim konusunda açık bilgilendirme yapılmamış olmasının, kişisel verilerin korunması hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlali olarak kabul edildiği belirtilmiştir⁸. Bu nedenle en uygun çözüm, tele-çalışanın kişisel işlerini yürütmek üzere bilgisayarında ayrı bir klasör oluşturması veya iş için kullanılan adresten bağımsız ayrı bir e-posta hesabı temin etmesidir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 11. maddesinde de verilerin korunması hususunda işverenin işletme kuralları belirleyebileceği düzenlenmiştir. Bu doğrultuda işveren, tele-çalışanın göndereceği e-postalarda bilgi kısmına kendi adresini eklemesini isteyebilir ve bu mailleri denetleyebilir.

Kamerayla izleme konusuna değinecek olursak, ILO'nun Davranış Kodu'nun 6. maddesinin 14. fıkrasında işçilerin izlenmesi halinde, izlemenin nedenleri, zaman çizelgesi, kullanılan yöntem ve teknikler ile toplanan veriler hakkında işçilerin bilgilendirilmesi gerektiği; ayrıca işverenin, işçilerin özel yaşamına müdahaleyi en aza indirmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Kameranın iş ilişkisi kapsamında bir denetim aracı olarak kullanılmasına ilişkin doktrinde farklı görüşler vardır:

⁸ AYM, 17.09.2020, 14/10/2020-31274, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13010> (E.T. 10.09.2025).

- Birinci görüşe göre: Kesinlikle kullanılamaz; kişilik haklarına ağır müdahale teşkil eder ve işçiye “müdahalenin önlenmesi davası” açma hakkı tanır.
- İkinci görüşe göre: İşçinin kişilik değerlerine zarar vermeyecek şekilde, onun onayı ve özel menfaatin varlığı halinde kullanılabilir.

Her durumda ölçülülük ilkesi geçerlidir. Yani kamerayla denetleme, işçiyi gözetlemek için başvurulacak son yöntem olmalıdır.

Sürekli izleme bakımından, ILO Davranış Kodu'nda bunun yalnızca iş sağlığı ve güvenliğinin veya mülkiyetin korunması için gerekli olması durumunda izin verileceği düzenlenmiştir. KVKK kapsamında da sürekli izleme ölçülülük ilkesine aykırı kabul edilmektedir. Sürekli çekim, işçinin özel davranışlarının kaydedilmesi anlamına geldiğinden, kamerayla denetimin amacını aşar.

Ancak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ya da işyerinde sıkça tekrarlanan hırsızlık olayları gibi istisnai durumlarda bu yöntem uygulanabilir. Fakat evde tele-çalışmada işçi zaten işyeri dışında çalıştığından, hırsızlık gibi sebepler geçerli olmayacaktır. Bu nedenle evde tele-çalışmada sürekli izleme ölçülülük ilkesine aykırı düşer ve kabul edilemez.

Keylogging (tuş vuruşlarının kaydedilmesi) sistemleri de bu kapsamda ele alınmaktadır. Keylogging, davranışsal biyometrik veri işlenmesi anlamına geldiğinden denetim amacıyla ölçülü kabul edilmez. Yine evde tele-çalışanın rastgele görüntüsünü alan yazılımlar da işçinin kişisel verilerinin kaydına yol açacağından ölçülülük ilkesine aykırıdır.

İşçinin ekran görüntüsü alınırken, örneğin bilgisayardaki fotoğrafı kaydedilirken, o sırada ekranda tahlil sonuçlarının da açık olması ve bunların da görüntüye yansiyarak kaydedilmesi ihtimali güzel bir örnek olarak verilmektedir. Sonuç olarak evde tele-çalışmada istisnai olarak yalnızca çalışılan odanın kamerayla izlenebileceği, bunun da amaç ve süre bakımından gerekçelendirilerek, kaydedilen görüntülerin ne kadar saklanacağı konusunda işçiye bilgi verilerek ve işçinin kabulüyle mümkün olduğu kabul edilmektedir. Kamerayla izleme

yerine, bilgisayarda işin görüleceği programın açılışında yüz tanıma sistemi gibi alternatif yöntemlerin kurulması da düşünülebilir.

Gizli izleme bakımından ise bu yöntem, işçinin özel yaşamını ihlal eden bir uygulama olduğundan işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne de aykırıdır. Gizli izlemeyi hukuka uygun hale getiren tek durum, cezai takibat gerektiren somut bir delil olması ve bunun için mahkeme kararı verilmesidir. Yani kolluk kuvveti için dahi mahkeme kararı aranırken işverenin gizli izleme yapabilmesini kabul etmek mümkün değildir. Elbette tele-çalışmada da bu hiç mümkün değildir. Zira işverenin menfaati söz konusu olsa dahi, işçinin özel hayatının gizliliği ve kişilik haklarının ihlali gündeme gelir.

Ulaşılamama hakkı bakımından tele-çalışmada ulaşılama hakkı, dinlenme hakkının bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Eurofound'un 2020 tarihli raporunda, pandemi döneminde evde tele-çalışanların %24'ünün boş zamanlarında da çalıştıkları, işyerinde (ev dışında) çalışanlarda ise bu oranın yalnızca %6 olduğu belirtilmiştir. Yani evde tele-çalışanların normal çalışma sürelerinden daha fazla çalıştıkları ortaya çıkmıştır.

Eurofound'un 2017 tarihli araştırmasında ise, yüksek mobil tele-çalışma ile çalışanların çalışma saatlerinin tipik olarak işyerinde çalışanlardan daha uzun olduğu, bu işçilerin daha çok akşamları ve hafta sonları çalıştıkları tespit edilmiştir.

Fransa'da Yargıtay Sosyal Dairesi'nin verdiği bir kararda, bir ambulans şoförünün ara dinlenmesinde ulaşılama hakkı tanınmış; işçinin ara dinlenmesinde işverenin telefonunu cevaplamaması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinin haksız fesih olduğu kabul edilmiştir.

Almanya'da ise çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Örneğin, Volkswagen e-postaları mesai saatleri içinde iletilecek şekilde ayarlamıştır. Daimler, çalışanları tatildeyken gelen e-postaları otomatik olarak silen bir sistem oluşturmuştur. BMW ve Puma ise mesai saatleri dışında işçilerden e-postalara bakmalarını beklemediklerini açıklamışlardır. Bunların tümü, işçilerin dinlenme hakkını koruyucu düzenlemeler niteliğindedir.

İtalya'da ise tam tersi bir uygulama göze çarpmaktadır. Burada ulaşılamama hakkı, uzaktan çalışanlara özgü bir şekilde düzenlenmiştir. “Smartworking” olarak adlandırılan, çalışma süresi ve yeri belirsiz olan tele-çalışma türünde, ulaşılamama hakkının kapsamı bu çalışanlarla sınırlı tutulmuştur.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 10. maddesinde, uzaktan çalışmada iletişim yöntemi ve zaman aralığının işveren ve uzaktan çalışan tarafından belirleneceği düzenlenmiştir. Bunun ulaşılamama hakkının bir yansıması olduğu söylenebilir. Ancak işverene, belirlenen iletişim yöntemleri ve zaman aralığına uyulmasını sağlamak için teknik bir mekanizma kurma yükümlülüğü getirilmemiştir. Ayrıca bu konuda herhangi bir yaptırım da öngörülmemiştir. Düzenlemede yalnızca tarafların iletişim yöntemi ve zaman aralığını birlikte belirleyebileceği belirtilmiştir.

Bizim kanaatimize göre, mesai saatleri dışında gönderilen mesajlara, e-postalara veya telefonlara cevap verilmesi gibi durumlarda fazla çalışma hükümlerinin uygulanması mümkündür. Ancak tele-çalışan, iş organizasyonu içerisindeki kilit personel pozisyonundaysa —örneğin siber güvenlik görevlisi gibi— sadakat borcunun daha üstün tutulması gerektiği kabul edilebilir.

Tele-çalışanın kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. İşletme verilerine ilişkin kısımda da değinildiği üzere, yalnızca pandemi döneminde KVKK Kurumu'nun bir duyurusunda, Covid-19 ile sınırlı olmak üzere uzaktan çalışanın kişisel sağlık verilerinin kamu güvenliğini sağlamak amacıyla işlenebileceği belirtilmiştir. Bunun dışında konuya ilişkin özel bir düzenleme yoktur. Dolayısıyla KVKK hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmelidir.

Ayrımcılık yasağı bakımından, Çerçeve Anlaşma'nın 4. maddesinde tele-çalışanların çalışma koşulları bakımından işletmeye ait iş yerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle aynı yasal ve sözleşmesel haklardan yararlanacakları; ancak tele-çalışmaya özgü özel durumların göz önüne alınarak bireysel ve toplu düzeyde özel ve tamamlayıcı

düzenlemeler yapılması gerekebileceği ifade edilmiştir. Yine anlaşmanın 10. maddesinde, eğitim ve kariyer geliştirme olanakları bakımından işverenin, tele-çalışanların işyerinde çalışan işçilerle aynı erişim hakkına sahip olmalarını ve aynı değerlendirme ölçütlerine tabi olmalarını sağlamakla yükümlü olduğu görülmektedir. Ayrıca tele-çalışanların, kullanacakları teknik ekipman ve tele-çalışmaya özgü iş organizasyonu özelliklerine uygun eğitim almaları da düzenlenmiştir. Çerçeve Anlaşma'nın 11. maddesinde tele-çalışanların, işyerinde çalışan işçilerle aynı kolektif (toplu) haklara sahip oldukları da belirtilmiştir. Tele-çalışanların işçi temsilciliğine katılmaları bakımından da herhangi bir engel öngörülmemiştir.

Buna karşılık bazı ülkelerde tele-çalışanların açıkça ayrımcılığa maruz bırakıldığı görülmektedir. Örneğin Slovakya İş Kanunu'nda, kişisel problemler nedeniyle mesleki faaliyeti engellenen tele-çalışanlar ve evde çalışanların (bir aile üyesinin ölümü hariç) işveren tarafından tazminat ödenmesini öngören düzenlemelerden yararlanamayacakları belirtilmiştir. Ayrıca fazla çalışma ücretinden de yararlanamayacakları hüküm altına alınarak tele-çalışanlar ayrımcılığa uğratılmıştır.

Fransa'da ise yemek fişleri konusunda farklı kararlar verilmiştir. Fransız Yargısı'nda Nanterre Mahkemesinin verdiği bir kararda, yemek fişlerinin işverence uzaktan çalışan işçilere verilemeyeceği belirtilmiştir⁹. Gerekçe olarak, yemek fişlerinin amacının işyerinde öğle yemeği için katlanılması gereken ek maliyetleri karşılamak olduğu, evde çalışan tele-çalışanların ise böyle bir ek maliyeti olmadığı ifade edilmiştir. Fransız Kamu İdaresi ise uzaktan çalışanlara da yemek fişi verilmesi gerektiği görüşünü savunmuş ve bunu resmi internet sitelerinde paylaşmıştır.

Bundan yalnızca üç hafta sonra Paris İş Mahkemesi'nin 2021 tarihli kararında ise farklı bir yaklaşım benimsenmiştir¹⁰. Mahkeme, tele-çalışanların da yemek fişinden yararlandırılması gerektiğine

9 İlgili karar metni için bkz. https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/TJ_Nanterre_TR_10mars2021.pdf (E.T. 10.09.2025).

10 İlgili karar metni için bkz. https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2021-04/tribunaljudiciaire-de-paris-30-mars-2021-n-20-09805_505355.pdf (E.T. 10.09.2025).

hükmetmiştir. Karara konu olayda bir şirket, yemek fişlerinin yalnızca işyerinde çalışanlara verileceğini duyurmuş, gerekçe olarak da yemek fişinin amacının, işyerinde yemek hazırlama imkânı bulunmayan işçilere öğle yemeği olanağı sağlamak olduğunu ileri sürmüştür. Şirket, tele-çalışanların ise evde yemek hazırlayabildiğini, dolayısıyla bu fişlere ihtiyaç duymadığını savunmuştur. Ancak mahkeme, Fransız İş Kanunu'ndaki ilgili maddeye dayanarak tele-çalışma tanımında işçinin evde olduğu ve mutfak erişimine sahip olduğuna dair bir ifade bulunmadığını, yemek fişinin amacının çalışanın günlük iş programı sırasında yemek yemesine imkân tanımak olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla tele-çalışana yemek fişi verilmemesinin objektif bir gerekçeye dayanmadığını, tele-çalışanların da yemek fişinden yararlanması gerektiğini vurgulamıştır.

Son olarak, İş Kanunu'nun 14. maddesinde uzaktan çalışan işçilerin, emsal işçiye göre farklı muameleye tabi tutulamayacağı açıkça düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, uzaktan çalışmada işçiler esaslı neden olmadıkça iş sözleşmesinin türü sebebiyle farklı işleme tabi tutulamaz. Bu da eşit davranma borcunun tele-çalışmada da geçerli olduğunu göstermektedir.

Yemek ücreti bakımından bizce tele-çalışmada da işçinin yemek ihtiyacı varlığını sürdürmektedir. İşverenin özellikle çok sayıda tele-çalışan istihdam etmesi halinde, evet, hepsine aynı şekilde yemek yardımı yapması beklenemez; ancak yemek ücreti veya yemek fişi verilmelidir. Aynı türden yardım yapılmıyor olsa bile, yemek desteği sağlanmalıdır.

Yol ücreti bakımından ise türlere göre bir ayırım yapılması gerekmektedir. Örneğin sürekli evde tele-çalışmada işverenin yol ücreti ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı kabul edilmelidir. Ancak mobil ve karma tele-çalışmada, servis imkânı sağlanmıyorsa işverenin yol ücreti vermekle yükümlü olduğu kabul edilmelidir.

Yine işyerindekilere verilmeyen bazı eğitimlerin, evde tele-çalışanlara örneğin teknik donanım veya iletişim araçlarına uyum eğitimlerinin verilmesi, bunlar için bedel ödenmesi konusunda da ayırmacılık teşkil etmeyeceği kabul edilmelidir.

Peki işveren eşit davranmadı diyelim. İş Kanunu madde 5/2’de “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye; belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz” şeklinde bir düzenleme vardır. Aynı maddenin 6. fıkrasında ise, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçinin, 4 aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği düzenlenmiştir.

Bu durumda, çalışma koşullarının uygulanmaması veya eksik uygulanması, işçi bakımından haklı nedenle feshe kadar gidebilir. Ancak ayrımcılık tazminatından tele-çalışanların nasıl yararlanacağı sorunu gündeme gelmektedir. Bizce İş Kanunu’ndaki mevcut hükümlere yalnızca belirli işçi gruplarına yönelik düzenleme getirilmesi yerine, şu şekilde bir hüküm eklenmesi düşünülebilir: “İşveren, işin niteliği gerektirmedikçe geleneksel çalışma biçimlerinden biriyle çalışan işçi karşısında uzaktan çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.”

Tele-çalışma sözleşmesinin sona ermesi bakımından haklı sebep ve geçerli sebep ayrımı yapılabilir.

- Haklı sebep: İşverenin tele-çalışanın ücretini kanuna ve sözleşmeye uygun ödememesi; işçinin korunma ve gözetilme borcunu ihlal ederek özel hayatını gizli izlemeyle ihlal etmesi; uzaktan çalışmanın yasaklandığı işlerde işçiye bu modele zorlaması gibi haller işçi için haklı sebep oluşturur. Sözleşmede işçiye ulaşılabilir saatler belirlenmişse, tele-çalışanın işverenin tek bir çağrısına cevap vermemesi bizce işveren için haklı sebep teşkil etmemelidir. Ancak somut olayda, bu cevap vermemenin işin yürütümünü ciddi şekilde sekteye uğratması, kasıtlı olması veya sistematik hale gelmesi durumunda haklı sebepten söz edilebilir.
- Geçerli sebep: Tele-çalışanın kendisine tahsis edilen bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını izinsiz veya kurallara aykırı şekilde özel amaçlı kullanması; bu kullanım sonucu

performansının düşmesi; araçları kötüye kullanarak 30 günlük ücretinden daha az bir miktarla karşılanabilecek zarar vermesi; bu araçları iş arkadaşlarını, işverenini veya müşterileri rahatsız etmek için kullanması; işçinin teknolojik gelişmelere uyum sağlayamaması; tele-çalışmaya geçiş sonucu işyerinde istihdam fazlası oluşması gibi durumlar geçerli sebep teşkil edebilir.

Bireysel iş hukuku bakımından son olarak, tele-çalışmada “ultima ratio” (son çare) ilkesi kapsamında bu çalışma biçimine bir tedbir olarak başvurulup başvurulamayacağı sorusu gündeme gelebilir. Yargıtay’ın çeşitli kararlarında, esnek çalışma biçimlerinin getirilip getirilemeyeceği araştırılmadan iş sözleşmesinin feshedilmesinin “fesih son çare olmalıdır” ilkesine aykırı bulunduğu görülmektedir¹¹. Bu bakımdan, son çare ilkesi kapsamında işçinin tele-çalışmaya geçirilmesi düşünülebilir. Özellikle iş organizasyonunda küçülmeye gidilmeden önce, işçinin sağlık sebepleriyle yalnızca ergonomik koşullarda çalışabilmesi veya iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık yaşamaması gibi hallerde, işçiye tele-çalışma imkânı tanınmalıdır. Yoksa tabii bu ilkeye aykırılık sebebiyle fesih geçersiz kabul edilebilir. Ancak işçi yine de tele-çalışmaya zorlanamaz; çünkü tele-çalışmada Çerçeve Anlaşma’da düzenlenen gönüllülük ilkesi geçerlidir. Ayrıca bunun için işverenin iş organizasyonunda uzaktan çalışma modelinin bulunması gerekir. Yani işverenden en baştan yeni bir iş yaratması beklenemez.

Toplu iş hukuku bakımından da konuyu ele alırsak; 6356 sayılı Kanun’da işyeri kavramına ilişkin bazı düzenlemeler getirildiğini görüyoruz. Oysa tele-çalışmada mekan ve mesafe unsuru devreye girmektedir. Genelde sendikalar bu tele-çalışma biçimine kaygıyla yaklaşmaktadır. Bunun sebebi, işyerindeki fiziki birliğin ortadan kalkmasıdır. Doktrinde de sendikaların uzaktan çalışmaya karşı çıkış nedenleri şu şekilde ifade edilmiştir: Evde yapılan düşük ücretli parça

11 Yarg. 9. HD, 16.12.2004, E. 2004/27003, K. 2004/27998, www.kazanci.com (E.T. 10.09.2025); Yarg. 9. HD, 13.01.2005, E. 2004/33414, K. 2005/930, www.kazanci.com (E.T. 10.09.2025).

başı iş düzenine dönüş, sosyal izolasyon, bireysel ve kolektif istihdam haklarından yoksun bırakılma, iş gücünün ev ortamına sıkışması ve bunun bir sonucu olarak işyeri sendika temsilciliğinin zayıflaması.

TÜBİTAK projesi kapsamında yapılan bir anket çalışmasında “Uzaktan çalışmanın sendikal hakların kullanımına etkisi var mı?” sorusuna 302 kişi “hiç yararlanmadım”, 47 kişi “olumsuz etkisi var” ve 185 kişi “olumlu etkisi var” cevabını vermiştir. Burada özellikle “hiç yararlanmadım” diyenlerin sayısının çok yüksek olduğu görülmektedir.

Tele-çalışanın sendika üyeliği bakımından ise işçi açısından herhangi bir engel yoktur. Tele-çalışan olsa da sendika üyesi olabilir ve hatta kurucu olabilir. Çünkü 6356 sayılı Kanun’da sözleşme türü bakımından bir ayırım yapılmamış, geleneksel anlamdaki işyerinde fiilen çalışma koşulu aranmamıştır. Nitekim Belçika ve Lüksemburg’da yapılan toplu iş sözleşmelerinde de tele-çalışanların işyerinde çalışan diğer işçilerle toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip oldukları düzenlenmiştir. Bu, Çerçeve Anlaşma’da da açıkça belirtilmiştir.

Tele-çalışanın üye olacağı sendikanın tespiti noktasında ise Türk hukukunda işyerinin girdiği işkoluna göre sendikalaşma ilkesi geçerlidir. Dolayısıyla tele-çalışanlar ancak işyerlerinin bağlı bulunduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir. Ancak “işkolu” ifadesi oldukça geniştir. Bizce burada da veri akışından hareketle tele-çalışanın bağlı olduğu işyerinin belirlenmesi ve o işyerinin girdiği işkolunun esas alınması gerekmektedir. Çerçeve Anlaşma’da da tele-çalışanın kolektif haklarını kullanabilmesi için bağlı olacağı kuruluşun en baştan belirlenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Hukukumuzda da benzer bir hüküm getirilmesi yerinde olacaktır.

Sendika temsilciliği bakımından ise, kanundaki atamaya ilişkin hükümlerde işçiler esas alınmıştır. Burada da veri akışı dikkate alınarak tele-çalışanın iş organizasyonuna bağlı çalıştığı kabul edilmeli ve tele-çalışanın sendika temsilcisi olarak atanmasına engel bulunmadığı sonucuna varılmalıdır.

Yetki tespiti bakımından da 6356 sayılı Kanun’un 41. maddesinde, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1’inin üyesi

bulunması şartıyla sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, işyeri veya işletmede başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede çalışan işçilerin ise %40'ının sendika üyesi olması gerekmektedir. Burada “başvuru tarihinde çalışan işçiler” ibaresi bakımından tele-çalışanların sayıya dahil edilip edilmeyeceği sorusu gündeme gelmektedir.

Sözleşme türü bakımından herhangi bir ayırım yapılmadığından bizce tele-çalışanlar da bu sayıya dahil edilmelidir. Yine veri akışına bakılarak iş görüp görmediği tespit edilmelidir. Çerçeve Anlaşma'nın 11. maddesinin 2. fıkrasında da tele-çalışanların, Avrupa ve ulusal yasalar ile toplu iş sözleşmeleri uyarınca işçi temsilciliği için aranan baraj hesaplamalarına dahil edileceği açıkça düzenlenmiştir.

Diyelim ki işyeri sendika temsilcisi olarak atandığında tele-çalışan görevini nasıl ifa edecek? Burada da yine işyeriyle sınırlı olmak kaydıyla bir ifade vardır sendika temsilcisinin görevlerini belirlerken. Ancak tele-çalışanın fiziksel anlamda, geleneksel anlamdaki işyerinde çalışmaması, bu konuda görevini ifa edemeyeceği şeklinde yorumlanamaz. Bizce burada yapılacak toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin dilek ve şikâyetlerini e-posta ile ulaştırabileceği; sendika temsilcisi seçilen tele-çalışanın, sendikal faaliyetleri bilgi ve iletişim teknolojisi araçları vasıtasıyla ve işyeri dışında da gerçekleştirebileceğine ilişkin düzenlemeler getirilmesi mümkündür. Yine “siber sendikacılık” bir çözüm yöntemi olarak ele alınabilir.

Çerçeve Anlaşma'nın 11. maddesinde de tele-çalışanın diğer işçilerle aynı toplu iş hukuku haklarına sahip olduğu düzenlenmiştir. 2. fıkrada ise tele-çalışanın işçi temsilciliği veya işçilerin temsil edildiği herhangi bir organ için yapılan seçimlere katılmak ve seçme-seçilme hakkını kullanmak bakımından diğer işçilerle aynı koşullara tabi olduğu belirtilmiştir. Tele-çalışma uygulaması hakkında AB mevzuatı, ulusal mevzuat ve toplu sözleşmeler uyarınca işçi temsilcilerinin önceden bilgilendirilmesi ve bu temsilcilerin görüşlerine başvurulması gerektiği de düzenlenmiştir.

ETUC'un kılavuzunda evde ve mobil tele-çalışanların doğrudan işçi temsilcisinin ofisine gidip görüşemeyecekleri; bu durumda tele-çalışanın, elinde bulunan bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını işçi temsilcisiyle iletişim için kullanabileceği ve bu kullanımın kişisel amaçlı kullanım şeklinde yorumlanamayacağı ifade edilmektedir¹². Portekiz hukukunda da tele-çalışanın, toplu işçi temsilciliği tarafından işyerinde yapılan bir toplantıya katılmak için kendisine tahsis edilen bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabileceği düzenlenmiştir.

Yine Renault'un tele-çalışmaya ilişkin bir toplu iş sözleşmesinde, evde tele-çalışma modeliyle çalışan işçinin işçi temsilcisiyle iletişim kurmak ve sendikaya ilişkin bilgilere ulaşmak bakımından işyerinde çalışan işçilerle aynı haklardan yararlanacağı düzenlenmiştir.

Sendikal faaliyetler bakımından tele-çalışanların bu haklardan nasıl yararlanacağına bakıldığında, Kanun'un 27. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin görevleri düzenlenmiştir. Doktrinde, bu görevler arasında uzaktan çalışan işçilerle de diyalog kurulmasının ve onların sendikal faaliyetler hakkında bilgilendirilmesinin yer alabileceği ifade edilmiştir. Böyle bir düzenleme getirilebilir. Tele-çalışanın sendikaya ilişkin broşürü elinde tutması yerine, buradaki bilgileri intranet siteleri aracılığıyla paylaşması mümkündür.

Çerçeve Anlaşma'da da işverenin, tele-çalışanın izole olmasını önlemek amacıyla işyerindeki diğer çalışanlarla ilişki kurmasını ve işletmeye ilişkin bilgilere ulaşmasını sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Taraflar, toplu iş sözleşmelerinde sendikal faaliyetlerin bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla yürütülmesine ilişkin hükümler koyabilir; ancak mevcut hükümlere aykırı olmamak şartıyla.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, sendika genel kurul seçimlerinin fiziki ortamda yapılacağı düzenlenmiştir. Ancak TTK'da genel kurul toplantısının elektronik ortamda yapılmasına cevaz veren bir düzenleme bulunmaktadır. Bizce, benzer şekilde bir düzenleme yapılarak sendika içi demokrasi ve genel kurula katılım elektronik ortamda da sağlanabilir.

12 İlgili kılavuz için bkz. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf (E.T. 10.09.2025).

Siber sendikacılık bakımından da internet sendikacılığı veya sanal sendikacılık olarak adlandırılan bu modelde, bütün faaliyetler internet üzerinden yürütülmektedir. Siber sendikalar, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla örgütlenmekte; kampanyalar oluşturmakta; üyelerini çalışma koşulları, sendikal haklar, toplu pazarlıklar ve grev konularında bilgilendirmektedir. Ayrıca toplu pazarlık anlaşmaları ve politik çalışmalar da bu yolla yapılabilmektedir.

Tele-çalışanın kendisine tahsis edilen bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının, temsilciyle görüşmede kullanılabileceğini ve bunun kişisel kullanım sayılmayacağını belirtmiştik. Ancak yine de iş araçlarının asli kullanım amacı mesleki amaçtır. Bu araçların sendikal faaliyette kullanılabilmesi işveren iznine tabi olsa da, bizce mutlak bir yasak öngörülmemelidir. Aksi halde anayasal güvenceye sahip sendikal faaliyette bulunma hakkının özüne dokunulmuş olur. Bu sebeple, bu araçların sendikal amaçlarla da kullanılabileceğine ve sınırlarının taraflarca baştan belirleneceğine ilişkin bir düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır.

Tele-çalışanın toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına bir engel var mı dersek, hayır yok. Hatta Çerçeve Anlaşma'da da belirtildiği gibi özel, tamamlayıcı bireysel veya toplu iş sözleşmesi düzenlemele-ri getirilebileceği öngörülmüştür. Ancak bunlara ilişkin özel bir toplu iş sözleşmesi düzenlemesi yapılmamıştır; fakat yapılmasına da bir engel yoktur.

Konunun başında verdiğimiz örneğe dönersek, ilk slayttaki sendikalar kısmında, imzalanan toplu iş sözleşmesinden tele-çalışan nasıl haberdar olacak? Bu konuda işverenin tele-çalışanlara sözleşmeyi e-posta ile ulaştırmasına yönelik bir yükümlülük öngörülebilir. Tele-çalışanlar genelde bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla çalışan ve yüksek vasıflı işçiler olduklarından, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılıp bırakılmayacakları sorusu da gündeme gelmektedir. Bizce kural olarak toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmaları doğru olmaz. Çünkü hepsinin yüksek vasıflı ya da işverene yakın personel olması gibi bir durum söz konusu değildir. Bu nedenle (aksi

hâlde) kapsam dışı bırakma uygulaması isabetsiz bir biçimde genişleyecektir. Dolayısıyla kural olarak tele-çalışanların da kapsam içinde kabul edilmesi gerekir; ancak somut olaya göre ayrıca değerlendirme yapılmasında yarar vardır.

Tele-çalışmaya veya uzaktan çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, 6356 sayılı Kanun'un genel hükümlerine bakmak gereklidir. Burada sanal grev dediğimiz bir uygulama söz konusu olabilir. Doktrinde, farklı bölgelerde çalışan işçilerin iletişim teknolojisi araçlarıyla örgütlenerek iş bırakmaları şeklinde tanımlanmıştır. Tele-çalışmada sanal grevden söz edebilmek için kendi araçlarıyla iş görmeyi, yani veri akışını durdurmaları gerekir. Sanal ortamda yayınlar, e-postalar söz konusu olabilir. Ancak grev kurumunun niteliğine uygun şekilde, işin durdurulması veya önemli ölçüde aksatılması gerekmektedir.

Grev denetimi bakımından ise tele-çalışanların grev sırasında çalıştırılıp çalıştırılmadığı nasıl denetlenecek? Bu, işveren açısından ayrı bir sorun yaratmaktadır. Normalde grev gözcüleri işyerinin giriş ve çıkışlarını fiziki olarak kontrol eder. Tele-çalışmada ise evden çalışmada ne olacak? Örneğin tele-merkezlerde bu mümkün olabilir; ancak evde tele-çalışmada “siber grev gözcülüğü”nden söz etmek mümkündür. Bu kapsamda, tele-çalışanın bilgisayarını açıp açmadığını tespit eden sistemler veya veri akışının olup olmadığını kontrol eden mekanizmalar devreye girebilir. Kanunda da özel hüküm getirilerek sendikalara tele-çalışanların grev kırılcılığı yapıp yapmadığını denetleme yükümlülüğü tanınabilir.

Grev oylamasında tele-çalışanların sayıya dahil edilip edilmeyeceği sorusuna gelince; kanunda, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren 6 iş günü içinde, işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin başvurması gerektiği düzenlenmiştir. Burada “fiilen işyerinde bulunma” yerine, “iş organizasyonu kapsamında çalışıp çalışmama” ölçütü esas alınmalı ve tele-çalışanların da baraj hesabına dahil edilmesi gerektiği kabul edilmelidir. Nitekim Çerçeve Anlaşma'da da buna benzer bir düzenleme vardır.

Ancak grev oylaması usulü bakımından yönetmelikte, oylamanın işyerinde ve memur gözetimi altında gerçekleştirileceği düzenlenmiştir. Oylamaya işyerinde ve işletmede çalışan işçiler katılabilecektir; gizli oy, açık tasnif ve döküm esas alınmıştır. Tele-çalışanların fiziken işyerinde bulunmaması bu noktada sorun yaratmaktadır. Çözüm olarak, elektronik katılım sağlanabilir; fakat gizli oy ilkesi sebebiyle tele-çalışanın yalnızca yüzünün görülmesi koşulu getirilebilir. Kameranın sadece tele-çalışanın yüzünü gösterecek şekilde ayarlanması mümkündür. Ancak çok sayıda tele-çalışanın istihdam edildiği durumlarda bu zorlayıcı olabilir. Bu nedenle, tele-çalışanın o gün bağlı olduğu işyerine giderek oylamaya katılması ve bu sürenin ücretli izin kapsamında değerlendirilmesi yönünde özel bir hüküm getirilebilir.

Lokavt bakımından ise işveren işçileri işyerinden uzaklaştıracak, işyerine almayacak veya işçilere iş vermeyecektir. Tele-çalışma bakımından işverenin iş bilgisayarlarını uzaktan devre dışı bırakması, araçlara el koyması, e-posta erişimini engellemesi veya veri akışını durdurması lokavt kapsamında değerlendirilebilir.

Son olarak, sosyal güvenlik hukuku bakımından tele-çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalıdır; çünkü bir iş sözleşmesiyle işverene bağlı olarak iş görmektedirler. Sigorta kolları bakımından bir ayırım yoktur. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı bakımından bazı özellikler taşır. Özellikle yurt dışında yapılan uzaktan çalışmalarda fiili çalışmanın tespiti sorun yaratmaktadır.

SGK'nın 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesi'nde 2019'da yapılan bir ek ile bazı mesleklerde, örneğin gazetecilikte, sigortalıların işlerini belirli bir mekâna bağlı olmadan yapmalarının mümkün olduğu ve bu durumlarda sigortalının adresinin yurt dışında bulunmasının önem taşımadığı kabul edilmiştir. Yine kanunun, yani 5510 sayılı Kanun'un 10. maddesinde, 4/1-a kapsamındakiler için yalnızca işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri hâlinde bu görevleri yaptıkları sürece sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği öngörülmüştür. Ancak geçici görevlendirme yoksa burada nasıl

tespit yapılacak? Bizce yine veri akışına, trafiğine bakarak fiili çalışmanın olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Yani uzaktan çalışma yurt dışında yapılıyorsa, fiili çalışma ancak veri akışına bakılarak tespit edilebilir. Çünkü bu konuda özel bir düzenleme yok, denetim mekanizması bulunmuyor. Kanunun ilgili maddesinde veya uzaktan çalışmaya konu işin yurt dışında görülmesi durumunda, SGK'ya özel bir bildirim yapılmasına imkân tanıyan özel bir hüküm getirilmesi düşünülebilir.

Kayıt dışılığın önüne geçilmesi bakımından ne yapılabilir diye sorduğumuzda ise, yine 102. maddede işveren için öngörülen idari para cezası miktarlarının, işverenin uzaktan çalışmayla istihdam ettiği işçi için sigortalı işe giriş bildiriminin verilmemesi durumunda daha yüksek oranda olacak şekilde güncellenmesi kabul edilebilir.

Bir başka sıkıntılı konu da iş kazasının tespitidir. Fransız İş Kanunu'nda, tele-çalışanın mesleki faaliyetini yerine getirmesi sırasında tele-çalışmanın yapıldığı yerde meydana gelen kazanın, Sosyal Güvenlik Kanunu'na göre iş kazası sayılacağı açıkça düzenlenmiştir. Ancak her ülkede böyle bir düzenleme yoktur. Almanya'da örneğin bu durum bir yargı kararına konu olmuştur¹³. Bölge satış müdürü, sabah dördüncü kattaki yatak odasından evdeki uzaktan çalışmaya ayrılan çalışma odasına inerken merdivenden düşmüş ve göğüs omurunu kırmıştır. Davalı şirket, “Çalışma odasına ulaşıydı, bunu kaza sigortasının kapsamına sokardım; ama şu an girmez,” demiştir. Eyalet Sosyal Mahkemesi ise “Bu yalnızca fiilden önce hazırlık eylemidir,” görüşünü bildirmiştir. Ancak Federal Sosyal Mahkeme, işçinin çalışacağı odaya yürüyüşünün sigortalı çalışma kapsamında olduğunu kabul etmiştir. Davacı temyize gitmiş ve “Pandemide çoğunluk evden çalışıyordu, bu nedenle dezavantajlı olmamalıyım; konut içindeki ilk işe gidiş yolculuğu da kaza sigortası kapsamında sayılmalıdır,” demiştir. Temyiz başvurusunun başarılı olduğu ve konut içindeki ilk işe gidiş yolculuğunun da yol kazası olarak sigortalandığı, geçirilen

13 İlgili karar metni için bkz. https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html (E.T. 10.09.2025).

kazanın “iş kazası” kabul edildiği görülmüştür. Burada güzergâhın işletmenin doğrudan menfaatine hizmet eden bir iş seyahati kapsamında olup olmadığına ve eylemin işletmeye hizmet eden bir faaliyet amaçlayıp amaçlamadığına bakılmıştır. Olayda da ev ve işyeri, yani işin görüldüğü yer aynı mekânın içindedir ve işe gidiş-geliş durumunun bulunduğu kabul edilmiştir. Kısaca, evdeki merdivenden düşüş iş kazası olarak kabul edilmiştir.

Hukukumuzda ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve yine Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda iş kazasının tanımlandığını görüyoruz. İşyerinde ve işin yürütümü sırasında meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü beden ya da ruhen engelli hâle getiren olay, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olay, iş kazası sayılmaktadır. Tabii diğer bentler de var ama uzatmamak için hepsini okumayacağım.

Tele-çalışmada iş kazası her bir tele-çalışma modeli için ayrı ayrı değerlendirilmeli mi, bu bir soru işareti oluşturmaktadır. Bizce cevap evet, çünkü alt ayrımlar önem taşımaktadır. Normalde iş kazasından bahsetmek için işin yürütümünden meydana gelmesi şartını aramıyoruz. Ama tele-çalışmada bazı hallerde bunu aramak gerekiyor. Örneğin merkez esaslı tele-çalışmada, burayı tele-çalışan bakımından biz işyeri olarak değerlendiremiyoruz demiştik. Dolayısıyla burada iş kazası demek için görülen iş ile kaza arasındaki illiyete bakmak gerekecektir.

Yine gezici/karma tele çalışmada evden tele merkeze, müşteri mekânına, ana iş yerine gidip gelirken meydana gelen kazanın, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendi bakımından, eğer sigortalılara işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş söz konusuysa, bu kapsamda iş kazası olarak değerlendirilmesi mümkündür. Yoksa diğer bentlere de gidebiliriz. Örneğin işin yürütümü nedeniyle veya görevli olarak gönderme hâlinde de iş kazası sayılabilir. İşin görüldüğü yer işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlendiğinden buradaki kazaları da kural olarak iş kazası olarak kabul edebiliriz.

Evde ise “eve iş yeri demek doğru olmaz” dedik. Bu bakımdan burada da aslında kazayla iş arasında uygun illiyet bağı aramak gerekmektedir. Ancak tespit zor olduğundan doktrininde çeşitli yöntemler önerilmektedir. Örneğin, çalışma süresinin ve mekânının, evdeki çalışma alanının ve süresinin sözleşmeyle belirlenmesi ve bu belirleme içinde bir kaza meydana gelmesi hâlinde bunun iş kazası olarak sayılması. Başka bir görüş ise mesai saatlerine bağlamamız gerektiğini, çünkü fazla çalışmanın belirsiz olduğu bir çalışma modeli olduğunu belirtmektedir. Kaza olduğunda işçinin işverenin otoritesi altında olup olmadığına ve kazanın işin yürütümü esnasında meydana gelip gelmediğine bakılmalıdır.

Normalde işyerinde meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. Ancak ev için işyeri dersek, örneğin mesai saatinden sonra mutfaktan banyoya giderken düşerek kolumu kırdım; ben evde tele çalışan isem buna da iş kazası demek gerekecektir. Kanaatimizce sözleşme ile evdeki çalışma yeri ve saatlerinin belirlenmesi yöntemi ilk olarak esas alınabilir. Ancak böyle bir belirleme yapılmışsa da iş ile kaza arasında illiyet bağına bakılmalıdır.

Meslek hastalığı bakımından ise iş kazasından farklı olarak burada iş ile hastalık arasında illiyet bağı aranmaktadır. Zira tanımlarda meslek hastalığının, sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olduğu; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ise meslek hastalığının meslekteki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlandığı görülmektedir.

Meslek hastalıkları listesinde tele çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine de iş ile hastalık arasındaki illiyet bağına bakarak belirleme yapmak gerekecektir. Tele çalışmada psikososyal tehlike ve tehditler arasında sosyal izolasyon ilk olarak sayılabilir. Özel yaşam ve çalışma yaşamı arasındaki sınırların belirsizleşmesinin getirdiği stres, teknostres, depresyon, sanal bağımlılık ve “Zoom yorgunluğu” şeklinde sıralanabilir.

Tele çalışmada fiziksel tehlike ve tehditler ise uzun süreli statik duruş ve ergonomik olmayan koşullarda çalışma sonucu, özellikle de evde tele çalışanlar bakımından, kas ve iskelet hastalıkları, kas gerginliği, duruş bozukluğu, bel ve boyun fıtığı, sırt ve el bileği ağrıları şeklinde; yine obezite, kalp hastalıkları, havalandırma ve ısıtma sistemleri yetersizliği sonucu çeşitli gribal enfeksiyon ve allerjiler, göz yorgunlukları, görme bozuklukları ve radyasyona bağlı hastalıklar şeklinde sıralanabilir.

Tele çalışmada görülebilecek psikolojik hastalıklar ise şu şekilde değerlendirilebilir: **Teknostres, sanal bağımlılık ve Zoom yorgunluğu**. Kısaca tanımlarına değinecek olursak; teknostres, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasından kaynaklanan stres olup, işçinin yaptığı iş nedeniyle teknolojiye bağlı olarak yaşadığı stresi ifade eder. Sanal bağımlılık, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları vasıtasıyla çalışanların bu araçlarla sürekli bağlantı içinde olmaları ve bağlantı kurmaktan kendilerini alamamalarıdır. Zoom yorgunluğu ise video konferans araçları üzerinden yapılan toplantılar sonrası tele çalışanın kendisini yorgun hissetmesidir.

Bizce bunlar mesleki risk kavramına dâhil edilmeli; illiyetin mevcudiyeti hâlinde bunların meslek hastalığı olarak sayılması gerekir. Zira tele çalışanı çalışmaktan alıkoyup verim düşüren ve ruhsal yorgunluğa sebep olan bu rahatsızlıklar, meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmelidir. Ancak doktrinde bunların bazılarının hastalık olup olmadığı bile tartışmalıdır.

Fiziksel hastalıklara da değinecek olursak kısaca, örneğin evde tele çalışanın çalıştığı odanın havalandırılmasına bağlı olarak çıkabilecek hastalıklar karşısında nasıl önlem alınabileceği sorusu akla geliyor. Uzaktan çalışma yönteminde, daha önce de belirttiğim gibi, gerekli olması halinde mekânla ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanacağı ve buna ilişkin maliyetin karşılanma usulünün tarafların anlaşmasına bırakıldığı düzenlenmiş. İşveren özellikle evde tele çalışanlar için bu konuda iklimlendirme sistemini veya maliyetini sağlayabilir kanaatindeyiz. Ancak çok sayıda tele

çalışan istihdam edilmişse, maddi olarak işveren için zor bir durum söz konusu olabilir. Fakat bu noktada da aslında tele çalışmada işverenin işletme giderlerinden tasarruf ettiğini hatırlamamız gerekiyor.

Çerçeve Anlaşma'nın 6. maddesinde de herhangi bir izleme sistemi uygulamaya konulursa, sistemin hedefle orantılı olması ve 90/270 sayılı AB Direktifi uyarınca uygulamaya konulması gerektiği yönünde bir düzenleme getirilmiştir. Bu Direktif'te ekranlı çalışanların aralıklı çalışması, göz kontrolleri, ekran parlaklığı, çalışma ortamının sıcaklığı ve göz kontrol bedelinin işçiye yüklenemeyeceği gibi hususlar düzenlenmiştir.

Hukukumuzda da benzer bir yönetmelik vardır: Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik. Bu yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren ve ekranlı çalışmanın yapıldığı tüm işyerlerini kapsar. Yönetmelikte çalışma merkezi esas alınmıştır. Bizce tele çalışmada da bu yönetmeliğin uygulanacağını kabul etmek gerekir. Bu yönetmelikte de AB Direktifi'ndeki gibi aralıklı çalışma, işverenin çalışanlara bilgi verme ve eğitim yükümlülüğü, ayrıca maliyetlerin çalışana yükletilemeyeceği gibi hususlar düzenlenmiştir.

Soru-Cevap

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Çok sağ olun sayın hocam. Sunumda hem teorik hem uygulamaya yönelik hem de karşılaştırmalı olarak oldukça kapsamlı bir değerlendirme yaptınız. Hatta olası tüm soruları da cevapladınız diyebilirim. Yeni çalışma biçimlerinin insan hakları ve iş hukuku açısından doğurduğu fırsatları ve riskleri çok yönlü olarak ele aldık sayenizde. Benim de çok kısa, bir iki sorum olacak. Sunumunuzda uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiğinin mevzuatta açıkça düzenlendiğini belirttiniz. Bu oldukça önemli bir husus; ancak uygulamada işverenin çalışanı fiilen uzaktan çalıştırmaya başlamasıyla birlikte yazılı bir sözleşme olmaksızın sürecin devam ettiğini görüyoruz. Bu noktada şunu sormak istiyorum: *Mevzuatta yer alan yazılı yapılma şartı bir geçerlilik şartı mı, yoksa yalnızca ispat şartı mı?*

Dr. Öğr. Üyesi Melis Kutlu

Şöyle aslında, yine konuya ilişkin olarak sorunuza dair farklı görüşler var. Bir görüş bunun ispat şartı olduğunu, bir başka görüş düzen şartı olduğunu, bir diğer görüş ise TBK m. 12'deki "kanun- da sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir" hükmünü esas alarak bunun geçerlilik şartı olduğunu ileri sürüyor. Geçerlilik şartı diyen görüşler de mevcut. Ancak biz, ispat şartı olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağını düşünüyoruz. Bununla birlikte, ispat yükünün işçinin üzerine bırakılmaması ve bazı karinelerin getirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Örneğin, Fransız hukukunda da bu yönde bazı kararlar olduğunu hatırlıyorum. İşveren, işçinin evinde iş görmesi için bir tesisat kurmuşsa, bu durumun tele çalışmanın varlığını ispata elverişli bir karine olarak kabul edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Yine tele çalışma merkezlerinde giriş kartı

uygulaması varsa, işçinin kart basıp basmadığı da ispat aracı olarak değerlendirilebilir. Bizim de görüşümüz ispat şartı yönünde; ancak belirttiğim gibi farklı görüşler bulunmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Çok teşekkür ediyorum hocam. *Çok kısa bir şey sormak istiyorum: İşveren uzaktan çalışma modelini işçiye dayatabilir mi? Bu konuda kural nedir, açıklayabilir misiniz?*

Dr. Öğr. Üyesi Melis Kutlu

Bunda da şöyle kısaca söyleyeyim: Çerçeve Anlaşma'da, tele çalışmaya ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda, tele çalışmanın gönüllülük ilkesine tabi olduğunu belirtmiştim sunumda. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde de uzaktan çalışmaya geçişe yönelik bir düzenleme var. Hem işverenin talebiyle hem de işçinin talebiyle olmak üzere ikiye ayrılarak ele alınabilir. Bunun gönüllülük esasına dayandığını söylemek mümkün; yani tarafların anlaşması uzaktan çalışmaya geçiş için veya baştan uzaktan çalışma yapmak için şarttır.

Ancak Yönetmelik'te bir hüküm var: Zorlayıcı neden varsa işverenin uzaktan çalışma yöntemini uygulaması için işçinin talebi aranmaz. Örneğin Covid-19 pandemisi zorlayıcı neden olarak kabul edilebilir. O süreçte işverenin uzaktan çalışmayı işçinin onayına tabi olmaksızın uygulayabileceğini söyleyebiliriz. Yine ileride ortaya çıkacak bir salgın hastalık durumunda da bu geçerli olacaktır. Bunun dışında ise kural gönüllülük ilkesidir. Yani tarafların anlaşmasına bağlıdır. İşverenin tek taraflı dayatması, çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelir ve İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulama alanı bulur diyebilirim.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Çok teşekkür ediyorum hocam. Sizi daha fazla yormayalım. Çok kapsamlı bir sunum yaptınız. Programı kapatmadan önce sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Dr. Öğr. Üyesi Melis Kutlu

Umarım konuya ilişkin olarak daha detaylı düzenlemeler getirilir. Tele çalışanların korunması açısından, bu sunumdaki soru işaretlelerini giderici yasal düzenlemelerin uygulama bulmasını dilerim. Bunun dışında, dinlediğiniz için çok teşekkür ederim. Biraz fazla vaktinizi aldım, kusura bakmayın.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Estağfurullah hocam, teşekkür ediyoruz. İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi olarak düzenlediğimiz İnsana Yakışır İş Serisi'nin 15. oturumunda bizlerle olduğunuz için çok teşekkür ediyoruz. Katılım gösterenlere de tekrar teşekkür ediyorum. Bir sonraki etkinliğimizde görüşmek üzere.



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XVI:

İklim Değişikliği, İklim Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Çalışma Hayatının Dönüşümü

24 TEMMUZ 2025

Moderatör: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Av. Alper Yılmaz

İstanbul Barosu





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Kıymetli katılımcılar, değerli izleyiciler, İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından düzenlediğimiz İnsana Yakışır İş Serisi'nin 16. oturumuna hepiniz hoş geldiniz diliyorum. Bugünkü oturumda iklim değişikliği, iklim kanunu ve iş kanunu çerçevesinde çalışma hayatının nasıl bir dönüşüm geçirdiğini insana yakışır iş perspektifiyle birlikte değerlendireceğiz. Bu anlamlı oturumun moderatörlüğünü üniversitemizin değerli hocalarından, İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu üstlenecek. Kendisine ayrıca özellikle bir teşekkürü borç biliyorum. Çünkü bu seri kapsamında düzenlediğimiz on altı oturumun tamamına gerek akademik gerek organizasyonel anlamda sürekli desteğini bizden esirgemedi.

Oturumun konuşmacısı ise değerli meslektaşımız, Avukat ve Arabulucu Alper Yılmaz olacak. Kendisinin de bu konuda çok sayıda çalışması bulunmaktadır. Katkı sunacağı ve katıldığı için şimdiden teşekkür ediyoruz. Verimli bir oturum olmasını diliyorum.

Sözü Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu Hocama bırakıyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Çok teşekkür ediyorum Sayın Müdürüm.

Ben de öncelikle size teşekkür ederek başlayayım. Güzel sözlerle yönlendirdiniz bizi. On altı serilik bir etkinlik düzenlemek kolay bir iş değil. Hem size hem de bizi sahne arkasında sürekli destekleyen sevgili meslektaşım Abdülmecit Güldağı'na teşekkür ediyorum.

Ve sözü daha uzatmadan etkinliğin açılışını yapmak istiyorum. Kıymetli katılımcılarımızı ve kıymetli izleyicilerimizi öncelikle saygıyla selamlıyorum. Bugünkü etkinliğimiz günümüzün en kritik meselelerinden birine ilişkin: İklim değişikliği, iklim kanunu ve iş hukuku çerçevesinde çalışma hayatının dönüşümü. Malumunuz olduğu üzere, 7552 sayılı İklim Kanunu'nun yasalaşması yalnızca çevre politikaları bakımından değil, aslında çalışma hayatı bakımından da önemli değişiklikler getirdi.

Bu gelişme belki de iş hukukunun klasik sınırlarının ötesine geçilmesini, iklim duyarlılığı temelinde yeni kavram, kurum ve yükümlülüklerin tartışılmasını gerekli kılmaktadır. Her ne kadar İklim Kanunu doğrudan iş hukuku ile ilişkili düzenlemeleri içermese de bunun içerisinde belki bizi bekleyen bir dönüşüm süreci olduğunu düşünüyorum. Yeşil istihdamın artırılması, çalışma ilişkilerinde çevresel dönüşümün etkileri, işveren yükümlülüklerinin yeniden tanımlanması, adil geçiş kapsamında istihdamın güvencesi ve sosyal koruma mekanizmalarının geliştirilmesi, eğitim ve kapasite artırma faaliyetlerinin zorunlu hale gelmesi ve bunların işçi ve işverenlere yansımaları söz konusudur. Bu kapsamda elbette insana yakışır iş ilkesinde de bazı değişiklikler göreceğiz.

Yalnızca bir sosyal hedef olmanın ötesine geçip çevresel sürdürülebilirlikle birlikte artık insana yakışır iş ilkesini en azından ülkemizde gündeme almamız gerekiyor. Bugün bu önemli konuyu bizlere hem teorik hem de uygulamaya dönük boyutlarıyla aktaracak olan çok değerli konuşumuzu sizlere takdim etmekten ben de büyük mutluluk duyuyorum. Avukat ve Arabulucu Sayın Alper Yılmaz bizlerle birlikte. Kendisi hem uygulamada aktif bir isim hem de akademik çalışmalar yürütmektedir.

Ayrıca sosyal medya platformlarında da kendisini zevkle takip ediyorum. Sayın Yılmaz bize İklim Kanunu'nun iş hukukuna etkilerini, ortaya çıkan yeni yükümlülük alanlarını ve bu dönüşümün çalışma hayatına yansımalarını aktaracak. Program akışımız içerisinde öncelikle Sayın Yılmaz'ın sunumunu dinleyeceğiz. Ardından sizler,

kıymetli katılımcılarımız, bize YouTube üzerinden sorular gönderirseniz ben o soruları kendisine yönlendireceğim ve biraz daha interaktif bir değerlendirme aşamasına geçeceğiz.

Şimdiden hem izleyicilerimize teşekkür ediyorum hem de Sayın Alper Yılmaz'a teklifimizi kabul ettiği için, bizlerle olduğu için teşekkür ediyorum ve sözü kendisine bırakıyorum. Buyurunuz efendim.



İklim Değişikliği, İklim Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Çalışma Hayatının Dönüşümü

Av. Alper Yılmaz*

Sayın Hocalarım, çok teşekkür ediyorum. Ben de bu güzel sözlerinize layık olabildiysem ne mutlu bana, teşekkür ederim. Öncelikle, Eskişehir’de meydana gelen yangın nedeniyle dün on orman işçimizi kaybettik. Bu nedenle başsağlığı diliyorum.

Geride kalanlara sabır diliyorum. Bu, kolay bir süreç değil. Umarım bu süreç atlatılır ve bir daha tekrar yaşanmaz diye umut ediyorum.

Aslında bu konuları kendi arkadaş çevremizde gündeme getirdiğimizde, “iklim değişikliği” ya da “iklim kanunu ve iş hukuku” dediğimizde insanların gözlerinin parladığını ve “çok güzel, konuşulabilecek önemli bir alan” dediklerini görüyoruz. Ancak ardından şu soru gündeme geliyor: “Peki, ne anlatacağız?” Öncelikli olarak herkesin aklına iş sağlığı ve güvenliği geliyor. Fakat daha makro planda ele alınması gereken bazı sorunlar mevcut. Özellikle iş ve çalışma yaşamını derinden etkileyebilecek konular bu süreçte karşımıza çıkıyor.

Sunuma geçmeden önce, özellikle İklim Kanunu sürecinde bazı tartışmaların yaşandığını belirtmek isterim. Sosyal medyaya ya da genel kamuoyuna baktığımızda, iklimle ilgili olaylarda bir yandan komplo teorilerinin, diğer yandan da kıyamet senaryolarının çokça dolaştığını görüyoruz. Her iki görüş de azımsanamayacak ölçüde bir kitle tarafından dile getiriliyor. Oysa asıl çözüm, rasyonel olmaktan geçmektedir. Yani yaşananı olduğu gibi kabul edip ona uygun şekilde tedbirler almak gerekmektedir.

* İstanbul Barosu

İklim Kanunu hakkındaki görüşlere baktığımda, kimi yorumları gördüğümde “bu yorumu nasıl buradan çıkardılar?” diye kendime sormadan edemedim. Oysa esas olan, ortada bir olgunun var olduğudur. Yaşanan bir durum söz konusudur ve bu süreç ilerleyen nesilleri de etkileyecektir. Dolayısıyla burada önemli olan, bu sürecin ne kadarını tolere edebileceğimiz ya da ne kadarını dönüştürebileceğimizdir. Bu anlamda yapılacak yorumlarda, görüşlerde esasen de facto olarak olanı olduğu gibi kabul etmek ve ileriye dönük rasyonel adımlar atmamak gerekmektedir.

Bu şekilde bir açılış yaptıktan sonra söyleyeceklerime dair bir not olsun diye küçük bir sunum hazırladım. Bunu sizlerle paylaşmak istiyorum. Sanırım ekranlarda görülüyordur.

İklim Değişikliğinin Nedenleri

Şimdi çok kısa olarak, başlıca iklim değişikliğine ya da aşırı iklim olaylarına neden olan tabii sebeplerden bahsetmek isterim. Bu konuda bilim insanları daha kesin konuşabilir; ancak genel olarak ifade edilen husus, sera gazlarının artışıdır. Yani belli başlı gazlarda meydana gelen artış ve fosil yakıtların kullanımıyla birlikte atmosferde sera gazlarının çoğalması, dünyanın ısınmasına yol açmaktadır. Bunun dışında, ormansızlaşma yani ağaç popülasyonunun giderek azalması, sanayi, ulaşım ve tüketim alışkanlıkları da sera gazlarının artışına ve dünyanın ısınmasına neden olan başlıca faktörler arasında sayılmaktadır.

Adeta bir şey gibi düşünün bunu: sera etkisi. Bir seramız var ve bu serada, dışarıdan gelen ısı içeride korunmadığında ve ısı arttığında içerideki yaşamda tehlikeler meydana gelebiliyor. Aynı şekilde bunu da böyle düşünmek gerekiyor. Dünyamızda bu gazların kullanımındaki artış ne kadar fazla olursa, o ölçüde dünyanın ısınmasına ve bu nedenle iklim değişikliklerinin oluşmasına zemin hazırlanıyor.

Uluslararası Düzenlemeler: Kyoto ve Paris Anlaşmaları

Bu noktada en önemli önlemlerden bir tanesi daha önceki süreçlerde gündeme gelen Kyoto Protokolleri gibi düzenlemelerdi. Ancak en önemlilerinden biri Paris Anlaşması'dır. Paris Anlaşması'nda, dünyanın belli bir aşamaya kadar ısınmasının sabitlenmesine ilişkin konularda mutabakata varılmıştır. Türkiye bu anlaşmayı 2015 yılında imzalamış, 2021 yılında ise TBMM tarafından onaylanarak iç hukukun bir parçası haline gelmiştir. Ayrıca 2053 yılına kadar net sıfır karbon emisyonu hedefi belirlenmiştir. Bu kapsamda güncellenmiş ulusal katkı beyanlarımız da bulunmaktadır.

2030 yılına kadar, kullanacağımız emisyonlara ilişkin kendimize bir sınırlama getirmiş bulunuyoruz. Burada bazı rakamlar öne çıkıyor; akılda kalmayabilir ama önemli olan, mutlak anlamda bir emisyon azaltımı değil, 2030'a kadar kontrollü bir artış hedeflenmiş olmasıdır. Asıl hedef ise 2053 yılında sıfır emisyona ulaşmaktır. Bu da Türkiye'nin Paris İklim Anlaşması çerçevesinde verdiği taahhütlerden birini oluşturuyor.

Burada şu yanlış anlaşılmalıdır: "Sıfır emisyon" denildiğinde bundan sonra hiçbir şekilde karbon kullanılmayacağı, yani fosil yakıtların tamamen terk edileceği gibi bir anlam çıkarmamak gerekir. Fosil yakıtlar kullanılmaya devam edebilir; ancak bunların etkilerini nötrleyecek, dengeleyecek başka yöntemler devreye sokularak emisyonun doğaya verdiği zararın en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Dolayısıyla esas hedef 2053 yılıdır, fakat 2030 yılına kadar da kontrollü bir artış öngörülmektedir.

Aslında bu konuyla örtüşen çok yakın tarihli önemli bir yaşandı. Uluslararası Adalet Divanı, bu hususta bir tavsiye kararı aldı. Oldukça kapsamlı bir karar olmakla birlikte en önemli noktası, devletlerin verdikleri katkı beyanlarının artık sadece siyasi bir irade beyanı olarak değil, hukuken uyulması gereken bağlayıcı taahhütler olarak kabul edilmesi gerektiğidir. Ayrıca devletlerin bu yükümlülükleri yerine getirirken azami çaba ve özen göstermeleri gerektiği vurgulanmıştır. Bu yönüyle Divan'ın 23 Temmuz 2025 tarihli tavsiye kararı önemlidir.

İklim Kanununun Çerçevesi

Tüm bu süreç içerisinde baktığımızda, çok yeni olarak 9 Temmuz tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan İklim Kanunumuz bulunmaktadır. Yanlış hatırlamıyorsam 20 madde civarında bir düzenlemeden oluşuyor; çok uzun bir kanun olmamakla birlikte teknik açıdan birçok yeni kavramı hukuka kazandırmaktadır. Sayın Yeliz Hocamızın da belirttiği gibi, bugüne kadar pek duymadığımız kavramların bundan sonra hayatımıza gireceğini görüyoruz. Kanunda esas olarak, iklim değişikliğinin önlenmesine yönelik ilkelerin kabul edilmesinin ardından, “emisyon ticaret piyasası” adı verilen bir ticari sistemin kurulmasına dair usul ve esasların ön plana çıkarıldığını görmekteyiz.

Kısaca özetlemek gerekirse, artık İklim Değişikliği Başkanlığı tarafından belirlenecek oranlarda her şirketin veya tüzel kişiliğin belirli karbon tahsisatları olacak ve bunlar borsada olduğu gibi karşılıklı mübadeleye konu olabilecektir. Avrupa’da da benzer sistemler uygulanmaktadır. Dolayısıyla bu kanunla birlikte aslında yeni bir iktisadi sistemin, yeni bir çalışma modelinin ayak seslerini görmekteyiz. Üç yıllık bir adaptasyon süreci öngörülmektedir. Kanunun çıkarılma gerekçelerinden biri de Avrupa Birliği’nin 1 Ocak 2026’dan itibaren, kendi sistemiyle entegre olmayan ülkelerden yapılacak ithalatlara ek vergi uygulamasına geçecek olmasıdır.

Dolayısıyla Türkiye’nin ticari ve ekonomik sisteminin Avrupa Birliği’nin iklim mücadelesi kapsamındaki sistemiyle uyumlu hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak, adı “İklim Kanunu” olan bu düzenlemede, alınacak tedbirlere ilişkin daha somut adımların bulunması yönünde haklı bir beklentimiz olduğunu da ifade etmek gerekir. Bununla birlikte, öncelikli olarak iktisadi hayatı düzenleyecek hükümlerin ön plana çıkarıldığı görülmektedir.

Kanunla birlikte İklim Değişikliği Başkanlığı’na oldukça önemli yetkiler tanınmıştır. Örneğin, belli stratejilerin hazırlanması ya da karbon tahsisatlarının dağıtılması gibi görevler bu kurumun yetkileri arasında olacaktır. Dolayısıyla hazırlanacak stratejik planlar büyük önem taşımaktadır.

Baktığımızda, 2027 yılına kadar olan dönemde iki temel sürecimiz bulunmaktadır. Bu süreçte, başkanlık tarafından hazırlanan stratejiler çerçevesinde tüm kurum ve kuruluşların sera gazı azaltımı ve iklim değişikliğine uyum faaliyetlerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

Dolayısıyla 31.12.2027 önemli bir tarihtir. Süresi belli miktarda uzatılabilir belki ama bu tarihe kadar en azından hem teknik hem de hukuki boyut itibarıyla sürecin yöneltmesi gerekmektedir. İklim Kanunu'na baktığımızda, dediğim gibi daha çok sorunun iktisadi yönüne emisyon ticaret sistemi piyasasının oluşturulması ve bunlara ilişkin şartlar gibi teknik düzenlemeleri hayata geçirmeye çalışsa da, alanındaki ilk kanun olması, bu konudaki dünya örneklerini dikkate alarak ve buna ilişkin gerekli referanslara yer vererek düzenlenmesi açısından önemli bir adım olduğunu düşünmekteyim.

Tabii bununla beraber çeşitli yönetmeliklerin de çıkarılması beklenmektedir. Bunlar bakanlığın sayfasında ilan edilmektedir. Dolayısıyla taslak yönetmelikler gibi düzenlemelerin de önem arz edeceğini düşünmekteyim. Şimdi İklim Kanunu ile İş Kanunu ilişkisine biraz değinmek istiyorum.

İklim Kanunu ve Adil Geçiş

İklim Kanunu'nda İş Kanunu'na ilişkin doğrudan düzenlemeler bulunmamaktadır. Yıldız Hocam da bunu ifade etti zaten. Bu tür bir düzenleme beklenir miydi? Çok da beklenebilecek bir durum değildir. Ancak genel ilkelerden ya da korunma amaçlı bazı düzenlemelerden daha somut olarak bahsedilebilir miydi?

Belki bu mümkün olabilirdi. Dolaylı yolla da olsa baktığımızda esas olarak görülen husus, ilkel düzeyde sürekli olarak dile getirilen "adil geçiş" ilkesidir. Dolayısıyla alınacak tüm önlemlerde eşitlik, iklim adaleti, ihtiyatlılık, katılım, entegrasyon, sürdürülebilirlik, şeffaflık, adil geçiş ve ilerleme yaklaşımlarının esas alınacağı belirtilmektedir. Ayrıca yeşil büyüme stratejisi kapsamında, özellikle istihdam sürecinde uygun tedbirler alınarak sürecin yönetileceği ve yeni istihdam alanlarının oluşturulmasının kanunda düzenlendiği görülmektedir.

Bunların ilkesel bir bütünlük içinde ele alındığı, kanun sistematığı içinde gözlemlenmektedir. Burada önemli noktalardan biri de, kanunla kurulan sistem sayesinde belli bir ölçüde gelir elde edilecek olmasıdır. Bu gelirlerin yüzde onuna kadar olan kısmının adil geçiş uygulamaları kapsamındaki faaliyetler için kullanılabilmesi düzenlenmiştir. Yeterli midir, değil midir bu tartışılabilir. Ben yeterli olabileceğini düşünmüyorum.

Çünkü bu, bir ekonominin ya da üretim modelinin belki de bütünüyle değişmesini veya bir üretim tesisindeki işçilerin ya da görev yapan kişilerin korunmasına ilişkin çeşitli tedbirleri içereceğinden, daha yüksek oranda katkı sağlanması gerekebilirdi. Ancak özellikle adil geçiş uygulamaları kapsamında faaliyetler için özel bir fon ayrıldığını belirtmek mümkündür. Peki, adil geçişten kastımız nedir? Adil geçişten kastımız, iklim değişikliğiyle ilgili süreçlerde yeni bir modele geçildiğinde kimsenin geride bırakılmaması ve kimsenin zarar görmemesi ya da ortaya çıkabilecek zararların minimize edilmesi amacıyla, ILO tarafından öngörülen bir ilkedir. Dünyadaki diğer örneklerde de olduğu gibi “Just Transition” olarak ifade edilmektedir. Bizim kanunumuzda da bu ilkenin kabul edildiği, ancak buna ilişkin somut düzenlemelerin büyük ölçüde ikincil düzenlemelere bırakıldığı görülmektedir.

Yeşil iş kavramının da tanımlandığını görmekteyiz. Bu kavram, çevrenin ve doğal kaynakların korunmasına ve çevre kalitesinin geliştirilmesine katkıda bulunarak sürdürülebilir ve yeşil bir büyümeyi destekleyen işler olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla bunun yalnızca iş ve istihdamla sınırlı olmadığı, aynı zamanda eğitim sürecinde de yeşil iş gücünün yetiştirilmesi amacıyla Bakanlıklar ve Yükseköğretim Kurulu tarafından gerekli çalışmaların yapılmasının öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Buradan da şu sonuç ortaya çıkmaktadır:

Bu aslında yalnızca bugüne ilişkin ya da bugünkü koşullarla sınırlı değildir. Gelecek nesiller için de bu kapsamda ciddi çalışmaların okul döneminden üniversite dönemine kadar yapılması, belki de mevcut veya günümüzdeki güncel çalışma modellerinden çok daha farklı modellerin ortaya çıkması için gerekli altyapının sağlanmasına

yönelik tedbirler olarak ifade edilebilir. Esas önemli, belki de en can alıcı noktalardan biri sunumun bu bölümüdür. Özellikle sunumu hazırlarken ve bazı okumalar yaparken kendi kendime sorduğum soruları burada slayta da eklemek istedim.

Mücbir Sebep, Beklenmeyen Hal ve İşverenin Sorumluluğu

Öncelikli olarak “Acaba mücbir sebep tanımı ve kapsamı değişecek mi?” sorusu gündeme gelebilir. Çünkü günümüzde mücbir sebep, öngörülemeyen bazı doğa olayları nedeniyle meydana gelmesi durumunda tarafların sorumluluğunun olmaması ya da ortadan kalkması gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Ancak bu derecede bir iklim değişikliği nedeniyle artık oluşan hava hareketleri sonucunda bir kazanın ya da işyerinde ortaya çıkan bir durumun mücbir sebep kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, bu savunmanın sorumluluğu kaldırıp kaldırmayacağı tartışma konusu olacaktır.

Bu bağlamda, işverenin sorumluluğunu sınırlandıracak bir gerekçe ortaya çıkabilir mi sorusu akla gelmektedir. Artık iklim değişikliğinin bu denli konuşulduğu ve tartışıldığı bir ortamda, “beklenmeyen hal” kavramının da ciddi biçimde tartışılması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü Yargıtay kararlarında ya da emsal kararlarda, özellikle iş kazaları veya işyerinde zarar doğuran diğer fiillerde, işverenin bilim ve fennin öngördüğü tüm sorumlulukları ve önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla bu noktadan sonra, “beklenmeyen olay” olarak nitelendirdiğimiz hususların artık “beklenebilir olay” kapsamında değerlendirilmesi daha çok gündeme gelecektir.

Aynı zamanda, Borçlar Kanunu’nda yer alan işverenin organizasyon sorumluluğu da bu tartışma için önemli bir hukuki gerekçe gibi görünmektedir. Çünkü yaşanan bir doğa olayının “beklenmeyen hal” kapsamında değerlendirilmesi artık daha sınırlı hale gelecektir. Bu da iş sağlığı ve güvenliği açısından daha somut tedbirlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Aslında somut olarak bakıldığında en kolay konuşulabilecek, tartışılacak ve üzerinde uzlaşılacak konulardan biri budur.

Örneğin çok sıcak ya da çok soğuk hava koşullarında hangi tedbirlerin alınabileceği veya uzaktan çalışma modellerinin uygulanması gibi konular, gerçekte daha kolay bir şekilde aksiyon alınabilecek alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Slaytın ilerleyen bölümlerinde yurt dışındaki bazı uygulamalardan örnekler vereceğim. Ancak bu konunun özellikle somut olaylar bazında, yerinde alınacak aksiyonlarla yönetilebileceğini düşünüyorum.

İş Gücü Kaybı ve Sigorta Önerileri

Esas önemli noktalardan biri, iklime bağlı hava olayları kapsamında ortaya çıkan sürekli veya geçici iş kayıplarının telafi edilmesidir. Örneğin bir heyelan, fırtına veya başka bir doğa olayı nedeniyle işyerinin geçici süreli ya da kesin olarak kapatılması durumunda...

Bu durumda işçilerin hakları veya işçilerin hak kayıplarının telafisine yönelik olarak ne tür adımlar atılacağı açık bir soru işareti olarak karşımıza çıkmaktadır. Şu anda kısa çalışma ödeneği adı altında belli bir düzenleme bulunmaktadır; ancak bu düzenlemenin çok yeterli olduğu söylenemez. Geçici nitelikte bir düzenlemedir.

Dolayısıyla özellikle iklim kaynaklı iş gücü kayıplarının telafisine yönelik daha rasyonel kurumların ve enstrümanların ortaya çıkmasının faydalı olabileceğini düşünüyorum. Bu bağlamda “iklim iş göremezlik sigortası” gibi bir kavram ortaya koymaya çalıştım. Nitekim daha önce tarım faaliyetleri nedeniyle bazı sigortalama uygulamaları söz konusu olmuştur. Ancak iklimden kaynaklı iş göremezlik ya da zararlar nedeniyle ayrı bir sigorta kolu oluşturulabilir mi? Bu noktada devletin katkısı olabilir mi?

Ya da işçilerin de bu noktada sembolik de olsa bir katkısının söz konusu olması gündeme gelebilir mi? Belki sosyal taraflarca bu konunun tartışılmasının yerinde olacağını düşünüyorum. Dolayısıyla en azından bu süreçlerde yaşanan ciddi iş gücü kayıplarının maliyetlerinin veya işçinin geçimini sağlayabilecek en azından elle tutulur bir imkân olup olmadığını ortaya koyabilecek bir düzenleme söz konusu olabilir.

Yeşil Politikalara Teşvik ve Whistleblowing

Aynı şekilde işyerinde iklim dostu politikalara geçişin ve bunların özendirilmesinin, özellikle de yeşil iş kavramının gündeme getirilmesinin önemli olduğunu düşünüyorum.

Bazı meslek kollarının değişeceğinden bahsediyoruz. Bu noktada işyerinde üretilen karbonun ya da emisyon oranlarının düşürülmesine yardımcı olacak şekilde fiilen aktif çalışan işçilerin veya bu sürece katkı sağlayanların, ek ödeme ya da ek izin gibi bazı teşviklerle desteklenmesi söz konusu olabilir. Bu da iş ilişkisini etkileyen bir gerekçe olarak öne sürülebilir. Özellikle yurt dışında bu tür durumların ifşası “whistleblowing” kavramı çerçevesinde gündeme getirilmektedir.

Ülkemizde buna ilişkin özel bir kanun bulunmamaktadır; ancak yurt dışında birçok ülkede bu konuda özel yasal düzenlemeler vardır. İşverenin çevresel faaliyetlere zarar vermesi gibi bir durumda bunu ifşa eden çalışanların korunması gibi sorumluluklar gündeme gelebilir.

Toplu Pazarlık ve Çalışma Koşulları

En son olarak, toplu pazarlığın da bu noktada önem kazandığını belirtmek isterim. Yeşil iş ilişkilerinin adapte edilmesi sürecinde, kanunla düzenlenemeyen hususların —örneğin izinler, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği gibi şartların— toplu pazarlığa konu edilmesi ve bu konuda toplu iş sözleşmelerinde düzenlemeler yapılmasının faydalı olacağını düşünmekteyim. Tabii ki bunlar sınırlı değildir, artırılabilir; ancak bu aşamada aklıma gelen temel özellikler bunlardır.

Yargı Kararları

Emsal kararlardan da bahsetmek istiyorum. Öncelikli olarak İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) kararını ele alabiliriz. Aslında yasalarımızda “iklim değişikliği” ifadesi doğrudan yer almasa da, İş Kanunu’nda çalışma koşullarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Örneğin İstanbul BAM’ın, klimaların bulunmadığı ve çok sıcak bir ortamda çalışan işçilerin gerekli iklimlendirme koşullarına

erişememesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık teşkil eden bir durumun varlığına karar verdiği görülmektedir. Bu hususun, haklı nedenle fesih gerekçesi oluşturduğunu da belirtmiştir.

Dolayısıyla bu konuda, aslında baktığımızda, iklim değişikliğinden kaynaklı sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmamasının, şu aşamada dahi iş sözleşmesinin feshi açısından haklı neden oluşturabileceğini görmekteyiz. Yabancı ülkelere baktığımızda, İngiltere’de verilmiş ilginç bir karar bulunmaktadır. Bir çalışan, iklim değişikliğinden kaynaklı yaşadığı kaygılar nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmiş ve kendisi bu durumda ayrımcılığa uğradığını ileri sürmüştür. Olayı çok özet olarak aktarıyorum.

İngiliz mahkemesi burada şu değerlendirmeyi yapmıştır: “İklim değişikliğine ilişkin düşünce bir felsefi inanç teşkil eder mi, etmez mi?” Mahkeme, bunun tutarlı bir düşünce olduğunu, felsefi bir inanç niteliği taşıdığını ve işçinin bu inancı nedeniyle ayrımcılığa uğradığını kabul etmiştir. Dolayısıyla işverenin bu fiilinin ayrımcılık teşkil ettiğine karar verilmiştir. Bu karar yaklaşık 15 yıl önce verilmiş olsa da, özellikle iklim değişikliğine ilişkin düşünce ve inançların felsefi bir görüş olarak korunmaya değer olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Daha yakın tarihli bir karar ise Luciano Lula davasıdır. Bu dava Alman Yüksek Bölge Mahkemesi tarafından karara bağlanmıştır. Şu açıdan önemlidir: Almanya merkezli bir şirkete karşı Peru’da yaşayan Luciano Lula, şirketin faaliyetleri nedeniyle kendi yaşadığı bölgede iklim sorunlarının ortaya çıktığını ileri sürerek dava açmıştır. İlk derece mahkemesi davayı reddetmiştir.

Dava yüksek bölge mahkemesine taşındığında yine reddedilmiştir. Ancak mahkeme şunu ifade etmiştir: Davacının ileri sürdüğü zarar ile şirketin fiilleri arasında bir illiyet bağı kurulamadığı için dava reddedilmiştir. Bununla birlikte, mahkeme davayı esas yönünden incelemiş ve şu değerlendirmeyi yapmıştır: Eğer aradaki illiyet bağı ispatlanabilirse, sınır aşan faaliyetler kapsamında Alman şirketlerinin sorumluluk altına girebileceği hüküm altına alınabilir. Dolayısıyla dava reddedilmiş olsa bile, fiili illiyet bağı bulunmadığından ispatlanamasa da, sınır aşan

sorumluluk bakımından mahkemenin esas incelemesine girmiş olması açısından önemli bir dava olarak değerlendirilebilir.

Burada da 2024 senesinde İsviçreli Klimaseniorinnen ve İsviçre davası gündeme gelmiştir. Bir grup kadın tarafından açılan bu davada, artan sıcaklık dalgalarının yaşlı bireyler üzerindeki etkilerine dikkat çekilmiş ve bu doğrultuda bir takım davalar açılmıştır. İsviçre mahkemeleri bu davaları reddetmiştir. Ancak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), İsviçre hükümetinin gerekli şekilde etkili bir mücadele yürütmediğine hükmetmiş; dolayısıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer alan özel hayat ve aile hayatına saygı hakkının ihlal edildiğine karar vererek bu konuda emsal bir karar vermiştir.

Bir diğer AİHM kararı ise *Arhanyan/Ermenistan* kararıdır. Burada, bir fabrikanın meydana getirdiği zarara ilişkin olarak bir çalışan gazetede açıklama yapmış, bunun üzerine işveren güven ilişkisinin zedelendiğini ve ticari sır ihlali yapıldığını ileri sürerek iş sözleşmesini feshetmiştir. Mahkemeler işçiyi haksız bulmuştur. Ancak AİHM, çalışanın ifade özgürlüğünü kullandığını ve bunun kamu yararına olduğunu belirterek feshi orantısız bulmuştur. Mahkeme, ticari sır ile kamu yararı arasında denge kurulamadığını vurgulamış ve ihlal kararı vererek manevi tazminata hükmetmiştir.

Daha pek çok karar bulunmaktadır; ancak örnek olarak sunumda yer verdiğim başlıca kararlar bunlardır.

Mukayeseli Hukuktaki Yasal Düzenlemeler

Ayrıca bazı yabancı ülke düzenlemelerine de değinerek bitirmek istiyorum. Yeni bir düzenleme 1 Temmuz'da Fransa'da yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme ile sıcaklık artışlarının risk değerlendirme belgelerine dahil edilmesi öngörülmektedir. Çalışma süreleri ve molalar yeniden düzenlenmiş, çalışanlara içilebilir soğuk su sağlanması gibi önlemler getirilmiştir. Personelin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi zorunlu hale getirilmiş, iş güvenliği mühendislerinin bu konudaki yetkileri artırılmıştır. Özellikle dışarıda çalışan işçiler için uyarı sistemlerinin kabul edilmesi de düzenlenmiştir.

Bu konuda önemli düzenleme yapan ülkelerden biri de İspanya'dır. İspanya'da sıcaklık dalgaları nedeniyle işverenlerin dört güne kadar izin vermesi mümkün kılınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı şekilde çalıştırılan işçilerin durumunda, tazminat ve idari para cezası yükümlülükleri gündeme gelebilmektedir. Ayrıca "yeşil iş durdurma hakkı" da özel olarak düzenlenmiştir. İklim riski görüldüğünde veya iş sağlığı ve güvenliğine aykırı durumların oluşabileceği değerlendirildiğinde işin durdurulması hakkı, 28 Kasım 2024 tarihli kararnamede yer almıştır.

İtalya'da ise 2025 yılında yürürlüğe giren bir protokol bulunmaktadır. Bu protokol kapsamında, özellikle sıcak saatlerde çalışma yasağı getirilmiş, işçilerin bu sürelerde uygun kıyafetler giymesi düzenlenmiş, işin durması halinde kısa çalışma ödeneği gibi mekanizmalar öngörülmüştür. Ayrıca serinleme alanları oluşturulması, uzun molalar verilmesi ve aşırı sıcak saatlerde çalışmanın yasaklanması gibi önlemler de protokolda düzenlenmiştir.

Sonuç

Genel olarak bakıldığında, iklim değişikliği en başta belirttiğim gibi bir realite olarak karşımıza çıkmakta ve bu konuda rasyonel tedbirlerin alınması zorunluluk arz etmektedir. Bu yalnızca bizim için değil, gelecek nesiller için de önemlidir. Dolayısıyla bundan sonraki süreçte iklime rağmen değil, iklim dostu bir yaşam biçimine geçişe uyum sağlamak son derece önemli görülmektedir, kıymetli hocalarım.

Soru-Cevap

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gmrukulu

Çok teşekkür ediyoruz Alper Bey. Ben de bir yandan gelen sorulara bakıyordum. Siz anlatırken YouTube üzerinden neler gelmiş, bize hangi sorular yneltimi diye göz attım. Ancak gelen sorular dışında da açıkçası benim bazı sorularım oluştu.

Gerçekten zerine çokça konuşulması ve düşünülmesi gereken bir konu başlığı açtınız. Ayrıca aklıma gelmeyen yeni konularla da tartışmayı desteklemiş oldunuz. Şimdi ilk gelen sorumuzu yönlendireceğim. Aslında biraz da nefeslenmenize fırsat vermek istiyorum; fakat müsaadeniz olursa sorular bana önemli geldiği için bunları da paylaşmak istiyorum.

İlk sorumuz Ŗu Ŗekilde: *“Yeşil yakalı i gücü kavramı giderek daha fazla duyuluyor. Bu kavram bağlamında Türkiye’de i gücü piyasalarında yeşil dönüşüm nasıl anlaşılıyor?”*

Av. Alper Yılmaz

Aslına bakarsak bu kavram oldukça yeni ve yavaş yavaş Ŗekilenebilecek bir niteliktedir. İklim Kanunu’nda buna yönelik olarak, “unlar yeşil yakalı itir” ya da “unlar bu kapsamda yer alır” Ŗeklinde somut bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak ilerleyen süreçte olacaktır. Çünkü bilindiği üzere taksonomi ve yeşil taksonomiye geçiş gibi bazı düzenlemeler gündeme gelmektedir.

Taslaklar da açıklandı. Dolayısıyla aslında bakıldığında bakanlığın internet sitesinde de bu tür çalışmalar yer almaktadır. Sosyal tarafların daha fazla görüş bildirmesi, katılımın yoğunlaşması, bu düzenlemelerin amaca daha uygun hâle getirilmesi açısından önemlidir diye düşünüyorum.

Yeşil yakalı iş kavramı, karbon emisyonu ile doğrudan bağlantılı ve birbirini etkileyen alanlara işaret etmektedir. Dolayısıyla bu konuda bir sınıflandırma ya da sınırlandırma yapılacaksa, bunun yönetmeliklerle veya diğer kanunlarla açık biçimde belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca sosyal tarafların bu sürece katılımının da son derece önemli olduğunu ifade etmek isterim.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ederim üstadım. Benim de size sormak istediğim bir soru var. Şimdi “adil geçiş” ilkesi kanunda yer aldı; ancak elimizde adil geçiş sürecine ilişkin çok kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır. İş hukuku bağlamında bu düzenlemeleri muhtemelen ilerleyen süreçte göreceğiz.

Burada aklıma gelen husus şu: İşverenlere yeşil beceriler kazandırmaya yönelik eğitimler verilmesi yönünde bir yükümlülük getiriyoruz. Bu durum, bir yandan yeşil dönüşüm sürecinin gereği olmakla birlikte, diğer yandan işverenlere maliyet olarak yansımaktadır. Ancak bu maliyetle birlikte şunu da düşünmemiz gerekmektedir: Acaba bu gelişim ve dönüşüm süreci, mevcut iş güvencesi sistemimizi yeniden değerlendirmemizi gerektirecek midir?

Aslında sorumu sosyal koruma bağlamında yöneltmek istemiştim; fakat siz orada bir sigorta önerisinde de bulundunuz. Bu tür bir çalışma yapılabilir, işsizlik sigortası bu bağlamda değerlendirilebilir. *Ancak belki iş güvencesi bağlamında da ele alınması gerekir. Siz bu hususta neler düşünüyorsunuz?*

Av. Alper Yılmaz

Hocam, aslında çok önemli bir konuya değindiniz. İş güvencesi ni aşan bir sorunla karşı karşıya olduğumuzu söylemek mümkündür. Hem işletmenin faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durması durumunda bir fesih gündeme gelebilir, hem de maliyet artışı nedeniyle fesih ihtimali söz konusu olabilir.

Böyle bir durumda işçinin herhangi bir dahli veya fiili bulunmamaktadır; yani tamamen kendi dışında gelişen olaylarla karşı karşıya

kalmaktadır. Dolayısıyla sadece işe iade tazminatlarına veya işsizlik sigortasından maaş almasına hükmetmek, işçinin işsizlik maaşıyla yetinmesini beklemek adil olmayacaktır. Aslında “adil geçiş” kavramından kastımız da Elon’un ifade ettiği gibi, kimsenin geride kalmaması, herkesin daha az zarar görmesi ve zararların minimize edilmesidir.

Bu nedenle kurulacak piyasalardan —örneğin enerji, emisyon veya karbon piyasasından— elde edilecek gelirlerin artırılması gerektiğini ifade ettim. Çünkü mevcut kurumsal düzenlemelerimiz, işe iade ve iş güvencesine ilişkin hükümler, bu noktada yeterli değildir. Ayrıca böyle bir durumda işsiz kalan işçinin yeniden iş bulması da önceki ekonomik üretim modellerine göre çok daha güç hale gelebilir.

Bugün bu sorunlar çok anlamlı görünmeyebilir; ancak yakın bir gelecekte yoğun şekilde tartışılacaklardır. Örneğin mesleki eğitime ilişkin bazı sertifikalar bulunmaktadır. Yarın, “yeşil iş sertifikasına sahip işçi” arandığında bunun tanımı nasıl yapılacaktır? Bu sertifika nasıl alınacaktır? Adaptasyon süreci nasıl işleyecektir? Tüm bunlar başlı başına bir sorun teşkil edecektir.

Dolayısıyla iş güvencesi kavramını daha kapsayıcı ve etkili hale getirmek gerektiğini düşünüyorum. Çünkü bu süreçten işverenlerin etkilenmesi, aynı zamanda çalışanların da etkilenmesi demektir. Bu sebeple hem işletme hem de çalışan arasındaki dengenin sağlıklı biçimde kurulması elzemdir.

Önemli bir husus da şudur: Emisyon piyasası, ETSS sistemi ve karbon sistemiyle bağlantılı olarak devlet tarafından bazı tahsisatlar yapılacaktır. Örneğin, bir şirkete belli bir tahsisat verilecek; şirket bu tahsisatı kullanabiliyorsa kendi payını kullanacak, daha az kullanım yapıyorsa kalanını satabilecek, fazla kullanım yapıyorsa da başkasından satın alabilecektir.

Dolayısıyla burada da bir ticaret söz konusu olacaktır. Yeni dönemde şirketlerin tüm ekonomik büyüme süreçlerini buna göre planlamaları beklenmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nin Paris İklim Anlaşması’ndan çekilmiş olması bu süreci bir ölçüde ikinci plana itmiş olabilir; ancak özellikle Avrupa Birliği ayağında bu konuda oldukça sıkı düzenlemeler bulunmaktadır, hocam.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Bir de Şunu sormak istiyorum ũstat: Burada işverenlerin işletme içerisinde bazı değişiklikler yapması gerekecektir. Belki yeşil işyeri standartlarına uyum sağlanabilmesi için yapılacak bu değişiklikler, işçilerin çalışma koşullarına da yansiyacaktır. Bu noktada esaslı deđiŐikliklerden ya da işçiye doğrudan mũdahaleden sŔz etmemiz mũmkũn olabilir.

Aklıma Şu geldi: Pandemi dŔneminde Almanya’da denenen ve sonrasında işlevsel olduğu tespit edilen bir uygulama sŔz konusuydu. *Uzaktan alıŐma yŔntemine geçildiğinde karbon emisyonununun azaltıldığı gŔzlemlenmiŐti. Ancak bu koşullar baştan belirlenmeden, işyerinde çalışan bir işçiye “bundan sonra yeşil işyeri olmak amacıyla senin uzaktan çalıŐmanı ŔngŔrũyorum” denilebilir mi?*

Bu dũzenlemeler çalışma hayatımıza nasıl yansiyacaktır? Belki de yeni nesil çalışma biçimlerini çok daha fazla dũŐũnmemiz gerekecek.

Av. Alper Yılmaz

Ben ŐŔyle dũŐũndũm: Orada çok gũzel bir soru yŔneltildi. Őzelikle Ŕzendirme konusunda, o baŐlıđın içinde bunu ele almayı dũŐũnmũŐtũm. Ancak bunu yaparken de bunun mutlaka bir karŐılıđının olması gerektiğini dũŐũnũyorum.

Örneğin işçi, servis kullanmak yerine toplu taşıma ile işyerine geliyor olabilir. İŞveren, “sen bu davranıŐınla Şu oranda katkı sağladın, ben de sana bunun karşılığında bir prim ya da bir izin veriyorum” diyebilir. Yani ek bir menfaat sağlanması durumunda bu sũrecin kolaylıkla yŔnetilebileceđini dũŐũnũyorum. Bunun zorunlu olup olmaması tartıŐılır; ancak çalışanın da sũrece desteğinin olabilmesi için mutlaka Ŕzendirici bazı mekanizmaların olması gerekir.

Bu noktada yalnızca basit tedbirlerden sŔz etmemek gerekir; Ŕrneđin işyerine ũ adet sebil koymak ya da soğuk su sağlamak gibi Ŕzũmler oldukça sınırlıdır. Fakat 500 kişilik bir Őirkette 200 ya da 300 kişinin servis kullanmayıp toplu taşıma ile geldiğini dũŐũndũđũmũzde, bu hem Şirkete maliyet açısından bir dũŐũŐ sağlar hem de iklim

dostu bir adım olur. Dolayısıyla bunun karşılığında işçiye ekstra bir menfaat sunulması gereklidir.

Bunu Japonya'daki uygulamalara benzetebiliriz; örneğin sigara içmeyen işçiye bir gün ek izin verilmesi gibi. Böyle düzenlemeler çok daha etkili olur ve iyi birer örnek teşkil eder. Ayrıca günümüzde yeşil dostu ya da yeşil işletmeler kamuoyunda daha fazla sempati uyandırmaktadır. Bu şekilde işletmenin bir marka haline gelmesi, insanların o işletmeye daha çok rağbet göstermesine ve mal ile hizmetlerinden daha fazla yararlanmasına yol açabilir.

Dolayısıyla işçinin katkısının ödüllendirilmesi önemlidir. Bunun toplu pazarlık süreciyle belirlenmesi ise çok daha anlamlı olacaktır. Nitekim Fransa ve Almanya gibi ülkelerde bu tür toplu pazarlıklarda “şu kadar tatil günü” gibi düzenlemeler yapılabilmektedir. Ancak köklü değişimlerin de şart olduğunu belirtmek gerekir. Özellikle afetlerden kaynaklı kısa çalışma gibi düzenlemelerimizi daha rasyonel hale getirmemiz gerektiğini düşünüyorum, Yeliz Hocam.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ediyorum. Yani siz de ifade ettiniz, kesinlikle ben de o yönde düşünüyorum. Aslında pek çok tartışmamızın temelinde sosyal tarafların aktive olmaması var. Ama bugün malum yine sendikalaşma oranlarımız resmi gazetede yayınlandı.

Ben de tam etkinliğe girerken gördüm. Fark ettiğim kadarıyla tam oran söyleyemeyeceğim ama çok dikkatli okuyamadığım için sanki ocağa göre artış olmadığı gibi bir düşüş var sendikalaşma oranlarında. Yüzde 14'ler civarındayız. Tabii ki bu sosyal diyalogu birazcık zayıflatan ve zorlaştıran unsurlardan bir tanesi.

Biz henüz kanunda bir düzenleme görmedik; ancak adil geçişle ilgili düzenlemeler yapan ülkelerde sosyal diyalogun ve sürece katılımın etkili olduğunu görüyoruz. Peki, biz bu noktada neler yapabiliriz? *Sendikalaşma oranlarının artırılması çok faydalı olur; fakat bu mümkün olmazsa hangi alternatif yollar gündeme gelebilir? Örneğin işçi temsilciliği ya da benzeri farklı mekanizmalar sosyal diyaloga katılımı artırabilir mi?*

Av. Alper Yılmaz

Mesela Almanya’da ve Fransa’da işçi konseyleri bulunmaktadır. Bizdeki temsilcilerden farklı olarak bu konseylerin daha geniş yetkilere sahip oldukları görülmektedir. Yurt dışındaki kararlara baktığımızda, örneğin Fransa’da sendikalı bir işyerinde yapay zekâya ilişkin bir uygulamanın deneme sürümünü, çalışma konseyine danışmadan gerçekleştirmek mümkün değildir.

Tabii bu noktada, bunun ne kadar etkili olup olmadığı tartışılabilir; ancak en azından toplu iş sözleşmelerinde öngörülmesi önemlidir. Bunun için sendikaların da bu sürece ilişkin olarak neler yapabileceklerini değerlendirmeleri gerekmektedir. Ayrıca Çalışma Bakanlığı’nın bu konuda herhangi bir düzenleme yapıp yapmayacağı da önem arz etmektedir. Aslında en önemli noktalardan biri de budur.

Çalışma Bakanlığı’nın bu konuda bilgilendirme ve değerlendirmelerde bulunup bulunmayacağı önemlidir. Dediğim gibi, şu anda yürürlüğe giren kanunu okurken dahi anlamakta güçlük çekilebilmektedir. Pek çok yeni tabir yer almaktadır; örneğin “karbon yutağı” gibi birçok yeni kavram kullanılmaktadır. Bu noktada meslektaşlarıma da çağrıda bulunuyorum: Bu alanda çalışmanız çok önemli olacaktır. Çünkü oldukça farklı bir alan doğmaktadır ve geleceğe yönelik olarak yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulacaktır. Nitekim İş Kanunu’nda bir değişiklik yapılacaksa, burada ortaya konulan ilkeler bağlamında düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Artık çünkü gidişat bellidir.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Evet üstadım, çok teşekkür ediyorum. Sizi oldukça yorduk. Hem sorularımızı cevapladınız hem de kapsamlı bir sunum gerçekleştirdiniz.

Emeklerinize sağlık. Sayenizde konuya ilişkin farkındalık bir nebze olsun artmış olacak. Ayrıca yeni çalışma alanlarından ve tartışma konularından da bahsettik; belki bu noktada genç akademisyenler için de yol gösterici olacaktır.

Tekrar teşekkür ediyorum, emeklerinize sağlık diyorum üstadım. Dinleyicilerimize de bizi takip ettikleri için ayrıca teşekkür ederim.

İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XVII:

Tele Çalışma ve İnsana Yakışır İş: Yeni Çalışma Biçimlerinde Fırsatlar ve Riskler

14 AĞUSTOS 2025

Moderatör: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakóltesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

*Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakóltesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Kıymetli dinleyiciler, değerli hocalarım, İnsana Yakışır İş Serisi'nin 17. programına hepiniz hoş geldiniz. Ayrıca belirtmek isterim ki bu program, aynı zamanda iklim temalı etkinliklerimizin üçüncü buluşması olma özelliğini taşımaktadır.

Etkinliğimizde, Merkez Danışma Kurulu üyemiz Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu moderatörlüğünde, Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesinden Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler hocamızı ağırlayacağız.

Kendisi, *"İklim Krizinin Gölgesinde Sosyal Güvenlik: Yeni Riskler ve Yeni Güvenceler"* başlıklı konuşmasını gerçekleştirecektir. Şimdi-den verimli bir program olmasını diliyor, sözü Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu Hocamıza bırakıyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Çok teşekkür ederim Sayın Müdür, saygıdeğer katılımcılar, değerli meslektaşlarım ve kıymetli izleyiciler. Bugün, Sayın Müdürümüzün de belirttiği üzere, serimizin 17. etkinliğini gerçekleştiriyoruz.

Oldukça ilginç bir konumuz var. Bugün aslında hepimizi küresel ölçekte derinden etkileyen bir meseleyi ele alacağız. İklim krizinin sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki etkilerine odaklanacağız. İklim değişikliği yalnızca bir çevresel sorun değil; aynı zamanda çalışma hayatında istihdam biçimlerini, iş sağlığı ve güvenliğini çok derinden etkileyecek bir olgudur.

Sosyal güvenlik alanında da son derece önemli etkilerini göreceğiz. Ancak, literatürde benim görebildiğim kadarıyla bu konuda hâlen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bugün bizlerle birlikte

olacak sevgili meslektaşım **Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler** ise bu alanda çok kapsamlı bir doktora tezi kaleme almıştır. Ben de bu çalışmayı önceden kısmen inceleme fırsatı buldum.

Çalışması kitap olarak yayımlanmış ve satışa sunulmuştur. Konuya ilgi duyanlara bu eseri edinmelerini özellikle tavsiye ederim. Bugün değerli hocamız, bu kapsamlı çalışmasından sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kısa bir kesit sunacaktır.

Ben sözü daha fazla uzatmadan kendisine bırakmak istiyorum. Buyurun Sayın Hocam.

İklim Krizinin Gölgesinde Sosyal Güvenlik: Yeni Riskler, Yeni Güvenceler*

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler**

Hocam çok teşekkür ederim. Öncelikle başta siz olmak üzere, Sayın Gülnihal Hocam'a ve Abdülmecit Hocam'a, beni bu organizasyona davet ettiğiniz ve bu güzel konferans serisine dâhil ettiğiniz için çok teşekkür ederim. Burada olmaktan büyük mutluluk duyuyorum. Umarım aktaracaklarımı güzel bir şekilde sunabilirim. Tezimden sizin de bahsettiğiniz gibi bir kesit paylaşacağım.

Biz de çok teşekkür ediyoruz kabul ettiğiniz için. Sunumunuzu heyecanla bekliyoruz. Açıkçası daha önce farklı çalışmalar okudum ama sosyal güvenlik hukuku boyutunu ilk defa sizinle inceleme fırsatı bulacağım. Keyifle bekliyorum hocam, buyurunuz.

Bugün sizlerle paylaşmaya çalışacağım kesit, Yeliz Hocam'ın da söylediği gibi, iklim değişikliğinin sosyal güvenlik hukuku bağlamındaki etkilerine ilişkin olacak. Fakat buraya geçmeden önce, kısaca iklim değişikliğinin tanımına ve iklim değişikliğine bağlı faaliyetlerin ilişkisi üzerindeki sonuçlarına değinmek istiyorum¹.

* Çalışma, yazarın Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk bölümünde hazırladığı "İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması" başlıklı doktora tezinden üretilmiş olup çalışmanın atıfları, aynı adla yayımlanan kitap temel alınarak gösterilmiştir.

** Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

1 Ayrıntılı bilgi için bkz. İ. Ceysu Dinç Ütükler, İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması, Adalet Yayınevi, Ankara 2025, s. 35 vd.

İklim değişikliği, karşılaştırılabilir bir zaman diliminde gözlenen doğal iklim değişikliğine ek olarak, zararlı insan faaliyetlerinin etkisiyle ortaya çıkan gözlemlenebilir bir değişiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu vurgulamak önemlidir; çünkü iklimdeki değişim tarihsel süreçte olağan ve doğal bir olgudur. Ancak insan faaliyetlerinin, özellikle zararlı insan faaliyetlerinin bu sürece dâhil olması, doğal iklim döngüsünü dönüştürerek ciddi ve zararlı neden–sonuç ilişkilerine yol açmaktadır.

Dolayısıyla doğal olanın ötesinde, insan faaliyetlerinin etkisiyle oluşan bu değişiklik, bugün “iklim krizi” adını verdiğimiz boyuta ulaşmıştır. Bu vurgunun önemi şuradan da kaynaklanmaktadır: İnsan ile doğayı bütünüyle ayrı gören yaklaşım, iklim krizini doğanın kendi işleyişindeki bir aksaklık gibi algılamamıza yol açmaktadır. Oysa insan doğanın bir parçasıdır; insanın zararlı faaliyetleri de doğanın işleyişini sürdürülemez ve yaşama imkânı vermeyecek bir biçimde bozma noktasına taşımaktadır. Bu nedenle İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi’nde de insan faaliyetlerinin iklim üzerindeki etkisinin özellikle vurgulanması önemlidir.

Türkiye bakımından olaya baktığımızda, ülkemizin Akdeniz Havzası’ndaki diğer ülkelerle birlikte iklim değişikliğine bağlı aşırı hava olayları, kuraklık, geçim kaynaklarının kaybı ve iklim kaynaklı göç gibi sonuçlar karşısında oldukça kırılgan bir noktada bulunduğunu görüyoruz. Bilimsel araştırmalar da Türkiye’nin bu kırılganlığının önümüzdeki yıllarda artacağını, etkilerin daha yoğun ve şiddetli şekilde deneyimleneceğini göstermektedir.

İklim değişikliğinin iş ilişkileri üzerindeki etkilerine kısaca göz atacak olursak, sosyal güvenlik hukuku bağlamına geçmeden önce, bunları üç ana başlık altında toplamak mümkündür: **iş kayıpları, iş gücü göçü ve iş sağlığı–güvenliği riskleri.**

- **İş kayıpları**, ikiye ayrılabilir: Birincisi, aşırı kuraklık, çölleşme, sel ve yağış rejimlerindeki değişiklikler gibi doğrudan etkilerin; özellikle turizm ve tarım gibi kırılgan sektörlerde yaratacağı iş kayıplarıdır. İkincisi ise karbon nötr ekonomiye

geçiş sürecinde bazı işlerin tamamen ortadan kalkması veya nitelik değiştirmesi sonucu mevcut mesleki nitelikleri bu dönüşüme uyum sağlayamayan işçilerin iş kayıplarına maruz kalmasıdır.

- **İş gücü göçü**, afetler ve çevresel bozulmanın kitlesel göçleri tetiklemesi sonucunda iş piyasaları üzerinde önemli etkilere yol açmaktadır.
- **İş sağlığı ve güvenliği riskleri** ise iklim değişikliği hem mevcut iş sağlığı ve güvenliği risklerinin şiddetlenmesine ve yoğunluğunun artmasına hem de yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Burada konuyu fazla dağıtmamak adına ayrıntıya girmeyeceğim. Ancak vurgulanması gereken nokta şudur: İşverenlerin, mevcut hukukumuz çerçevesindeki her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini alma yükümlülüğü, iklim değişikliği bağlamında yeni bir farkındalıkla revize edilmek zorundadır. İklim değişikliğinin iş ilişkileri bakımından en öne çıkan sonuçlarından biri de budur².

İklim krizi ve sosyal güvenlik hukukunun ilişkisine şimdi yavaş yavaş girmek gerekirse; sosyal güvenlik hukukunun temel değerleri arasında sayılan dayanışma, temel ihtiyaçların garanti altına alınması, gelirin korunması ve istihdamın etkinleştirilmesi, iklim değişikliğinin bugün itibarıyla hissedilen etkileri ve yarattığı sosyal riskler karşısında bu temel değerlerin yeniden yorumlanması ve revize edilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Çünkü neden? Öncelikle iklim değişikliği, bizim hâlihazırda geleneksel sosyal riskler sınıfında sınıflandırdığımız —az önce iş ilişkisine etkileri üzerinde de ele aldığımız— işsizlik sosyal riskini, iş kazası ve meslek hastalığı sosyal riskini, maluliyet sosyal riskini ya da işi ortadan kalkan; yeşil işlerde çalışmaması sebebiyle işi ortadan kalkan ve ileri yaşı sebebiyle yeni yeşil beceriler elde etmesi kendisinden beklenemeyecek, fakat aynı zamanda emekliliğe de hak kazanmamış işçiler bakımından yaşlılık riskini doğurması

2 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 411 vd.

ve şiddetlendirmesi noktasında, geleneksel sosyal riskler bakımından bir kaynak olarak karşımızda dururken; aynı zamanda enerji yoksulluğu, doğal afetler nedeniyle geçimini sürdürememe, temiz ve sağlıklı gıdaya erişememe gibi yalnızca işçiler bakımından değil, sosyal güvenlik şemsiyesinin kapsadığı herkes bakımından ciddi ve yeni sosyal risklerin doğmasına neden olmuştur.

Bu yüzden, aslında 102 sayılı ILO Sözleşmesi'ndeki dokuz sosyal riske, klasik sosyal risk kategorilerimize bir ek olarak, iklim değişikliğine bağlı sosyal riskler başlığı altında yeni bir çatı kavramın kabul edilmesi; bunun altında hem geleneksel işsizlik, yaşlılık ve iş kazası–meslek hastalığı risklerinin hem de enerji yoksulluğu, doğal afetler nedeniyle geçimini sürdürememe, temiz su ve sağlıklı gıdaya erişememe gibi yeni sosyal risklerin yer alması; bu risklerin sosyal riskler kapsamına dâhil edilmesi; mevcut sigorta kollarıyla karşılanan risklerin karşılanmaya devam edilmesi, karşılanmayanlar bakımından yeni sigorta kollarının kurulmasının düşünülmesi, gelecekte karşımıza çıkan ve modern sosyal güvenlik sistemlerinin esas amacı olan sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesi ve her türlü ekonomik zararın ortadan kaldırılması amacına uygun olacaktır. Bu yolla sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığının artırılacağı kanaatindeyim.

İklim değişikliği ve sosyal güvenlik ilişkisini ele alırken, sosyal güvenliğin önleme ve tazmin fonksiyonunu ikiye ayırarak ve her fonksiyon bakımından iklim değişikliğine bağlı sosyal risklerin ne anlam ifade ettiğini tespit ederek ilerlemek belki daha açıklayıcı olabilir.

Öncelikle sosyal güvenlik yalnızca sosyal risk gerçekleşikten sonra muhataplarına koruma sağlamakla kalmaz; aynı zamanda sosyal risklerin gerçekleşmesini önlemeyi de amaçlar. İklim değişikliğinin, bu zamana kadar üzerinde durduğumuz şekilde, sosyal riskler bakımından önemli bir kaynak olduğunu biliyoruz. O hâlde bu kaynağın önlenmesinin yolu, iklim değişikliğiyle mücadele etmektir. Dolayısıyla sosyal güvenliğin, kendi araçlarıyla da iklim değişikliğiyle mücadele etme gerekliliği ve imkânı burada karşımıza çıkmaktadır.

Bunun yollarından biri olarak işverenlere, sosyal sigortalar hukumuzun da yabancı olmadığı bir yöntemle, prim teşvikinin çevresel prim teşviki veya çevresel “bonus–malus” olarak öngörülmesi düşünülebilir. Çevresel bonus–malus’tan kastımız şudur: İşyerinde üretime bağlı emisyon oranlarını ve kaynak tüketimini düşüren işverenlerin, bir ödül niteliğinde olmak üzere prim oranlarının işveren payının indirilmesi; buna karşılık üretime bağlı emisyonu düşürmeyen ve kaynak tüketimini azaltmayan işveren bakımından ise bir ekonomik ceza niteliğinde olmak üzere prim oranlarının sabit bırakılması veya daha yüksek olarak öngörülmesi düşünülebilir. Bu çevresel bonus–malus’un gerçek anlamda bir ekonomik teşvik olabilmesi için, iklim değişikliğinin sosyal riske yol açtığı alanlarda, bu risklerin düzenlendiği sigorta kolları bakımından teşviklerin öngörülmesi uygun olacaktır.

Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği risklerine yol açıyorsa kısa vadeli sigorta kolları bakımından prim desteği; işsizlik riskine yol açıyorsa işsizlik sigortası prim teşviki ve prim indirimi; emekliliğe yaklaşmış işçiler bakımından yaşlılık riskine yol açıyorsa uzun vadeli sigorta kolları bakımından prim desteği öngörülebilmektedir. Bunlar bakımından kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları için prim teşvikinin Hazine’den, işsizlik sigortası prim teşvikinin ise İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması mümkündür³.

Ben tezimi yazıp teslim ettiğimde henüz İklim Kanunu kabul edilmemişti. Şubat ayında Genel Kurul’a ilk kez gelmiş, daha sonra eleştiriler nedeniyle geri çekilmişti ve tezimi savunduğumda hangi maddelerde değişiklik yapılacağı belli değildi. Şu an itibarıyla İklim Kanunu’na göre hâlâ Hazine ve İşsizlik Sigortası Fonu kaynak olarak kullanılabilir. Hazineye aktarılacak kaynak bakımından ise, İklim Kanunu’nun 12. ve 13. maddelerinde, elde edilen gelirlerin %10’una kadarının adil geçiş kapsamında kullanılacağı öngörülmektedir. Özellikle Hazine tarafından yapılacak teşvikler bakımından, bu adil geçişe ayrılan iklim gelirlerinin kullanılması da mümkün olacaktır.

3 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 397-403.

İklim değişikliğinin önleme fonksiyonu ile sosyal güvenlik hukukunun önleme fonksiyonu arasında çevresel bonus–malus paralelligi kurulabilirken; sosyal güvenliğin tazmin (onarım) fonksiyonuyla da “adil geçiş” arasında ciddi paralellikler kurmak mümkündür. Karbon nötr ekonomiye geçişin adil olmasını sağlayacak en önemli araç, sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal güvenlik hukuku araçlarıdır. Burada özellikle tazmin boyutu, geçişin gerçekten adil olmasını temin edebilecek hukuki araçtır.

Adil geçişe çok kısaca değinmek gerekirse, karbon nötr ekonomiye geçişin başta işçiler olmak üzere tüm kırılgan gruplar bakımından dezavantajlarını eşit bir şekilde paylaştırmayı ve bu dezavantajları sadece kırılgan grupların omuzlarına yüklememeyi, dolayısıyla geçişin sosyal açıdan da adil olmasını sağlamayı hedefleyen bir politikalar setidir. Sosyal güvenlik hukuku araçları ve sosyal koruma olmaksızın geçişin adil olması mümkün değildir.

Buraya çok girmeden, yalnızca başlıklar hâlinde adil geçiş kavramının hukuki kaynaklarına değinmek isterim. Çünkü adil geçiş yalnızca bir politika seti değildir. Uluslararası iklim değişikliği rejiminin 2010 yılından itibaren bünyesinde kabul edilen anlaşmalar ve bildiri-lerle hukuki olarak tanınmış bir gerekliliktir.

İklim değişikliği rejiminin temel sözleşmesi olan Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi, 1992 yılında kabul edilmiştir. Ülkemiz tarafından ise 2004 yılında onaylanarak tarafı olduğumuz bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin etkin şekilde uygulanmasını ve yorumlanmasını sağlamak üzere sözleşme içinde bir Taraflar Konferansı (Conference of Parties – COP) kurulmuştur. Taraflar Konferansı, sözleşmenin etkin şekilde uygulanmasını temin etmek üzere her yıl toplanmakta ve iklim değişikliğiyle mücadele için uluslararası düzeyde bağlayıcı kararlar almaktadır.

Nitekim COP16’da, konferans sonunda kabul edilen Cancun Anlaşması’nda, adil geçiş kavramına ilk kez yer verilmiş; düşük karbonlu bir topluma geçişte insan onuruna yaraşır işlerin ve iş gücünün adil geçişinin sağlanmasının zorunlu olduğu vurgulanmıştır.

Adil geçiş, işçiler ve diğer kırılgan grupların karbon nötr ekonomiye geçişte dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik bir kavramken; kökensel olarak işçi hareketi içinde, çevre koruma politikaları nedeniyle işlerini kaybeden işçilere koruma sağlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Bu geleneksel anlayışa uygun olarak iklim değişikliği rejimine ilk kez “insan onuruna yakışır iş” ve iş gücünün adil geçişi bağlamında girmiştir.

Daha sonra iklim müzakereleri ilerledikçe işçilerle birlikte diğer kırılgan grupların da adil geçişi üzerinde mutabık kalınmıştır. Fakat ilk olarak işçiler bakımından bu adil geçiş gerekliliği, işçi sendikalarının ve ILO’nun süreç içerisindeki ısrarlı çabaları ve çalışmaları sonucunda iklim müzakerelerine dâhil edilmiştir. Dolayısıyla adil geçişin iklim rejimine dâhil olduğu ilk anlaşma, COP16’da imzalanan Cancun Anlaşması’dır. Daha sonra Paris İklim Anlaşması’nda adil geçiş, anlaşma metninde yer almamakla birlikte önsözde yer almıştır.

Bu durum, sözleşmenin önsözünün uluslararası hukuk bakımından bağlayıcılığı olmaması sebebiyle haklı olarak eleştirilmektedir. Ancak yine de önsöz, sözleşmenin bütünü için bir yorum aracı olduğu ve bütün bakımından yorumsal bağlam oluşturduğu için önemli ve kıymetlidir. Genel olarak da bu şekilde kabul edilmektedir. Bundan sonra Silezya Bildirgesi, ILO’nun adil geçiş, sürdürülebilir kalkınma ve insana yakışır iş konularındaki —2013’ten itibaren başlayan— gerçekten önemli ve aktif çabalarının bir sonucu olarak kabul edilmiştir. Silezya Bildirgesi’nde yalnızca işçilerin değil, diğer kırılgan grupların da adil geçişinin sağlanması gerekliliği vurgulanmış; ayrıca Paris Anlaşması yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde ILO’nun 2015 yılında yayımladığı **Adil Geçiş Rehberi**’nin esas alınacağı belirtilmiştir.

Daha sonra COP26’da, Glasgow’da **Adil Geçiş Bildirgesi** imzalanmış ve 30’dan fazla üye ülke tarafından kabul edilmiştir. Türkiye bu anlaşmayı imzalamamıştır. Adil geçiş bakımından iklim rejimindeki önemli gelişmeler, Glasgow İklim Paktı’nda ve COP28’deki Birleşik Arap Emirlikleri Mutabakatı’nda da görülmektedir. Burada önce kömürün aşamalı azaltımı (phasedown), daha sonra ise fosil yakıtlardan tümüyle uzaklaşma (transition away) hedefi kabul edilmiştir.

Aslında COP28’de bir **Adil Geçiş Çalışma Programı** kurulmuş, fakat sadece kurulmuş olarak kalmıştır. Geçen yıl Bakü’de gerçekleşen COP29’da, bu programın ayrıntılarının ve özellikle finansmanının netleştirilmesi beklenirken, müzakereler daha ziyade iklim finansmanında yoğunlaşmıştır. Bu nedenle bu yıl Brezilya’nın Belém kentinde gerçekleştirilecek COP30’da, adil geçiş çalışma programının çerçevesinin net bir şekilde çizilmesi taraflarca beklenmektedir. Dolayısıyla şu an iklim müzakereleri, adil geçiş bağlamında kapsayıcı bir çözüm beklentisi içindedir⁴.

Avrupa Birliği hukukunda sosyal koruma bağlamında adil geçiş ele alacak olursak; AB’nin karbon nötr olma yolundaki ilk politika belgesi Avrupa Yeşil Mutabakatı’dır. Avrupa Yeşil Mutabakatı bünyesinde, karbonsuzlaşmanın yalnızca çevresel değil, aynı zamanda sosyal maliyetler doğuracağı kabul edilmiş ve bununla mücadele için bazı araçlar öngörülmüştür.

Avrupa Yeşil Mutabakatı bünyesindeki adil geçiş araçlarını üç başlık altında toplamak mümkündür: **Adil Geçiş Mekanizması**, **Sosyal İklim Fonu** ve **Adil Geçiş Konsey Tavsiye Kararı**. Aslında adil geçiş mekanizması ve sosyal iklim fonu, doğrudan sosyal eşitsizlikleri gidermeyi amaçlayan mekanizmalar değildir. Ancak sosyal eşitsizliklerle mücadelede de kullanılacak araçlar niteliği taşımaktadır. Bu nedenle her ikisini de adil geçişin hukuki araçları arasında değerlendirmek mümkündür.

Bunlardan adil geçiş mekanizmasının en önemli aracı **Adil Geçiş Fonu**dur. Bu fonda, özellikle fosil yakıtlara bağımlı bölgeler ve fosil yakıttan çıkış sonrasında bu bölgeler ile işçilerin desteklenmesi için 55 milyar avroluk bir bütçe ayrılmıştır. Bunun kırılğan toplulukların geçişinde kullanılması öngörülmektedir. **Sosyal İklim Fonu** ise daha ziyade yeşil dönüşüm gerçekleştirecek işletmelere dönük bir finansman setidir. Bunun için 86,7 milyar avro öngörülmüştür. Adil geçişin sosyal boyutunu temel anlamda ele alan tek araç ise **Adil Geçiş Tavsiye Kararı**⁵’dir.

4 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 82-99.

5 OJEU: 27.06.2022, C 243/35.

Adil Geçiş Tavsiye Kararı neden önemlidir? Öncelikle, AB'nin sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri bakımından yetkisinin ele alınması gerekmektedir. Birliğin sosyal güvenlik hukuku bağlamındaki düzenlemeleri, daha ziyade sosyal güvenlik sistemlerinin sınır ötesi koordinasyonunun sağlanması ile sınırlı kalmıştır. Ancak 2017'de **Avrupa Sosyal Haklar Sütununun** kabul edilmesiyle birlikte, yeterli sosyal koruma hakkı da tanımlanmıştır. Bunun ardından 2019'da Avrupa Konseyi tarafından bir **Sosyal Koruma Konsey Kararı**⁶ kabul edilmiştir.

Bu karar, hukuki bağlayıcılığı olmayan bir belgedir. Bunun sebebi, birliğin sosyal güvenlik hukuku alanında düzenleme yapma yetkisi olmasına rağmen, bu yetkinin kullanımı için Konsey'de oy birliği gerekmesidir. Oy birliğine ulaşmak her zaman kolay olmadığından, sosyal güvenlik hukuku alanında araçlar genellikle hukuki bağlayıcılığı olmayan tavsiye kararları şeklinde işlemektedir.

Bugüne kadar sosyal güvenlik hukuku alanında iki tavsiye kararı vardır. Bunlardan ilki 2019 tarihli **Sosyal Koruma Konsey Kararı**, ikincisi ise 2022 tarihli **Adil Geçiş Tavsiye Kararı**dır. Bu iki tavsiye kararı, birbirini tamamlayacak şekilde kabul edilmiştir. Konsey, yeşil dönüşümün özellikle çalışan gruplar ve işçiler bakımından çok önemli sosyal riskler doğuracağını belirtmektedir. Bunlar işsizlik, iş kazası–meslek hastalığı ve yaşlılık sosyal riskleridir. Konsey, bu risklerle başa çıkmanın en önemli ve etkili yolunun sosyal güvenlik sistemlerinin yeşil dönüşüm bağlamında revize edilmesi ve yeniden uyarlanması olduğunu vurgulamaktadır. Ancak yine de bu kararlar hukuken bağlayıcı değildir ve yalnızca yeşil dönüşüme özgüdür.

İleride de biraz üzerinde durmak istiyorum vaktimiz çerçevesinde. Sadece yeşil dönüşüme özgü derken aslında şunu kastediyorum: İklim değişikliğinin işçiler ve çalışan gruplar üzerinde hâlihazırda yeşil dönüşümden bağımsız da pek çok etkisi vardır. Yüksek sıcaklıkların yarattığı iş sağlığı ve güvenliği riskleri, aşırı hava olaylarının doğurduğu iş sağlığı ve güvenliği riskleri ve benzeri riskler aslında yeşil dönüşümden bağımsızdır.

6 OJEU: 15.11.2019, C 387/1.

2022 tarihli Adil Geçiş Tavsiye Kararı bünyesinde ise bunlara yer verilmemektedir. İşçilerin bu risklere karşı ayrıca korunması gerektiğine ilişkin bir düzenleme yoktur. Yalnızca yeşil dönüşüm sebebiyle sosyal eşitsizliklere maruz kalan, işini kaybeden ve yeni beceriler edinmesi beklenemeyecek işçiler bakımından koruma sağlanması öngörülmektedir. Bu da aslında söz konusu tavsiye kararının bir diğer handikapıdır. Hem bu durumun hem de kararın hukuken bağlayıcı olmamasının önüne geçmek için öğretilen yöntemleri sürdürülmektedir.

Şöyle ki: Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın ^{**}"Ağırlık Merkezi Testi"^{**}dir. Adalet Divanı, önüne gelen olaylarda düzenlemenin birden fazla amacı varsa, yalnızca baskın amacın gerektirdiği geçerlilik şartlarına uygunluğunu yeterli görmektedir. Buradan hareketle; evet, sosyal güvenlik alanında birliğin düzenleme yapabilmesi için oy birliği gereklidir, fakat başka bir amacı da bulunan bir bütün hukuki düzenleme içerisinde sosyal güvenlik normlarına da yer verilmesi, eğer o diğer düzenlemenin baskın amacına ilişkin geçerlilik şartları karşılanıyorsa, oy birliği gerekmeksizin bağlayıcı olarak yürürlüğe konulabilir. Bu da, hukuken bağlayıcı olmama handikapını aşmak için önerilen bir çaredir⁷.

Türk sosyal sigortalar hukuku bakımından adil geçişe göz atmak gerekirse, bu elbette sınırlayıcı değildir; fakat benim tespit ettiğim üç başlık bulunmaktadır. Türk sosyal sigortalar hukuku bakımından adil geçişin temini için yapılabilecek değişiklik ve düzenlemelere ilişkin olarak:

Birincisi, karbon nötr ekonomiye geçiş sebebiyle iş sözleşmesi sona ermiş ve işsiz kalmış sigortalılar bakımından işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının hafifletilmesidir. Bildiğimiz üzere işsizlik sigortasından yararlanabilmek için belirli şartlar vardır. Bunlardan biri, sözleşmenin sona ermesinden itibaren geriye doğru üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olmaktır. Örneğin bu 600 gün şartı düşürülebilir.

7 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 456-461.

Yine, işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilmek için gelir getirici işte çalışmama kuralı vardır. Bu noktada deneme süreli bir iş sözleşmesi yapan ve işsizlik ödeneği alan bir sigortalının, deneme süresi içerisinde işsizlik ödeneğinin kesilmemesi sağlanabilir. Stajyer statüsünde çalışanların da bu ödenekten yararlanmaya devam etmesi düşünülebilir. Ayrıca yeşil meslek programlarından mezun olanlar bakımından da bazı özel koşullar getirilebilir.

Bu neden önemlidir? Çünkü yapılan araştırmalar, yeşil dönüşüm sonrasında ihtiyaç duyulacak nitelikli insan kaynağının hâlihazırda çok sınırlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla yeni yeşil becerilerin kazandırılabilmesi için mesleki eğitimden yükseköğretime kadar ciddi bir müfredat değişikliğine ve yeni programların geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Avrupa Komisyonu'nun ve bağımsız kuruluşların çalışmaları da bu ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu noktada yeşil meslek programlarından mezun olan gençler bakımından, daha kısa prim ödeme süresiyle işsizlik ödeneğine hak kazanabilmeleri öngörülebilir. Nitekim Almanya'da bu şekilde bir düzenleme bulunmaktadır⁸.

İkinci olarak, işsizlik sigortası kapsamında sağlanan tek yardım işsizlik ödeneği değildir; aynı zamanda iş bulma ve mesleki eğitim yardımları da sağlanmaktadır. Bu yardımların kapsamına yeşil iş eğitimlerinin dâhil edilmesi, daha bütüncül bir sosyal koruma sağlama-sı bakımından anlamlı olabilir.

Bu noktada iş ve meslek danışmanlığı da önemli bir rol üstlenmektedir. İşini kaybeden ve yeni yeşil beceriler edinmeye çalışan sigortalıların, bu niteliklere sahip işçilere ihtiyaç duyan işverenlerle buluşturulması açısından iş ve meslek danışmanlığı uygulaması kritik bir yere sahiptir. Burada Almanya'daki **eğitim kuponu (Bildungsgutschein)** uygulamasından da yararlanmak mümkündür.

Eğitim kuponu, federal düzeyde uygulanan ve yalnızca yeni meslek edinmek isteyen sigortalıların başvurabildiği bir sistemdir. Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından verilen bu kupon, sigortalının mesleki eğitim almaya hak kazandığını gösteren bir finansal belgedir.

8 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 461-465.

Eğitim kuponu, alınacak mesleki eğitimin ücretinin tamamını; gidiş-geliş masraflarını ve hatta çocuğun varsa bakım ücretini dahi karşılamaktadır. Sigortalı bu kuponu, akredite eğitim kurumları arasından istediğini ve istediği mesleği seçerek kullanabilmektedir. Elbette burada da iş ve meslek danışmanlarının önerileri doğrultusunda, ilgisi-ne en uygun eğitim programı tercih edilmektedir.

İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında verilen mesleki eğitime yeşil iş eğitimleri dâhil edildikten sonra, eğitim kuponu uygulamasının hukukumuzda da öngörülmesi mümkündür. Bu sayede işçilerin, yeşil mesleki eğitim havuzundan kendi ilgilerine en uygun olanı seçmeleri ve motivasyonlarının artması sağlanabilir. Ayrıca eğitim sağlayıcılar arasında rekabet ortamı oluşacağı için daha nitelikli eğitimlerin teşvik edilmesi de mümkün olacaktır.

Bu eğitim kuponu uygulaması sigortalılar bakımından öngörülebilecekken, Almanya'da federal düzeyde değil de bazı federe devletlerde, eyalet düzeyinde uygulanan çeşitli eğitim çeki uygulamaları da bulunmaktadır. Bunlar arasında özellikle Kuzey Ren-Vestfalya'daki eğitim çeki uygulaması öne çıkmaktadır. Eğitim kuponu uygulamasından farklı olarak eğitim çekine sadece sigortalılar değil, aynı zamanda şirketler de kendi çalışanlarını eğitmek üzere başvurabilmektedir. Eğitim çekleri, genellikle eğitim kuponundan farklı olarak eğitim ücretinin tamamını değil, %50'sine kadarını karşılamaktadır.

Yeşil dönüşümün işletmeler bakımından bir reorganizasyon zorunluluğu doğuracağı gerçeği karşısında biliyoruz ki, bu reorganizasyon sonucunda işletmede oluşan iş gücü açığı veya yeni yeşil becerilere sahip olmayan ve artık işletmede çalışması mümkün olmayan işçiler bakımından yapılacak fesih, işletmesel nedenle yapılmış ve geçerli bir fesih olarak değerlendirilebilecektir. Son çare ilkesi kapsamında işverenden beklenebilecek eğitim, mesleki eğitim düzeyine varmayan ancak meslek içi eğitim niteliğinde olabilecek bir eğitimidir. Bu nedenle Kuzey Ren-Vestfalya'daki eğitim çeki uygulamasına benzer bir modelin hukukumuzda kabul edilmesiyle, feshi önleyici bir sistem kurulabilir. Böylece, son çare ilkesi kapsamında meslek içi

eğitim düzeyindeki maliyet işveren tarafından karşılanırken; bu düzeyi aşan eğitim bedelinin %50 oranındaki kısmının ise eğitim çeki uygulamasından karşılanması sağlanabilir. Bu sistem, işsizlik sigortasının kapsamına girmeden feshi önleyebilir ve fesih bakımından önleyici bir mekanizma işlevi görebilir. Dolayısıyla işçiler bakımından adil geçiş bağlamında hem işsizlik sigortası kapsamında eğitim kuponu uygulamasının, hem de fesih gerçekleşmeden eğitim çeki uygulamasının öngörülmesi düşünülebilir⁹.

Son olarak, yeni yeşil beceriler edinmesi beklenemeyecek yaşlı işçiler bakımından erken emeklilik imkânının öngörülmesi mümkündür. Sunumun başında da değindiğim üzere, yeşil dönüşüm mevcut işlerin ortadan kalkmasına ya da iş tanımlarının değişmesine sebep olacaktır. Bu, özellikle belirli bir yaşı geçmiş işçiler bakımından yeni yeşil becerilerin edinilmesini hakkaniyetli kılmayacaktır. Ancak bu işçiler emekliliğe hak kazanmamışlarsa, önemli bir mahrumiyet ve mağduriyet söz konusu olabilecektir.

Bu nedenle Alman hukukunda 2020 yılında kabul edilen Kömüre Dayalı Elektrik Üretiminin Sonlandırılması Kanunu'nda, tam da bu nitelikteki yaşlı işçiler bakımından bir geçiş ödeneği öngörülmüştür. Bu düzenleme yalnızca kömür madenlerinde değil, aynı zamanda kömür santrallerinde çalışan ve 58 yaşını doldurmuş işçiler için uygulanmaktadır. Bu işçilere en fazla 5 yıl süreyle geçiş ödeneği alma hakkı tanınmıştır. Finansmanı federal bütçeden sağlanmakta ve düzenleme Alman Sosyal Kanunu ile uyumlu bir şekilde yapılmaktadır.

Bu işçiler, 5 yıla kadar geçiş ödeneği alma hakkı kazanmakta; ayrıca daha yüksek emeklilik aylığına hak kazanabilmek için aradaki eksik primlerini tamamlama imkânına sahip olmaktadır. Zaten Almanya'da uzun süreli çalışma bakımından en erken emeklilik yaş sınırı 63 olduğundan, 58 yaşını dolduran işçiler 5 yıla kadar geçiş ödeneğinden yararlanarak 63 yaşına geldiğinde emekliliğe hak kazanabileceklerdir.

9 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 465-472.

Benzer bir uygulamanın hukukumuzda da öngörülmesi mümkündür. Bunun için ya mevcut emeklilik yaşının 3 ila 5 yıl arasında geri çekilmesi ya da Alman hukukunda olduğu gibi, emekliliğe en fazla 5 yıl kalmış sigortalılar bakımından bir geçiş ödeneğinin öngörülmesi düşünülebilir¹⁰.

Benim söylemek istediklerim bu kadar, hocalarım. Çok teşekkür ederim beni dinlediğiniz için. Sorularınız olursa cevaplamaktan memnuniyet duyarım.

10 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 472-475.

Soru-Cevap

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gmrkoğlu

Ben de çok teŖekkür ediyorum Ceysu Hocam. Oldukça kapsamlı ve akacı bir sunumdu. Sizi dinlemekten büyük keyif aldım. Bir iki hususta, müsaadeniz olursa, biraz ekleme yapıp bir Ŗey de sormak istiyorum aslında.

Siz, tabii konunun çok uzmanı olduğunuz için, çok biliniyormuŖ gibi bir hususu zikrettiniz. "YeŖil meslek grupları" dediniz. Biraz da bize, izleyicilerimiz için, yeŖil meslek gruplarının neler olduğunu açıklar mısınız acaba?

Dr. İstemi Ceysu Dinç tkler

Tabii hocam. Evet, orayı çok hızlı geçtim sanırım. Ŗyle: Aslında yeŖil meslek gruplarıyla ilgili farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Fakat Avrupa Komisyonu'nun da baz aldığı bir sınıflandırma bulunmaktadır.

Avrupa Komisyonu, yeŖil meslekleri e ayırmaktadır ve O*NET'in (Occupational Information Network) kullandığı sınıflandırmayı esas almaktadır. Buna göre ilk yeŖil meslek grubu, öncelikle **yeni ve geliŖmekte olan yeŖil mesleklerdir**. Yeni ve ortaya çıkan yeŖil meslekler...

Bunlar neler olabilir? YeŖil dnŖmn ve mevcut teknolojik geliŖmelerin ortaya çıkardığı ihtiyaçları karŖılayabilecek mesleklerdir. Örneğin sürdürülebilir finans uzmanlığı, yakıt hücresi mühendisliği, sürdürülebilir yatırım uzmanlığı. Bunlar, bu yeni ihtiyaçları karŖılamak üzere ortaya çıkan mesleklerdir.

Bir de **yeŖil becerileri geliŖtirilmiŖ meslekler** vardır. Bunlar daha önceden de var olan, fakat yeŖil dnŖm nedeniyle talebin ve ihtiyacın arttığı ve nitelikleri deđiŖen mesleklerdir. Örneğin

yenilenebilir enerji alanında çalışan mühendislere olan talebin artması, organik tarım alanında uzmanlaşmış ziraat mühendislerine duyulan ihtiyacın yükselmesi. Ya da mimarlar... Mimarlar her zaman vardı fakat artık enerji verimli binalar yapmaları, enerji verimli malzemeler kullanmaları beklenmektedir. İnşaat mühendisleri için de aynı durum söz konusudur. Bunlar, yeşil becerileri geliştirilmiş meslekler olarak ortaya çıkmaktadır.

Son olarak, iş tanımları hiç değişmeyen, daha önceden de var olan fakat yeşil dönüşüm sebebiyle onlara olan talebin arttığı meslekler bulunmaktadır. Örneğin otobüs şoförlüğü. Çünkü özel taşıtlar yerine toplu taşımanın daha yoğun bir şekilde kullanılması artık ciddi bir zorunluluk hâline gelmiştir. Bu nedenle toplu taşıma araçlarının sayısının artması ve buna bağlı olarak şoför ihtiyacının yükselmesi söz konusudur. Dolayısıyla bunlar da talebi artan geleneksel mesleklerle örnek olarak gösterilmektedir¹¹.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Evet, çok teşekkür ediyorum sevgili hocam. Burada da şunu sormak istiyorum: Siz, tabii İş-Kur bağlamında bazı politika önerilerinde bulundunuz ama aklıma şu geldi. Acaba burada biraz daha bütünlüklü bir politika önerisine mi ihtiyacımız var?

Mesela YÖK ve MEB politikalarının, aslında ilk söylediğiniz kategorideki yeni yeşil meslek gruplarının teşvik edilmesi için buna yönlendirilmesi mi gerekiyor?

İkinci adımda da şunu düşündüm: Evet, lisans eğitimini tamamlamış üniversite mezunları olabilir. Ama özellikle lisansüstü programlarla yeşil dönüşüm sürecinin entegre edilmesi, bu beceri açığının giderilmesine —özellikle nitelikli çalışanlar bakımından— katkı sağlayabilir gibi görünüyor. Siz ne düşünüyorsunuz? Eğitim müfredatında neler yapmak gerekir?

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Kesinlikle hocam, kesinlikle söylediğiniz noktalar gibi düşünüyorum ben de. Ben daha ziyade sigortalılar bakımından ve Türk

11 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 104-107.

sosyal sigortalar hukuku bakımından ele aldığım için, aslında işsizlik sigortası kapsamında verilen mesleki eğitime yeşil iş eğitimlerinin de dâhil edilmesi gerektiğini vurguladım burada.

Ama aslında mesleki eğitimden, yani liseden, hatta daha önceki aşamalardan itibaren eğitim müfredatına; ilköğretim müfredatına iklim değişikliği, yeşil işler, yeşil dönüşüm ve adil geçişle ilişkin derslerin konulması üzerinde hâlihazırda çalışılmaktadır. Önümüzdeki dönemde iklim değişikliği bu anlamda müfredata girecektir. Ancak özellikle meslek liseleri ve daha sonrasında yükseköğretim kurumlarında da —sizin de belirttiğiniz gibi— hem yeni meslekler (örneğin yakıt hücresi mühendisliği gibi) hem de mevcut mesleklerin müfredatında (örneğin mimarlık ve inşaat mühendisliği fakültelerinde) daha enerji verimli ve karbon emisyonu düşük becerilerin kazandırıldığı bir müfredatın olması gerekmektedir.

Yine lisansüstü düzeyde, çünkü temel ve klasik bilgilerin öğrenilmesinin ardından yeni beceriler, daha nitelikli beceriler için lisansüstü eğitimin de buna göre her disiplin tarafından organize edilmesi ve revize edilmesi gerekmektedir. Bildiğim kadarıyla hocam, YÖK'ün de bu konuda çalışmaları var. Hem yeni bölümler açılması hem mevcut müfredatların yenilenmesi hem de lisansüstü derslerin bu alanlarda daha fazla çeşitlendirilmesi noktasında üniversitelerle çalışmalar yürütüldüğünü duydum. Umarım en kısa zamanda sonuçlanır ve biz de müfredatlarımızda bunları görürüz.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ederim hocam. Bir de şunu sormak istiyorum: Yeşil dönüşüm önemli bir dönüşüm süreci ama biz bir yandan da dijital dönüşüm sürecini görüyoruz iş hukuku alanında. Bu ikiz dönüşüm sürecinin iş hukukuna etkileri ... Zaten hep söylüyorum, iş hukukunun en sevdiğim yanı hiçbir zaman durağan olmaması, sürekli yenilikler getirmesi. Ama alıştığımızın da dışında, sanki çok hızlı değişiklikler bizi bekliyor ve sanırım toptan, entegre bir politika değişikliğine gitmemiz gerekiyor.

Bir yandan sosyal güvenlik bağlamında, bir yandan bireysel iş hukuku bağlamında. Peki, bu iki dönüşüm sürecinin kesişim noktasında bize neler söylemek istersiniz?

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Şöyle, bu ikisinin kesişim noktası da aslında hocam, sizin de vurguladığınız gibi, tam da “ikiz dönüşüm” olarak adlandırılıyor. Birbirini destekleyen ve birbirine eklenen süreçlerden bahsediyoruz. Örneğin, yeşil dönüşümün enerji verimliliğinin daha ileri bir noktaya taşınabilmesi için dijital dönüşümün verilerinden yararlanmak; yine dijital dönüşümü yeşil dönüşümle birlikte götürmek gerekir. Çünkü dijital dönüşümün yeşil dönüşüm bakımından ciddi handikapları da bulunmaktadır.

Mesela bugün bir Google araması yapmakla bir ChatGPT’ye soru sormak arasında karbon emisyonu açısından çok büyük farklar vardır. Dolayısıyla dijital dönüşümün de yeşil dönüşüm perspektifiyle gerçekleştirilmesi; çevresel korumayı arka plana atmadan, ikinci plana bırakmadan el ele yürütülmesi gerekmektedir.

Ben de bu süreci, birbirinden ayrılmayan ikiz bir süreç olarak değerlendiriyorum. Dediğiniz gibi, bizi çok önemli dönüşümler bekliyor ve umarım onlara hazır olabiliriz.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Ben sizi yakalamışken tabii aklıma gelen her şeyi soruyorum. Biraz da sohbet bağlamında sormak istiyorum. Yeşil Mutabakat ilk geçtiği zaman ben çok heyecanlanmıştım, “Çok önemli değişiklikler bizi bekliyor.” diye düşünmüştüm.

Fakat Ukrayna savaşı ilk başladığında sanki Avrupa’da bu eğilim biraz yavaşladı. Sonrasında ise iklimin etkilerinin son günlerde haberlerde de sıkça görülmesiyle —özellikle şehirlerdeki ısı etkileri sebebiyle— tekrar öncelikli bir hâle geldiğini gözlemledim. Avrupa’nın durumu bu.

Avrupa, evet, yapay zekâ alanında da dijitalleşme alanında da sosyal kıstasları dikkate almaktadır. Ancak dünya Avrupa’dan ibaret değil ve ekonomik açıdan çok daha büyük baskı güçleri bulunmaktadır.

Peki, siz bu dönüşüm sürecini nasıl değerlendiriyorsunuz hocam? Mesela yapay zekâ alanında Avrupa yasalılaştırdı, değişiklikler önerdi. Fakat Amerika ve sizin de zikrettiğiniz teknoloji şirketleri bu düzenlemeleri tanımak noktasında adım atmayacaklarını söylediler.

Yeşil dönüşüm noktasında durum nedir? Oradaki beklentileriniz nelerdir? Bir de sizin fikrinizi sormak istedim, sadece genel bir kanaat almak adına.

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Yeşil dönüşüm bakımından da aslında benzer şekilde işliyor. Çünkü Trump yeniden seçildikten sonra yaptığı ilk şey Paris İklim Anlaşması'ndan çekilmek oldu. Daha önce seçildiğinde de yine çekilmişti. Sonrasında Biden imzalamıştı, ardından tekrar çekildi Trump. Karbon emisyonu dikkate alındığında Amerika'nın Paris İklim Anlaşması'nda yer almaması, iklim rejiminde bulunmaması tabii ki çok büyük bir dezavantaj ve ciddi bir handikaptır.

Ama bir taraftan da uluslararası hukukun bu anlamda imkânları sınırlıdır. Egemen devletleri kimse Paris İklim Anlaşması'nı onaylamaya veya gerekliliklerini yerine getirmeye mecbur tutamıyor. Yapabileceğimiz en fazla şey, kendi egemen sınırlarımız içerisinde mümkün olanı yapmaktır. Kaldı ki biz zaten 2021'den beri Paris İklim Anlaşması'na tarafız.

Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin çok yakın tarihli, iklim değişikliğiyle ilgili üç kararı bulunmaktadır. Bunlardan biri *Klima-Seniorinnen Schweiz Derneği v. İsviçre*¹² kararıdır. Orada Mahkeme, Avrupa Konseyi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne taraf devletlerin ciddi emisyon azaltım tedbirleri almadıkları takdirde Sözleşme'nin 8. maddesini ihlal ettiklerini belirtmiştir. Devletlerin yalnızca yurttaşlarını değil, tüm insanları korumak bakımından da pozitif yükümlülükleri olduğunu ifade etmiştir. Biz de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne tarafız. Dolayısıyla kendi egemen sınırlarımız içerisinde ciddi ve net emisyon düşüş hedefleri belirlememiz gerekmektedir.

12 ECtHR, Verein Klimaseniorinnen Schweiz and others v. Switzerland, Application no: 53600/20.

2053, bizim de karbon nötr olacağımızı taahhüt ettiğimiz tarihtir. Avrupa Birliği için bu tarih 2050'dir, yani yalnızca üç yıllık bir fark vardır. Ancak bu zaman oldukça kısadır. Dolayısıyla en kısa sürede ve gerçekten radikal kararlar alarak, sadece üretim sistemlerimizi değil; davranış kalıplarımızı ve tüketim alışkanlıklarımızı da bütüncül bir şekilde dönüştürmek zorundayız.

Çünkü sizin de belirttiğiniz gibi, yaz mevsimi benim için artık belirli kaygılarla gelmeye başladı. Tatilden döndüğümde beri sıcak çarpmasının tüm etkilerini yaşıyorum. Düşük tansiyonlu biri olarak fiziksel olarak oldukça zorlanıyorum. Üstelik benim için görece iklimli ortamlara ulaşmak mümkünken, açık havada tarımda çalışan işçilerin durumunu düşündüğümüzde hiç zamanımız kalmadığı açıkça görülmektedir. Bu nedenle çok ivedilikle radikal değişiklikler yapmak zorundayız diye düşünüyorum.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Aslında bu soruyu sorma sebebim, beklediğim cevap da biraz buydu. Gönlümden geçenleri söylediniz; kesinlikle hemfikiriz.

Bir de şunu merak ediyorum hocam: Hani burada belirli adımlar atılmaya başlandı. Türkiye aslında bir İklim Kanunu da kabul etti. Ama biz bu kanun içerisinde hâlihazırda sadece çok ufak ipuçları aldık gibi, ufak ışıklar gördük gibi; fakat somut bir yasal düzenleme olmadı.

İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunu'nda —özellikle sosyal güvenlik kısmında, bugünkü konumuz olduğu için— sizce en acil, en ivedi yapılması gerekenler neler? En acilini soruyorum; zira sosyal güvenlik sistemi de ekonomik bir sistem aslında. Mevcut ekonomik imkânlarınızla olanaklı olarak bazı şeyleri gerçekleştirebiliyorsunuz.

Bu çerçevede bakarsanız, “ilk atmamız gereken adım budur” dediğiniz şey ne olur?

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Sosyal güvenlik sistemimiz bakımından bence ilk atmamız gereken adım, yüksek sıcaklıkları meslek hastalıkları listesine eklemektir. Yüksek sıcaklıklara maruziyete bağlı hastalıkları ve UV radyasyonuna

maruziyete bağlı hastalıkları meslek hastalıkları listesine dâhil etmek gerekir. Sizinle de biraz konuşmuştuk hocam; sunumumu biraz daha adil geçiş çerçevesinde organize etmiştim. Ancak iklim politikaları aslında “uyum politikaları” ve “azaltım politikaları” olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır.

Uyum politikaları hâlihazırda iklim değişikliğinin etkilerinden bireyleri ve gezegeni korumak için alınması gereken önlemleri ifade ederken, azaltım politikaları ise karbon nötr ekonomiye geçiş bağlamında alınması gereken önlemleri kapsamaktadır. Adil geçiş de esasen azaltım politikaları çerçevesinde ele alınmaktadır.

Fakat biz bugün yüksek sıcaklıkları, hava kirliliğini, UV radyasyonunu doğrudan deneyimliyoruz. Dolayısıyla iklime uyum politikaları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bu doğrultuda revize edilmesi gerekmektedir. Bunun sosyal güvenlik boyutu ise öncelikle yüksek sıcaklıkların ve UV radyasyonunun, “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri Yönetmeliği”nin ekindeki meslek hastalıkları listesine eklenmesidir.

UV radyasyonu ve yüksek sıcaklıklar hâlihazırda B grubundaki deri hastalıkları arasında bir risk faktörü olarak sayılmaktadır. Fakat başlı başına müstakil bir kategori olarak yer almamaktadır. Geline nokta bu düzenleme hem SGK’dan ilgili ödeneklerin daha rahat alınabilmesi hem de tazminat sorumluluğu yoluna gidilebilmesi, başvuruların daha kolay yapılabilmesi açısından önem taşımaktadır¹³.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ediyorum kıymetli hocam. Bir de bir sorumuz daha var. Sayın Alper Yılmaz sormuş. Kendisi önceki iklimle ilgili etkinliğimizin konuşmacısıydı. Şöyle demiş:

“Merhaba Sayın Hocam, izlemekten çok keyif aldık, sunumdan çok da bilgiledik. Özellikle iklimden kaynaklı, işsizlikten kaynaklı zararları önlemek için özel sigorta yapılması sağlanabilir mi? Bu sigortanın yapılması neticesinde işverene teşvik, vergi indirimi ve bunun gibi destekler sağlanması bunu cazip hâle getirir mi?”

13 Ayrıntılı bilgi için bkz. Dinç Ütükler, 53-56; 64-68.

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Alper Bey'e sorusu için çok teşekkür ederim. Bence hâlihazırda var olan işsizlik sigortası kapsamında özel bir düzenleme yapılması ve şartlarının ayrıca düzenlenmesi, ayrı ve bağımsız bir sigorta kolu kurulmasından ziyade sistemin bütünlüğü içinde daha tutarlı olabilir diye düşünüyorum. Ayrı sigorta kolları ise şu an koruma altında olmayan sosyal riskler bakımından öncelikle düşünülmesi gereken bir husustur.

Bizim hukukumuzda işsizlik riski zaten bir sosyal risk olarak koruma altındadır. Ancak bunun şiddetli bir boyutu olan yeşil dönüşüm bağlamındaki işsizlik, özel ve daha hafifletici düzenlemelere tabi tutulabilir. Bu yaklaşım bana daha mantıklı ve tutarlı gelmektedir.

Buna karşılık, hiç öngörülmeyen sosyal riskler bakımından —örneğin enerji yoksulluğu, temiz gıdaya ulaşamama vb.— yeni bir sigorta kolunun kurulması düşünülebilir¹⁴.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Bir soru daha soracağım hocam, sizi yordum ama bu yine benim aklıma takılan konulardan. Almanya'da emeklilik yaşıyla ilgili bir değişiklikten bahsettiniz, düşünülen bir değişiklikten.

Peki, bizim emeklilik yaşı ve bizim sistemimize entegrasyonu nasıl olabilir? Bunu yeşil dönüşüme uyum sağlayamayacak meslekler için mi düşünmeliyiz, yoksa genel olarak emeklilik yaşında bir dönüş mü öngörmeliyiz acaba bu yeşil dönüşüm süreçleri bağlamında?

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Sanırım hocam, orayı tam olarak doğru ifade edememişim. Almanya'da da aslında kömür santrallerinde ve madenlerde çalışan işçiler bakımından, eğer 58 yaşını doldurmuşlarsa, maksimum 5 yıl olmak üzere 5 yıl boyunca bir geçiş ödeneği alıyorlar. Yani çalışmadan bir gelir imkânına sahip olmuş oluyorlar ve 63 yaşına ulaştıklarında normal şekilde emekli oluyorlar.

14 Dinç Ütükler, 454-455.

Bizim hukukumuzda da aslında kolaylaştırılmış emekliliğe yabancı değiliz. Bence bizim hukukumuz bakımından da geçiş ödeneği benzeri bir sistem öngörülebilir, Alman hukukundaki gibi. Ya da kolaylaştırılmış emeklilik, erken yaşlananlarda olduğu gibi ya da yer altı maden işçileri bakımından olduğu gibi, emeklilik yaşının 5 yıl öne çekilmesi söz konusu olabilir. Ancak bunların yeşil dönüşümden öncelikle etkilenenler bakımından olması gerekmektedir.

Yani herkes bakımından değil; kömür santrallerinde çalışanlar, yer altı madenlerinde çalışanlar ve artık karbon yoğun üretimden karbon düşük üretime geçtiğimiz için işlerinden olanlar... Burada amaçsal yorumla gidilerek, yeşil dönüşüm sebebiyle işlerini kaybedenler bakımından bir erken emeklilik öngörülmelidir¹⁵.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Ama anladığım kadarıyla Almanya uygulaması şu an için sadece madenlerde ve Ruhr bölgesinde sınırlı olarak getirilmiş bir düzenleme. Bunun dışında da başka sektörlerde iş kaybı olacaktır; fakat bunlarla ilgili düzenleme getiren hâlihazırda bir ülke yoktur, benim tespit edebildiğim kadarıyla henüz yok.

Peki sizin öneriniz? Daha geniş bir şekilde mi olmalı? Yani madenlerle sınırlı olmaksızın, işi kaybedecek olan belirli kıstaslarla tanımlanmış gruplar bakımından da emeklilik yaşında indirimle gidilmesi gerektiğini mi düşünüyorsunuz?

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Evet hocam. Sadece kömür santrallerinde yahut fosil yakıtla bağlı sektörlerde çalışanlar bakımından değil, etkilenen herkes bakımından aslında yeşil dönüşüm bağlamında erken emeklilik imkânı getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Daha kapsayıcı olabilmek için.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Evet, o sektörler ilk etkilenenlerdir. Bu arada şunu da sormak istiyorum: Siz sunumunuzda Almanya örneğinden çokça bahsettiniz.

15 Dinç Ütükler, 474-475.

Bunun sebebi Avrupa Birliği'nde en kapsamlı düzenlemeleri yapan ülkenin Almanya olması mı, yoksa sizin düşünceniz bakımından daha uygun bir model olarak mı?

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Şöyle, bu arada biraz sesiniz gitti ama ben anladığımı düşünüyorum hocam. Evet, Alman hukukundaki 2020 tarihli kanun önemli düzenlemeler getirdiği için ben onu seçtim. Ayrıca Almanca kaynak okuyabiliyorum, o yüzden Almanca kaynaklara ulaşmam da benim için kolay oldu. Ama başka noktalarda, mesela Belçika'nın özellikle yüksek sıcaklıklarda çalışmaya ilişkin güzel düzenlemeleri var. Onları da önerdim. Hem adil geçiş bakımından hem de yüksek sıcaklıklarda çalışmak bakımından Belçika'nın önemli düzenlemeleri mevcut. Ben biraz da pratik gerekçelerle İngilizce ve Almanca kaynaklara yöneldim. İngilizce kaynaklarda da Alman hukukundaki düzenlemelerin görece daha çok işlendiğini gördüm.

Bir de şöyle bir husus var hocam: Almanya, Ruhr bölgesinde, yeşil dönüşüm bağlamında olmaksızın, çok kapsamlı bir sanayi dönüşümü yaşamış bir ülkedir. Devlet olarak adil geçiş konusunda çok fazla deneyime sahiptir. Çünkü Ruhr bölgesinde 1950'lerden sonra, bölgenin artık yeterince verimli olmaması sebebiyle, taş kömürü bölgesinin dönüştürülmesi kararı alınmıştır. 1950'den 2018'e geldiğinde —yani yaklaşık 60 yılda— taş kömürü sektöründe çalışan sayısı sıfıra inmiştir. 1970'lerden itibaren bu dönüşüm süreci yoğunlaşarak devam etmiştir.

O 60 yıllık deneyim, Almanya'ya pek çok yanlış yapma, o yanlışlardan öğrenme ve sonuçlarını telafi etme imkânı da sağlamıştır. Bu yüzden adil geçiş bakımından Almanya, hem deneyimleri hem de düzenlemeleriyle öne çıkmıştır¹⁶. Bu benim için de şans oldu.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Teşekkür ediyorum hocam. Yani hiçbir eksiklik olduğunu düşünmüyorum. Genel tecrübem de şimdiye kadar gösteriyor ki, iş hukukuyla

16 Dinç Ütükler, 114-117.

İlgili en normatif ve en kapsamlı düzenlemeler hep Almanya'dan çıkıyor. Aklınıza gelen her soruya da bir şekilde cevap üretmiş oluyorlar. O yüzden bunu eleştiri bağlamında söylemedim, sadece konuyu açma fırsatı vermek için sordum size. Teşekkür ediyorum.

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Çok teşekkür ederim hocam.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Ben bu çok kapsamlı sunum için çok teşekkür ediyorum. Gerçekten çok büyük keyif aldım. Hem genç bir meslektaşımı burada ağırlamak bana keyif verdi hem de sunumunuzu dinlemek çok hoşuma gitti. Emeklerinize sağlık diyorum hocam.

İyi ki bizi kırmadınız, bizimle birlikte oldunuz. İnşallah sizi tekrar ağırlama fırsatımız olur. Ama kapanışı yapmadan önce, sizin eklemek istediğiniz, söylemek istediğiniz bir şey var mı diye sormak istiyorum. Buyurunuz hocam.

Dr. İstemi Ceysu Dinç Ütükler

Ben tekrar teşekkür etmek istiyorum hocam, hem size hem de Gülnihal Hocam'a. Benim için de çok keyifli ve güzel bir sunum, çok güzel bir oturum oldu. Ben de yeniden bir araya gelmeyi çok isterim. Tekrar teşekkür ederim.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

O hâlde izleyicilerimize de bizleri dinledikleri için teşekkür ediyoruz. Yine bu etkinliğin organizasyonunda emeği geçen Abdülmecit Hocamız'a ve Sayın Müdürümüz Gülnihal Hocam'a da teşekkürlerimizi sunuyoruz.



İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ XVIII:

Görünmez İnsan Emeği: Kidfluencer ve Dijital Çocuk İşçiliği

2 EYLÜL 2025

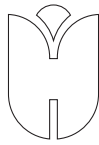
Moderatör: Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Anayasa Hukuku Anabilim Dalı*

Konuşmacı: Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

*Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*





Açılış

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Kıymetli hocalarım, saygıdeğer dinleyiciler, hepinizi İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Merkezi adına saygıyla selamlıyorum. *İnsana Yakışır İş serisi*'nin 18. programında, son derece güncel ve aynı zamanda düşündürücü bir konu etrafında bir araya geldik; “Görünmez İnsan Emeği, Kidfluencer ve Dijital Çocuk İşçiliği”.

Bugün burada, dijital çağın sunduğu fırsatların yanında getirdiği risklere, özellikle de çocukların emeğinin görünmez biçimde sömürülmesine dikkat çekmeyi amaçlıyoruz. Dijital platformlarda içerik üretimi, çocukların dünyasına yeni ifade alanları açarken aynı zamanda birçok temel hakkı tehdit eden boyutlara da ulaşabilmektedir.

Bu buluşmada bizlere değerli katkılarını sunacak olan Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden Doçent Dr. Hatice Duygu Özer hocamıza özellikle teşekkür etmek isterim. Hoş geldiniz, sayın hocam. İzninizle, çok kısa bir şekilde hocamızı tanıtmak isterim. Hocamız, lisans eğitimini 2001 yılında Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde tamamlamıştır. Ardından, 2005 yılında yine aynı üniversitede Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimini başarıyla bitirmiştir. Doktora derecesini ise 2012 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda, “5510 Sayılı Kanuna Göre Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma Koşulları” başlıklı teziyle tamamlamıştır.

Hocamızın alanda kaleme aldığı çok sayıda eserinin yanı sıra, çocuklar ve kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarına odaklanan pek çok makalesi de bulunmakta olup, bu çalışmalarıyla literatüre önemli katkılar sağlamaktadır.

Sözü daha fazla uzatmadan, ben sözü kıymetli hocamıza bırakmak istiyorum. Elbette, dinleyicilerimizin yayın sırasında merak ettikleri soruları programın sonunda hocamıza iletebiliriz. Katılımınız için çok teşekkür ediyor, verimli bir etkinlik olmasını diliyorum.

Görünmez İnsan Emegi: Kidfluencer ve Dijital Çocuk İşçiliği

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer*

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

Teşekkür ediyorum. Öncelikle, bizi dinleyen herkesi saygıyla selamlayarak sözlerime başlamak isterim. *İnsana Yakıyır İş* serisi artık oldukça önemli bir konuma ulaşmış durumda. Bu seride bana da konuşmacı olarak söz hakkı tanındığı için teşekkür ederim. Kıymetli Hocam Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu'na ve bizlere teknik destek sağlayan Abdülmecit Bey'e ayrıca teşekkür ederek konuşma- ma başlamak istiyorum.

Bugünkü konumuz, "Kidfluencer çalışmaları" ve bunun aslında dijital çocuk işçiliği olup olmadığıyla ilgilidir¹. Bildiğiniz üzere, özellikle pandemi sürecinde hepimiz sosyal medyada çok daha fazla zaman geçirdik. Bu sürenin artmasıyla birlikte çocukların dijital ortamda görünürlüğü de ciddi şekilde yükseldi. Çocukların sosyal medyadaki görünürlüğü çoğu zaman doğum anından itibaren başlamaktadır. Pek çok videoda, çocukların daha dünyaya geldikleri andan itibaren sosyal medyada yer aldığını ve çoğu durumda bir araç olarak kullanıldığını söylemek mümkündür.

* Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

1 Bu metin, "Hatice Duygu Özer /Fatma Nazlıcan Alpsoy, *Çocuk İşçiliğinin Yeni Görünümü: Kidfluencer*, (İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2024, s.241-277)," adlı makalemizin özeti olarak sunulmuş olup, sunumda bazı güncellemeler de yapılmıştır.

Peki, neden çocuklar sosyal medya içeriklerinde bu kadar sık karşımıza çıkıyor? Burada “influencer pazarlaması” önemli bir rol oynuyor. Influencer pazarlaması giderek daha fazla çocukları hedef almaktadır. Bunun iki temel gerekçesini dile getirebiliriz:

1. Çocuklar, ebeveynlerinin satın alma kararlarını doğrudan ve güçlü biçimde etkilemektedir.
2. Çocuklar yalnızca çocukluk döneminde değil, büyüdüklerinde de tüketici konumunu sürdürmektedir. Dolayısıyla bu durum, bir nevi geleceğe yatırım niteliği taşımaktadır².

Öte yandan, “aile blogları” açısından bakıldığında, diğer içerik türlerine kıyasla daha temiz ve güvenilir görülen içerikler üretilmektedir. Aileler bu platformlarda daha fazla zaman geçirmeyi tercih ettikleri için, reklam şirketleri de bu ilgiyi fark ederek çocukların ya da ailelerin yer aldığı içeriklere özel önem vermektedir.

Bugünkü konuşmamda öncelikle “influencer” ve “fenomen” gibi temel kavramlara değinmek, ardından yabancı hukuk sistemlerinde mevcut durumu ele almak ve son olarak Türkiye’deki mevcut ve olası hukuki durumu değerlendirmek istiyorum. Çocukların dijital platformlarda içerik oluşturma süreçlerinde kullanılması yalnızca hukuki bir mesele değildir; aynı zamanda ekonomik, ticari, sosyolojik ve psikolojik yönleri olan çok boyutlu bir olgudur. Bu nedenle farklı disiplinlerde yoğun çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Hukuk açısından bakıldığında ise, konu pek çok hukuk dalıyla kesişmektedir. Çocukun kişiliğinin korunması, velayet hakkı, kişisel verilerin korunması, borçlar hukuku ve ticaret hukuku boyutları olduğu gibi, kamu hukukuna da yansımaları mevcuttur.

Ayrıca vergi hukuku ve ceza hukuku bakımından da çeşitli tartışmalar gündeme gelmeye başlamıştır. Biz ise konuyu özellikle iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında ele almak istiyoruz. Çalışma hukuku açısından “kidfluencer” içerik üretiminde çocukların

2 Rachel Fishbein, “Growing up Viral: “Kidfluencers” as the New Face of Child Labor and the Need for Protective Legislation in the United Kingdom,” *George Washington International Law Review* 54, no. 1 (2022): 127-156.

çalıştırılmasının ne gibi etkileri ve sonuçları olduğunu değerlendireceğiz. Burada odaklanacağımız temel sorular şunlardır:

- Bu tür faaliyetler bir iş ilişkisi midir?
- “Kidfluencer çalışması” bir iş ilişkisi kapsamında değerlendirilebilir mi?
- Mevcut iş hukuku ilkeleri, bu çocukları korumak için yeterli midir?

Günümüzde henüz “kidfluencer”ların çalışma yaşamındaki konumlarına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, çocukların doğrudan aileleri tarafından, ikinci planda ise reklam veren şirketler ve sosyal medya platformları tarafından sömürülmesi gibi bir tablo ortaya çıkabilmektedir. Bu eksikliğin giderilmesi amacıyla birkaç yabancı ülke hukuk sistemini inceledim. Elbette kapsamlı bir tez düzeyinde olmasa da, bu alanda yapılmış çalışmalar ışığında örnek teşkil edebilecek bazı düzenlemeleri aktarmak istiyorum. Bu bağlamda, ileride Türkiye’de hangi düzenlemelerin gündeme gelebileceğini de değerlendireceğiz.

Son olarak, teknolojinin gelişmesiyle birlikte tüketici alışkanlıklarının köklü biçimde değiştiğini belirtmek isterim.

Dolayısıyla artık eskiden olduğu gibi tüketiciye ulaşma noktasında üreticiler ya da satıcılar fiziksel temasa çok ihtiyaç duymamaktadır. Dijital ortamlar daha pratik ve daha verimli olduğu için tercih edilmektedir ve tam da burada *influencer marketing* ya da Türkçeye “hatırlı pazarlama” olarak çevrilen bir sistem karşımıza çıkmaktadır³. Ayrıca *influencer sözleşmesi* olarak adlandırılan yeni bir sözleşme türü borçlar hukuku sistemine dâhil edilmiştir. Çok doğrudan bizi ilgilendirmese de kısaca tanımına bakmakta fayda vardır. Influencer tarafından mal veya hizmet tanıtımı yapmak amacıyla yürütülen bir çalışma söz konusudur. Takipçilerin bu malı veya hizmeti almaya teşvik edilmesi amacıyla oluşturulan içerikler sosyal medyada

3 Ayşe Dilşad, Keskin, “Influencer Sözleşmesi”, İnÜHFD, 13(1), 2022, s.129-147; ayrıca bkz. Özer/Alpsoy, 243 vd.

paylaşılmakta, reklam veren taraf ise bunun karşılığında bir miktar para ödemekte veya reklam konusu malı kullanılmaktadır.

Burada *influencer* kavramının Türkçesini kullanmayı arzu etsem de, yaygın kabul görmüş bir karşılık bulunmamaktadır. “Etkileyici” olarak çevrilse de, anlaşılabilirlik bakımından “influencer” ifadesini kullanmaya devam edeceğim. Bu kişiler sosyal medya hesaplarında ürüne ilişkin paylaşımlar yapmakta, ürünü kullanırken avantajlarını veya dezavantajlarını göstermekte ve bu içerikler aracılığıyla takipçilerini etkilemektedir. Konumuz açısından bizi ilgilendiren boyut, tam da bu *influencer* faaliyetinin çocuklar tarafından yapılması veya tanıtım içeriklerinde çocukların kullanılmasıdır.

Influencer kavramı, belirli bir insan grubunu etkilemeye yönelik çalışmaları ifade etmektedir. Bununla benzer şekilde kullanılan bir kavram da “fenomen”dir. Fenomen, sosyal medyada paylaştığı içeriklerle takipçilerini etkilemeye çalışan, öneri ve bilgilerine önem verilen kişi anlamına gelmektedir. *Influencer* ile fenomen arasındaki fark, fenomenin genellikle zaten tanınmış kişiler (örneğin sanatçılar, şarkıcılar) olmasıdır. Dolayısıyla fenomenin takipçileriyle birebir etkileşim kurduğunu söylemek çok doğru değildir. Buna karşılık *influencer*’larda takipçiler, onları bir arkadaş gibi göyerek daha samimi bir ilişki kurmakta ve bu durum reklam şirketleri açısından daha cazip hale gelmektedir.

Ulaşılmaz bir sanatçının kullandığı ürünü tüketiciye ulaştırmak zorken, kendisine daha yakın hissettiği bir kişinin ürünü kullanması ve tanıtması çok daha etkili olmaktadır. Bu noktada *influencer*’ların içeriklerindeki ürün tanıtımları daha güçlü bir etki yaratmaktadır. “Kidfluencer”, “Childfluencer” gibi kavramlar ise bu kişilerin çocuk olduğunu ifade eden terimlerdir. Konumuzun odağını da bu oluşturmaktadır. Bu tanımlar öğretilerde resmi olarak yer almasa da, sosyal medyada geniş takipçi kitlesine sahip, sponsorlu bağlantılar, ürün yerleştirme veya marka iş birlikleriyle reklam içeren paylaşımlar üreterek maddi kazanç sağlayan çocuk yaşta *influencer*’ları tanımlamak için kullanılmaktadır. Onları “kidfluencer” yapan unsur, adından da anlaşılacağı üzere çocuk yaşta olmalarıdır.

Burada Şu soru gündeme gelmektedir: Kaç yaşından itibaren “kidfluencer” olunur? Bunun için net bir sınırlama bulunmamaktadır. Sosyal medya platformları yaşla ilgili bazı kısıtlamalar getirse de (örneğin belirli yaştan küçüklerin YouTube veya Instagram kullanmaması gibi), bu sınırlamalar uygulamada çok da dikkate alınmamaktadır. Çünkü hesapların çoğu aileleri tarafından açılmakta ve içerikler ebeveynlerin yönlendirmesiyle hazırlanmaktadır. Bu nedenle kesin bir rakamsal sınır bulunmamaktadır. Nitekim, *kidfluencer* içerikleri çocuğun kendi iradesiyle değil, ebeveynlerinin yönlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Burada özellikle ebeveynlerin, çoğunlukla da annelerin, çocukları üzerinden yoğun içerik ürettikleri görülmektedir.

O yüzden Instagram, Blogger Mom gibi kavramlar günlük hayatta sıkça kullandığımız kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani, influencer pazarı bu şekilde çocukları da içine almaktadır. Influencer sözleşmesi doğrudan konumuzu ilgilendirmediği için ayrıntısına girmek istemiyorum; ancak yabancı ülke uygulamalarına baktığımızda, konudan bağımsız olarak influencer sözleşmesinin bir iş sözleşmesi olup olmadığı tartışılmıştır. Çoğunlukla bunun iş sözleşmesi olmadığı, çünkü bağımlılık unsurunun tipik iş ilişkilerindeki kadar yoğun olmadığı, dolayısıyla iş hukuku bağlantısı olmayan bir sözleşme olduğu belirtilmiştir.

Şimdi kavramsal çerçeveye devam edecek olursak, bilinen kavramlar olmakla birlikte, iş hukukçusu olmayan dinleyiciler için çocuk işçiliği ile ilgili birkaç hususa değinmek isterim. Çünkü kavramlar birbirine çok yakın görünmektedir.

Çocuk işçi, çocuk işçiliği, çalışan çocuk, çocuk çalışması gibi kavramlar çoğu zaman birbirinin yerine kullanılabilir. Aslında “çocuk çalışması” veya “çalışan çocuk” üst bir kavramdır; bunun içinde hem çocuk çalışması hem de çocuk işçiliği bulunmaktadır. Çocuk çalışması olayın olumlu yönünü, çocuk işçiliği ise olumsuz yönünü ifade etmektedir. Çocukların çalışma hayatında varlığı, sadece kidfluencer meselesine özgü olmayıp öteden beri mevcut olan bir durumdur. Dolayısıyla “çocuğu çalışma hayatından tamamen

çıkarmam, onu korumuş oluruz” yaklaşımı oldukça teorik kalmaktadır. Bu zaten mümkün değildir. Bu noktada ILO da her çalışmanın yasaklanmaması gerektiğini, çocuğun günlük hayatını etkilemeyen, ruhsal, zihinsel ve ahlaki gelişimine zarar vermeyen çalışmaların, hatta geleceğe hazırlayıcı nitelikte olumlu katkılar sağlayabileceğini ifade etmektedir. Bu nedenle bazı çocuk çalışmalarında sakınca görülmemekte, ülkeler ise bunlara yetişkin işçilerle kıyaslandığında daha korumacı hükümler getirerek izin vermektedir.

Çocuk işçiliği ise olayın olumsuz yönünü, istenmeyen kısmını, çocuğun gelişimine zarar veren boyutunu ifade etmektedir. Bunun daha ağır biçimleri “en kötü biçimdeki çocuk işçiliği” olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Kanunu’ndaki kavramlara da bakmak gerekir. Birbir örtüşen kavramlar olmasa da, mevzuatımızda “çocuk işçi” ve “genç işçi” kavramları yer almaktadır. İlgili yönetmeliğe göre, 14 yaşını bitirmiş fakat 15 yaşını doldurmamış kişiler çocuk işçi, 15–18 yaş arasındakiler ise genç işçi olarak tanımlanmaktadır. Biz günlük dilde “çocuk” ifadesini kullansak da, burada aslında 18 yaşından küçük herkesin kapsandığını göz önünde bulundurmak gerekir. Bu noktada, şu anki slaytta yer alan kavramlar da İş Kanunu ve ilgili yönetmelik çerçevesinde değerlendirilmiş kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kidfluencer çalışmasının niteliğini belirleyerek konuyu biraz daha derinleştirmek istiyorum. Alman hukukunda hazırlanmış bir makalede, bizdeki gibi “kidfluencer çalışması şudur, şöyle korunur” şeklinde bir düzenleme olmadığı için yazar, çalışmanın niteliğini belirleme ihtiyacı duymuştur⁴. “Bu çalışma nasıl bir çalışmadır, gerçekten çocuk işçiliği kapsamında değerlendirilebilir mi?” sorusuna cevap bulmak için faaliyetin niteliği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu belirlemede, faaliyetin kaynağı ve amacı bakımından bazı kriterler dikkate alınmıştır.

4 Marie Herberger, “Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen”, Beck-Online, 2021, Rn. 273.

Faaliyetin kaynağı bakımından iki durum söz konusudur:

1. Çocuğun kendi istek ve iradesiyle, reklam veren veya influencer sözleşmesi kapsamında içerik üretmesi.
2. Çocuğun kendi iradesi olmadan, ebeveynin teşviki veya zorlamasıyla içerik üretmesi.

Eğer birinci durumu tekrar ifade edecek olursak; çocuk kendi iradesiyle bir influencer sözleşmesinin tarafı oluyorsa, bu aslında şu an konuştuğumuz konunun doğrudan kapsamına girmemektedir. Çünkü burada sözleşmenin tarafı olabilecek ölçüde büyük yaştaki bir çocuktan bahsedilmektedir. İçeriği muhtemelen influencer tarafı belirlemede, ebeveynin rolü ise sadece sözleşmeye onay vermekle sınırlı kalmaktadır. Nitekim mevzuatımızda da çocuğun yazılı şekilde sözleşmeye taraf olmasının velisi veya vasisi tarafından yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

Asıl inceleme konumuz, ikinci durumdur: Çocuğun ebeveyniyle birlikte çalışması. Burada “işveren” kavramını kullanmanın ne kadar doğru olduğu tartışmalıdır. Bizim esas üzerinde duracağımız ve sorun olarak gördüğümüz nokta burasıdır. Artık anne ve baba, çocuğun içerik oluşturma faaliyetinde adeta işveren konumunda onu çalıştırmaktadır. Bu durum, teşvikle ya da zorlamayla farklı şekillerde karışımıza çıkabilmektedir.

Faaliyetin amacı bakımından yapılan değerlendirmede de ikili bir ayrım ortaya çıkmaktadır: Çocuk ailesine destek amaçlı bir faaliyet mi yürütmektedir, yoksa bu faaliyet destek amacını aşarak daha profesyonel bir çalışma niteliğine mi bürünmektedir? Dolayısıyla iki farklı amaç söz konusudur. Çocuk ailesine destek amaçlı bir faaliyet yürütebilir. Nitekim pek çok video içeriğinde bu şekilde olduğu iddia edilmektedir. Örneğin, çocuk evde oynarken annesinin onun videosunu çekmesi, çocuğa hediye alınması ve onun açılışının kaydedilmesi, tatilde geçirilen anların ya da hastalık sebebiyle doktora gidilmesinin kayıt altına alınması gibi durumlar buna örnek gösterilebilir.

Eğer bu tür günlük rutinelere ilişkin video içerikleri ebeveynine gelir sağlıyorsa, burada çocuğun ailesine destek amaçlı bir faaliyet

yürüttüğü kabul edilebilir. Ancak bu noktada şu soru gündeme gelmektedir: Çocuğun ailesine destek olmak amacıyla iş gücünü ailesi yararına kullanma yükümlülüğü var mıdır? Bu hususta Alman hukukundaki ve Türk hukukundaki düzenlemelere bakmak gerekir. Alman hukukunda, sosyolojik yapılarının da etkisiyle, çocuk ebeveynleriyle birlikte yaşıyorsa onlara hizmet etmekle yükümlüdür şeklinde daha ağır bir yükümlülük öngörülmüştür. Türk Medeni Kanunu'nda ise benzer nitelikte bir düzenleme karşılıklı yükümlülükler başlığı altında yer almaktadır. Ancak burada yalnızca çocuğun ailesine olan desteği değil, aile bireylerinin birbirlerine karşı yükümlülükleri genel olarak düzenlenmiştir. İfade ediliş biçimi Alman hukukunda daha katı ve ağır olup “hizmet etmelidir” gibi hükümler içerirken, Türk hukukunda “yardım etmek, saygı göstermek, anlayış göstermek” gibi daha yumuşak ve toplumsal yapımıza uygun ifadeler tercih edilmiştir.

Dolayısıyla çocuk sömürülmediği sürece, Türk Medeni Kanunu'nda da belirtildiği üzere, ailesine yardımcı olması mümkündür. Ancak bu durum iş hukuku açısından bir iş ilişkisi olarak kabul edilmez; gönüllü çalışma olarak nitelendirilir. Ne var ki sistemimizde gönüllü çalışmaya dair ayrıntılı koruma hükümleri bulunmamaktadır. ILO'nun yakın zamanda gerçekleştirdiği bir istatistik konferansında dile getirilen “katkıda bulunan aile çalışanı” kavramı, belki de gönüllü çalışanların korunması açısından ileride sistemimize dâhil edilebilecek bir kavram olarak değerlendirilebilir⁵. Dolayısıyla, destek amaçlı bir faaliyette bulunuyorsa bu iş ilişkisi değil, gönüllü çalışma kapsamında değerlendirilmelidir.

Peki, burada yardım mı söz konusudur, yoksa gerçek anlamda bir çalışma olgusu mu vardır? Bunu ayırt etmede temel kriter çocuğun iradesidir. Çocuk “ben çalışıyorum” mu demektedir, yoksa “biz burada vakit geçiriyoruz” mu demektedir? Asıl belirleyici unsur çocuğun iradesidir. Zaten iş ilişkisinde de çalışanın iradesi önemlidir. Ancak pratikte küçük yaştaki bir kişinin iradesini tespit etmek kolay

5 <https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual>, erişim tarihi, 01.09.2025, s.21.

değildir. Çocuğun gerçekten çalışıp çalışmadığı, yoksa ailesine keyifle yardım edip etmediği veya yalnızca eğlenip eğlenmediğini saptamak güçtür.

Bu nedenle, yapılması gereken şey faaliyetin yoğunluğunu dikkate almaktır. Çocuğun gündelik hayatına ne kadar etki ettiğine bakılarak belli kriterler oluşturulmalıdır. Örneğin, Türkiye’de seyrettiğim videolarda bir çocuğun neredeyse gün aşırı kanalına video yüklediğini gördüm. Gün aşırı video yüklemek kolay değildir; bu durum ciddi bir mesai gerektirir. Dolayısıyla bu yoğunluğun tespit edilmesi ve buna göre gönüllü mü çalıştığının yoksa iş ilişkisine mi dahil olduğunun netleştirilmesi gerekir.

Bakınız, buradaki slaytta iki farklı örnek vardır: Bir tarafta çocuk ve annesi gerçekten vakit geçirirken videoya alınmış bir görüntü vardır. Diğer tarafta ise profesyonel bir ekip ile hazırlanmış bir içerik karşımıza çıkmaktadır. Biz ekranda annesini ve çocuğunu ev ortamında görsek de, gerçekte arka planda profesyonel bir çalışma söz konusu olabilmektedir.

Ama arka planda bir ekip, belki de bir film ekibinden farklı olmayacak şekilde profesyonel ve yoğun biçimde bir iş yapmaktadır. Bu nedenle, bu yoğunlukların tespit edilerek net bir sonuca varılması gerekir.

Olayın bir de sosyal güvenlik hukuku boyutu vardır. İş hukuku açısından destek amaçlı kısım çok da “işçi” veya “çalışma” olarak görünmeyebilir. Peki, sosyal güvenlik hukuku açısından bu kişiler sigortalı mıdır? Sigortalı olmayanların düzenlendiği 5510 sayılı Kanun’un 6. maddesine bakmak gerekir. Burada iki hüküm bulunmaktadır. Bunlardan biri, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında, aralarına dışarıdan başkası katılmamak kaydıyla, aynı konut içinde yapılan işlerde çalışanların sigortalı sayılmayacağını öngörmektedir. Dolayısıyla burada çok profesyonel bir işten söz edilmediği için, çalıştıran kişiyi işveren kabul edip sosyal sigortalar bağlamında pek çok yükümlülük altına sokmak yerine, bu kişileri sigortalı saymamıştır. Kriter, aynı konut içinde aile fertlerinin birlikte iş yürütmesidir.

Bu açıdan baktığımızda, kidfluencer çalışmasına bu hüküm uyuyor mu? Aslında uyuyor. Çünkü aynı konut içinde anne-baba ile birlikte yürütülen bir faaliyet söz konusudur. Ancak az önceki örnekte olduğu gibi dışarıdan set ekibi geliyorsa bu durum hariçtir. Onun dışında büyük ölçüde uyduğu için bu kişiler sigortalı değil gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Fakat bu sonucun işvereni koruduğu, ancak çalıştırılan veya sigortalı olarak değerlendirilmesi gereken çocuğu korumadığı açıktır.

Bir diğer hükümde ise işverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağı belirtilmektedir. Burada yalnızca eşe odaklanılmakta, çocuklardan bahsedilmemektedir. Dolayısıyla iş yerinde işverenin yanında çalışan çocukların sigortalı sayılması gerekir. Ancak burada da söz konusu yer gerçekten işverenin iş yeri midir? İncelediğimiz iki hüküm, kidfluencer çalışması yokken kaleme alınmıştır. Dolayısıyla birebir örtüşmesi ya da bu durumu öngörerek yazılmış olması mümkün değildir. Buradan bakıldığında, ücretsiz çalışan eş dışında çocukların sigortalı sayılması gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Bu konu sosyal güvenlik hukuku açısından tartışmaya açıktır. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu da bu konuda bir genelge yayımlamıştır. Buna göre, anne ve babasının yanında çalışan çocukların sigortalı sayılabilmesi için, velinin iştirakiyle yazılı olarak yapılmış ve hâkim tarafından onaylanmış bir hizmet sözleşmesi bulunmalıdır⁶. Aksi takdirde bu kişiler sigortalı olarak kabul edilmemektedir. Bu kuralın getiriliş sebebi ise geçmişte birçok kişinin gerçekte çalışmayan çocuklarını sahte sigortalılıkla sisteme dâhil etmesidir. Bu nedenle SGK kendisini güvenceye almak amacıyla bu şartları aramaktadır.

Bu kurallar İş Kanunu'nda değil, Medeni Kanun'da yer almaktadır. Nitekim TMK m. 345'te, çocuk ile anne-baba arasında veya anne-babanın menfaatine çocuk ile üçüncü kişiler arasında yapılacak sözleşmelerde, çocuğun borç altına girmesi halinde menfaat çatışması doğabileceği düzenlenmiştir. Bu gibi durumlarda yalnızca velinin onayı yeterli görülmemekte, kayyum atanması ve hâkim onayı

6 2013/11 sayılı SGK Genelgesi, s.39.

aranarak çocuğun korunması hedeflenmektedir. SGK da bu hükme dayanarak, söz konusu şartlar yerine getirilmedikçe iş ilişkisinin kurulmadığını ve dolayısıyla sigortalılık bağının da oluşmadığını kabul etmektedir.

Ancak bu yaklaşım bazı sorunlara yol açmaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumu da bu konuda yaptığı incelemede, TMK m. 345'e dayanılarak sigortalılığın en baştan iptal edilmesinin iş hukukunun mantığıyla bağdaşmadığını belirtmiştir. Çünkü iş hukukunda geçersizliğin tespiti, tespit edildiği andan itibaren sonuç doğurur. Dolayısıyla sigortalılığın baştan itibaren iptali yerine, tespit edilene kadar devam etmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca kurum, yalnızca vasi, kayyum ve hâkim onayı yok diye sözleşmenin iptal edilmesinin sosyal güvenlik sistemine uygun olmadığını; fiili çalışmanın olup olmadığının esas alınması gerektiğini belirtmiştir⁷.

Benzer bir mantık Yargıtay 10. Hukuk Dairesi kararında da görülmektedir. Yargıtay, TMK'da yer alan bu hükmün katı bir şekilde uygulanmasının çocuğu korumak yerine aleyhine sonuç doğuracağını, dolayısıyla çocuğun sigortalılığının iptal edilmesinin doğru olmadığını ifade etmiştir⁸. Görüldüğü gibi, TMK m. 345'te yer alan düzenleme iyi niyetle çocuğu korumak amacıyla getirilmiş olsa da, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında uygulandığında olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Şimdi gelelim çocuğun ailesine destek boyutunu aşarak daha profesyonel anlamda çalıştırılmasına. Burada, az önce de ifade ettiğimiz gibi, destek amaçlı faaliyet iş ilişkisi sayılmaz. Ancak destek amacını aşan, daha profesyonel bir faaliyet söz konusuysa durum farklıdır. İş Kanunu'nda "çocuk ve ebeveyn sözleşme yapamaz" şeklinde bir hüküm

7 27.03.2023 tarih ve 2022/15986 sayılı tavsiye kararı, 25.07.2022, 2022/1737 sayılı Tavsiye kararı, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kararlar.ombudsman.gov.tr/Arama/Download?url=20221112%5C225276%5CYayin%5CKarar-2022-16687.pdf&tarih=2023-03-27T09:52:12.387609, erişim tarihi, 19.08.2025.

8 10. HD. E. 2023/1400 K. 2023/1658 T. 23.2.2023, Lexpera.com.tr, erişim tarihi 19.08.2025.

bulunmamaktadır. Dolayısıyla teorik olarak, kidfluencer sözleşmesinde taraflar çocuk ve ebeveyn olabilir. Bu açıdan bir engel yoktur.

Az önce de ifade ettiğim gibi zaten içerik oluştururken anne-baba çocuğa anne-baba olarak değil de işveren olarak, tıpkı bir talimat verme yetkisini kullanan bir işveren gibi, “şurada dur, bir kez daha tekrar edelim bu çekimi, böyle yap, bir kez daha yap” gibi komutlar veriyor. Bu, bir iş ilişkisinden çok farklı bir durum değil. Dolayısıyla gerek iş hukuku gerekse velayet hukuku bakımından aslında kural olarak ebeveynle çocuğun karşı karşıya gelip sözleşme yapmasında bir sıkıntı yok. Ama dediğim gibi 345. maddeye de dikkat etmek gerekir.

Peki bütün bu tespitlerin ardından çocuğun ailesine destek boyutunu aşacak şekilde Kidfluencer olarak çalıştırılması, çocuk işçi niteliğinde mi değil mi? Bu sorunun yanıtını artık bulmaya çalışalım. Şimdi az önce de ifade ettik, bizim iş hukuku mevzuatımızda kidfluencer çalışma budur, esasları şudur gibi bir düzenleme yok. Yabancı pek çok hukuk sisteminde de bu yok. O halde bu soruyu cevaplamak için var olan düzenlemelere kıyas yapmak suretiyle bir şekilde yola çıkmak gerekecek. Burada kıyas yapmak istediğim çalışma türü de sanat, kültür ve reklam faaliyetleri olacaktır.

İş Kanunu’nda çocuk işçilerin korunmasıyla ilgili temel maddeler var. Bunlardan en temeli de 71. maddedir. Bu maddede çocukların çalışma yaşı düzenlenir. Düzenlemede tek bir yaş yoktur. 15 yaşın doldurulması genel kuraldır. Ama ne iş yaptığına göre, mesela hafif işse 15 yaş değil, 14 yaş gibi bir rakam belirlenebilir. Hatta 14’ten de aşağı yaşta çocuklar çalıştırılabilir mi sorusunun cevabı, Kanuna diğerlerinden sonra eklenen “evet çalıştırılabilir” yönünde oldu. Bunlar ancak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilir. Çıkış noktası şuydu: Derslerde öğrencilerimize de verdiğimiz örnekler bunlardır. Şimdi burada gizli, kayıt dışı, kaçak bir çalışmadan söz edemeyiz. Mesela bir yaşındaki çocuk bebek bezi reklamında oynuyor ve biz orada onun çalıştığını görüyoruz. Dolayısıyla 14 yaş değil, asıl yani 0–14 yaş arasında aslında herkes bu noktada sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilir. Dolayısıyla bu bizim çıkış noktamız olacaktır.

Ancak şuraya dikkatinizi çekmek istiyorum. Şimdi bu kidfluencerlık için değil, sadece televizyon sektörü için getirilmiş bir düzenleme. Ama orada da diyor ki, bu çocukların küçük yaşta çalıştırılması için çok spesifik düzenlemelere ihtiyacımız var. Onu da bir yönetmelikte belirleyeceğiz. Yönetmelikte gördüğünüz gibi sadece Çalışma Bakanlığı'nın değil, Turizm, Sağlık, Millî Eğitim, RTÜK gibi pek çok paydaşın bir araya gelerek oluşturmaları gereken bir düzenleme olacak ve orada tek tek belirlenecek. Çocuk sahnede ya da film setinde şu kadar saat şöyle çalıştırılır gibi. Ama henüz yönetmeliğimiz çıkarılmış değil. Bu noktada diğer ülkeler mesela bu tarz düzenlemeleri yapmışlar. Sanat, kültür ya da görsel medya, yani çocuk oyuncularla ilgili düzenlemeler var. Bizde henüz o bile yok. Ama yönetmelikle ilgili birkaç taslak var. Taslakta da sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinden söz edilmektedir.

Kidfluencer'ın çalışması bunlardan sanat ve kültür olamaz. Olsa olsa reklam faaliyetine daha benzer bir içerikli çalışma. Dolayısıyla buradaki reklam faaliyetine benzer bir çalışma gibi değerlendirip ona dahil edip yola koyulmak mantıklı olabilir. Nitekim uluslararası düzenleme olarak gençlerin işlerinde korunmasına ilişkin AB Direktifi'nde de reklamcılıkta çalışan çocuklarla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Orada deniyor ki hafif işlerde çalıştırılabilirler. Hafif işler nelerdir sayılmış; reklamcılık bunlar arasında. Bizim mevzuatımızda da hafif işler nelerdir diye bir düzenleme var, yönetmelik var. Ama orada takdir edersiniz ki kidfluencer çalışmasından bahseden bir düzenleme yok. Dolayısıyla uluslararası düzenlemelerde olduğunu görüyoruz.

Ulusal yetkili makamdan ön izin almak ya da diğer bazı teferruatı yerine getirmek kaydıyla aslında reklamcılık faaliyetlerinde de çocuklar çalıştırılabilir. Bu bir hafif iş niteliğinde ise, sosyal medya reklamcılığı ya da influencerlık da bu şekilde değerlendirilebilir. Ancak parantez açmak gerekirse, çok yoğun içerikler oluşturmak artık hafif iş olma niteliğini ortadan kaldırır. Hafif iş niteliğinde ise sosyal medya reklamcılığı ya da influencerlık bu kapsama dahil edilebilir.

Peki vardığımız bu sonuçtan sonra, diyelim ki yönetmeliğe böyle bir şey eklendi: “Sosyal medya reklamcılığı hafif iştir, çalışsın.” Peki bu faaliyet İş Kanunu kapsamında olacak mı? Ona da bakmak gerekir. Az önce sosyal güvenlik mevzuatına baktık. İş Kanunu kapsamında bazı işlerin olmadığını görüyoruz. 71. maddeye ilişkin yönetmelikler sadece İş Kanunu kapsamındakiler için geçerlidir. Dolayısıyla bu kişi İş Kanunu kapsamında değilse yine korunma altında olmuyor.

İstisnaları düzenleyen bir hüküm, 4. maddede şöyle der: Bir ailenin üyeleri, üçüncü dereceye kadar hısımlar olanlar, aralarına başka birisi katılmamak kaydıyla ev ortamında çalışırlarsa ve el sanatları yaparlarsa bu çalışma kanun açısından kapsamda değildir. Bu oldukça eski bir düzenleme ve orada kanun koyucu evlerde aile fertlerinin olsa el sanatı yapabileceğini düşünerek sınırlama getirmiştir. Bu hükümü yorumlayarak “evlerde el sanatları yapılan işler kapsam dışıdır, o halde reklam faaliyeti el sanatı değildir” deyip hızlı bir şekilde bu istisnadan kurtulmak mümkündür. Bu durumda kapsam dışında kalmayacak, İş Kanunu kapsamına dahil edilebileceklerdir. Bu da çocuk açısından lehe bir sonuç doğurur.

Ama biz bu belirlemeleri yaparken çocuğu korumaya fazlaca odaklandığımızda bir şeyi kaçırabiliriz: Tamam, bunlar işçi olsunar çünkü İş Kanunu kapsamındalar, istisnada değiller. Peki, o halde biz bunun işverenini, yani ailesini de tipik bir işveren gibi İş Kanunu’ndaki bütün yükümlülüklerden sorumlu tutacağız. İşte burada dikkatli olmak gerekir. Sadece çocuğu korumak değil, işverenin durumunu da dikkate almak, dengeyi kurmak gerçekten çok hassas ve zordur. Belki de bu yüzden hızlı bir şekilde sonuca ulaşılmamaktadır.

Hukukumuzda, ifade ettiğim gibi, çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi için pek çok tedbir ve çalışma yasağı vardır. Bunları uygulayarak kidfluencer’ı da koruyabiliriz. Ama bunun için yapılması gereken öncelikle bu faaliyeti iş olarak mevzuata tanımlamak, eklemektir. Ayrıca İş Kanunu kapsamına dahil edilecek nitelikte bir düzenleme yapılmalıdır ki korunma söz konusu olabilsin.

Şimdi gelelim birkaç yabancı ülke örneğine⁹. Genellikle bu tarz sunumlarda biz iş hukukçular Alman hukukunu örnek göstermeyi severiz. Çünkü Almanlar bizden yıllar önce bir şeyleri bulmuş ve ayırtılı şekilde düzenlemişlerdir. Maalesef bu kez Alman hukuku bize çok yol gösterici değildir. Yol gösterici olarak Fransız hukuku karşımıza çıkıyor. Fransızcam çok iyi olmadığı için ayrıntılı bir inceleme yapamadım ama temel birkaç hususu sizlere göstermek istiyorum. Çünkü bu konuda kidfluencer çalışması ifadesini ilk kullanan ülke gerçekten Fransa'dır¹⁰. 2020'de hazırlanıp 2021'de yürürlüğe giren bir düzenleme ile 16 yaşından küçük çocukların çevrim içi platformlardaki imajlarının korunmasıyla ilgili bir kanun çıkarılmıştır. Burada Avrupa Birliği Dijital Hizmetler Yasası'nın etkisi de görülmektedir.

Fransızların yaptığı şey şu: İş Kanunu'na kidfluencer çalışmasını da dahil etmek. Yani ayrı bir kanun değil; "kidfluencerlar şöyle korunur" diye başlı başına bir kanun değil, İş Kanunu'na bir ekleme. Ne gibi düzenlemeler var? Önemli kısımları şöyle: Kidfluencer faaliyeti bir iş olarak kabul edilmiş. Dediğim gibi, asıl olması gereken de budur. Ve onlar için yeni, özel koruma hükümleri getirmek yerine kıyaslama yoluna gitmişlerdir. (Bkz. L7124- 1-5).

Demişler ki bunları da tıpkı çocuk oyuncularını koruduğumuz gibi koruyalım. Dolayısıyla çocuk modeller ve çocuk oyunculara benzer şekilde koruma altına almışlar. Zaten orada düzenlemeler var. Hatta bir adım öteye geçilerek az önce konuştuğumuz sakınca da bertaraf edilmiş, kanun hazırlanırken "gri alan" diye ifade edilmiş. Şimdi bu kişi gerçekten ailesiyle bir iş ilişkisi içinde mi, yoksa sadece destek amaçlı ya da oyun olsun diye mi oynuyor, net belirlenemese bile; burada yine önemli miktarda zamanını video çekerek geçirdiyse, bu içerikler de gündeme geldiyse, bunlar da aynı korumaya dahil edilecek.

9 Yabancı ülke örnekleri için bkz. Özer/Alpsoy, *Çocuk İşçiliğinin Yeni Görünümü: Kidfluencer*,s.264 vd.

10 Fransız hukuku ile ilgili olarak bkz. <https://connectontech.bakermckenzie.com/france-introduces-new-law-to-enhance-the-protection-of-childrens-rights-in-france/#:~:text=In%20France%20examples%20include%20the,the%20bill%20discussed%20since%202023>, erişim tarihi 27.08.2025.

Peki bu nasıl belirlenecek? Bu da az önce ifade ettiğimiz gibi, videonun çekim süresi, bu içerikte ne kadar aktif rol oynadığı, ne kadar para kazanıldığı gibi kriterlerle belirlenmeyi tercih etmişler.

Biraz daha derine inmek gerekirse, bu şekilde bir belirleme yaptıktan sonra bu kişilerin kanunda nasıl korunduğuna bakalım. Birinci korunma yöntemi şu: Önceden hükümet izni alınacak. Yani anne-baba devlete gidip “Ben çocuğumu bu şekilde çalıştırıyorum” diye bir beyanname sunacak. Bu beyannameyle birlikte, yaptıkları işin potansiyel sonuçları konusunda anne-babalar devlet tarafından bilgilendirilecek. Hatta çocuk, artık iyi-kötüyü ayırt edebilecek yaşta bir çocuksa —13-16 yaş arası diye belirlenmiş— çocuğun da ekstra onayı alınacak ki koruma daha bütüncül olsun. Gerçekten örnek alınması gereken, önemli bir düzenleme olduğunu düşünüyorum. Yine kidfluencer’ın çalışma saatleriyle ilgili sınırlamalar getirilmiştir.

Şimdi bahsedeceğim düzenleme de çok önemli. İlk okuduğumda “biraz fazla mı paraya odaklı” diye düşünmüştüm ama belki de yapılacak başka bir şey bulunmamaktadır. Buradan hareket etmek belki daha mantıklı olacaktır. Faaliyetten kazanılan paraların bir emanet hesabında bekletileceği öngörülmüştür. Böylelikle anne-baba çocuğu küçükken çalıştırıp emeğini sömürmüş olmayacak. Bu yöntem Fransızların bulduğu bir yöntem değil; Amerikalıların bulduğu, daha sonra Fransızların da tercih ettiği bir yöntemdir.

Ama burada akla şu geliyor: Bizim ülkemizde olsa nasıl olurdu? Enflasyonist ülkelerde, çocuk bir yaşındayken video çekiyor, on sekiz sene sonra orada bekleyen para değerini kaybeder mi, kaybetmez mi? Buna dikkat etmek gerekir. Tabii konu iş hukukunun dışına, başka bir alana kayıyor.

Yine çok önemli bir detay: Unutulma hakkı. Unutulma hakkı biliyorsunuz GDPR ile yani veri koruma sistemiyle birlikte hem uluslararası hem de ulusal veri koruma yasalarına dahil edilmiştir. Bizde de “unutulma hakkı” olarak değil ama “silme hakkı” şeklinde içerikler vardır. Bu hakkın Fransız hukukundaki düzenlemede kidfluencer’lar için somutlaştırıldığını görüyoruz. Çocuk, video platformlarında yayınlanan

içeriği ebeveynlerinin izni olmasa bile kaldırma hakkına sahip olacaktır. Çünkü küçükken çekilen videolar, bugün onu rahatsız edebilir.

Bilindiği üzere unutulma hakkı aslında içerik itibarıyla bambaşka bir amaca hizmet eder. Asıl olarak yasaya uygun şekilde internet ortamında yayılan verinin, toplumun artık ihtiyaç duymadığı durumlarda silinmesi üzerine kurgulanmıştır. Ama burada farklı bir bakış açısıyla, çocuğun hakkını koruma noktasında çok kıymetli bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu düzenlemelere aykırılıklar da Fransız hukukunda ciddi yaptırımlara tabi tutulmuş; idari para cezasından hapse kadar giden yaptırımlarla sistem garanti altına alınmıştır.

Gelelim Amerikan hukukuna. Amerikan hukukunun aslında ayrı bir önemi vardır. Çünkü Instagram, YouTube gibi platformların hepsi Amerika merkezlidir. Dolayısıyla böyle bir kanunun ilk önce Amerika'da çıkması beklenirdi. Ancak durum öyle olmamıştır.

Amerika'da çok eski bir düzenleme vardır. Charlie Chaplin'in filmlerinde oynayan "Coogan" adlı çocuğun sayesinde ortaya çıkan bir yasadan bahsediyoruz. Bugün "Coogan Yasası" olarak bilinen Kaliforniya Çocuk Aktörler Yasası. Orada çocuk aktörleri koruyucu düzenlemeler vardır. Madem böyle bir yasa var, çocuk influencerlar da buna kolaylıkla entegre edilebilirdi Amerika'da. Ama böyle hızlı bir geçiş olmamıştır¹¹.

Sadece son birkaç yılda, özellikle 2023 yılında yapılan bir eyalet düzenlemesine işaret etmek istiyorum¹². Bu düzenleme kidfluen-

11 Madyson Edwards, "Children Are Making It Big (For Everyone Else): The Need For Child Labor Laws Protecting Child Influencers", 2023, <https://ssrn.com/abstract=4351827> (09.04.2023). Kidfluencerlerin ve hatta Influencerlerin iş yasalarında korunmalarına yönelik eksikliklerin olduğu yönünde ayrıca bkz. Munirat Suleman, "Is Kidfluencing Child Labor?: How the Youngest Influencers Remain Legally Unprotected", Columbia Undergraduate Law Review, 2022, <https://www.culawreview.org/journal/is-kidfluencing-child-labor-how-theyoungest-influencers-remain-legally-unprotected>, erişim tarihi, 22.09.2025.

12 Catherine Hays, "Cashing in on Children: Why Kidfluencers and Child Actors Need Federal Labor Protections," Arizona State University Sports and Entertainment Law Journal 14, no. 2 (Spring 2025): 259-288.

cer'ların da finansal açıdan korunmasını, Coogan Yasası'ndaki gibi öngörmektedir. Ancak Fransız hukukundaki kadar ileri bir düzenleme değildir. Burada "bunlar bir iş yapıyor, şu şekilde korunur" gibi ayrıntılı hükümler yoktur; yalnızca ekonomik sömürünün önlenmesine yönelik bir düzenleme vardır.

Ama yine de ikinci bir örnek olarak verilebilir. Bu düzenlemeye göre, 16 yaşından küçük bir çocuk, bir yıllık dönemde şu kriteri sağlarsa kidfluencer olarak kabul edilmektedir: Bir aylık süre içinde video içeriğinin %30'unda çocuk yer alıyorsa, bu durumda ekonomik açıdan koruma gündeme gelir ve kazanılan para az önce bahsettiğimiz gibi bir güvence hesabına yatırılır. Ancak bununla sınırlıdır, başka bir koruyucu düzenleme yoktur. Bu nedenle çok sayıda eleştiri de yapılmıştır. Eleştirilerde bunun baskıcı bir çalışma olduğu, çocuğun yoğun bir şekilde çalıştırıldığı bir sürece yol açtığı belirtilmiştir.

Hem kidfluencer'lar hem de çocuk oyuncular gerçekten aileleri tarafından sömürüye açık durumdadır. Ama burada şu cümle dikkatimi çekti: Belki de kidfluencer'ların çocuk oyunculardan daha fazla korunmaya ihtiyacı vardır. Neden dersiniz; çocuk sete gidiyor ve orada oyuncu olarak oynadığının farkında. Ama kidfluencer olarak yer alan çocuk, pek çok videoda mesela dışıya gittiğinde annesi tarafından çekiliyor. Yani çocuk aslında orada rol yaptığının farkında değil, kamusal bir figür olduğunun farkında değil. Daha teknik ifade etmek gerekirse, gönüllü olarak da bilinçli olarak da bunu yapmıyor. O yüzden bunların maddi korumanın ötesinde, kişilik hakkı bağlamında ekstra korumalara ihtiyacı olduğu da haklı olarak Amerikan hukukundaki eleştirilerde dile getirilmektedir.

Birleşik Krallık sistemine baktığımızda, orada da kidfluencer'lara özgü spesifik bir düzenleme yok. Ancak çocuk oyuncuların çalışmasıyla ilgili düzenlemeler ve "dahil edilebilir mi" tartışmaları var. Net bir şey henüz yok. Orada çocuk oyuncuların korunmasıyla ilgili şu farklılık dikkatimi çekti: Fransız hukukunda çocuk için beyanname verilmesi ve lisans alınması, yani devletin çocuğun çalıştırıldığından haberdar edilmesi yükümlülüğü ebeveyne verilmişti. Ama

Birleşik Krallık'ta yalnızca ebeveyne değil, sosyal medya platformlarına ve reklam şirketlerine de yükümlülük getiriliyor. Çünkü sonuçta onlar lehine bir çalışma yapılıyor ve ebeveynen çok daha güçlü olan taraf reklam şirketi. Dolayısıyla ebeveynin yanında reklam firmalarının da işin içinde olması gerektiği belirtiliyor. Örneğin, bir video yüklendiğinde YouTube'un da görmesi ve "Bu kadar yoğun içerik yüklemek uygun değil" diyerek sınırlama getirebilmesi öngörülüyor. Bu düzenleme açıkçası dikkat çekici, bizim sistemimize de dahil edilebilir.

Birleşik Krallık'ta kidfluencer'lara özgü düzenlemelerin olmaması da eleştirilmektedir. Yazarlar, mevcut sistemdeki düzenlemelerin aslında reklam içeriklerini düzenleyen hükümler olduğunu, içerik üreticilerini korumaya yönelik olmadığını ifade ediyor. Yine az önce konuştuğumuz gibi, bu bir istihdam türü veya iş olarak tanımlanmadığı için mevcut çocuk koruma düzenlemelerinden de yararlanamıyor. Uluslararası Asgari Yaş Sözleşmesi (ILO 138) gibi düzenlemelerden faydalanamıyor. Bunların giderilmesi gerektiği tartışmaları var. Ayrıca "çocuk kariyerine hangi yaşta başlayacak, kidfluencer olmak için en erken kaç yaş gerekir?" sorularının da cevabı verilemiyor.

Gelelim bizim hukukumuz ve toparlayalım. Bizde, ifade ettiğim gibi, kidfluencer çalışmasını yasaklayan bir düzenleme yok. Aynı şekilde kidfluencer çalışmasının bir çalışma olduğunu düzenleyen bir hüküm de yok. Yani bomboş bir alan. Oysa biz bu kadar boşluk içinde olmamalıyız. Çünkü Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne tarafız, ILO'nun 138 sayılı sözleşmesine tarafız. Bunların hepsi çocukların korunması gerektiğini ortaya koyuyor. Dolayısıyla hızlı bir şekilde sisteme dahil edilmesi gerekir.

Az önce konuştuğumuz İş Kanunu'nun 71. maddesinde asgari çalışma yaşı ve çalışma yasaklarına ilişkin düzenlemeler var. Ama bunlar kimin için geçerli? İş Kanunu kapsamında işçi sayılanlar için. 4857 sayılı Kanun'a tabi olmayanlar bu kapsamda değil, dolayısıyla koruma altında değil. Bu büyük bir eksiklik. Neler yapılabilir dediğimizde, Alman hukukundaki "Gençlerin İstihdamını Koruma

Yasası” örnek gösterilebilir. Orada yalnızca işçilere değil, çıraklara, stajyerlere ve birçok çocuğa da koruma sağlanıyor.

Belki yeni bir sistem belirlerken, zor ve uzun bir yol olmakla birlikte, yeni bir düzenleme getirilerek kidfluencer’lar da bu kapsama alınabilir. Ya da mevcut sistemde, bu kişileri İş Kanunu kapsamına alıp kültür, sanat ve reklam faaliyetleriyle ilgili yönetmeliğe kidfluencer çalışmasını ekleyerek, oradaki çocuklar için getirilecek düzenlemelere dahil etmek mümkün olabilir. Bu yapılırken ön izin sistemi, Fransa’daki gibi bilgilendirme veya beyanname şartı da gündeme gelebilir. Ya da “Bizim zaten Medeni Kanunumuzda velayetle ilgili düzenlemeler var; kayyum atanacak, sözleşmede hakim onaylayacak” denilebilir. Aslında iki yöntem de aynı amaca hizmet eden farklı düzenlemeler olur ve alternatif olarak tercih edilebilir.

Ekonomik koruma açısından da sömürüyü engellemek için mevduat hesabı uygulaması gibi yöntemlerin yanı sıra tazminata ilişkin ek düzenlemeler de yapılabilir. Çünkü burada büyük bir mahremiyet kaybı söz konusu. Belki çocuk oyuncuların yaşadığı mahremiyet kaybından daha da büyük bir kayıp ortaya çıkmaktadır. Bu da ilerleyen yaşlarda sağlık sorunları, psikolojik sorunlar ya da fazla tanınmış olmanın getirdiği tacizlerle karşılaşma gibi problemleri beraberinde getirecektir. Bu da illaki tazminat gerektiren sorunlar doğuracaktır. Dolayısıyla tazminata ilişkin düzenlemeler de yerinde olur.

Son olarak şunu söyleyeyim: Bütün bu düzenlemeler hukuki olarak yapılmalı, ancak ebeveynlerden de elbette beklentilerimiz olmalı. Bunu bir iş hukukçusu olarak ifade ediyorum.

İşveren bunların işverenidir tartışmasını bir kenara bıraktığımızda, ebeveynlerin işverenden daha duyarlı olmaları gerekir. Çünkü bir çocuğu ebeveyni de korumayacak ve suistimal edecekse, devletin buna yapabileceği çok fazla bir şey kalmaz diye düşünüyorum. Çocuklarını ebeveynler herkesten daha iyi korumalıdır. Benim aktarmak istediklerim bu kadar. Umarım faydalı bir sunum olmuştur. Teşekkür ediyorum.

Soru-Cevap

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Sayın hocam, çok teşekkür ediyorum değerli katkılarınız için. Sunumunuzda iş hukuku ve sosyal güvenlik boyutunda çocuk işçiliğini hem ulusal hem de karşılaştırmalı olarak oldukça detaylı ele aldınız. Gerçekten tartışmalı konulara da değindiniz.

Sorumuz var ama öncesinde özellikle merak ettiğim bir hususta fikirlerinizi almak isterim. Hocam, yakın zamanda birçok ülkede — siz de duymuşsunuzdur— sosyal medya kullanımının kısıtlanmasına ilişkin düzenlemeler getiriliyor. Bu doğrudan çalışmaya yönelik olmasa da, çocukların veya 18 yaş altının sosyal medya kullanımı gündeme geliyor. Örneğin Avustralya’da 16 yaş sınırı getirildi. Neredeyse 18 yaşına kadarki süreç kısıtlama kapsamında değerlendiriliyor. Ben Türkiye’de de yakın zamanda benzer adımların atılabileceğini, bu konuda çalışmalar yapıldığını düşünüyorum.

Ancak sizin de konuşmanızda belirttiğiniz gibi, yaş kısıtlamaları getirilse bile çoğu hesap zaten ebeveynler tarafından yönetiliyor. Bu noktada aslında birçok ülke ebeveynlere de kullanımın sınırlandırılmasına ilişkin yükümlülük getiriyor. Hatta bazı ülkelerde 13 yaş altı çocukların, ebeveyn izniyle bile sosyal medya kullanamayacağı düzenlemeleri gündemde. Yanlış hatırlamıyorsam Florida’da böyle bir girişim vardı.

Tabii bu yasal düzenlemeler daha çok sosyal medya kullanımına ilişkin, çalışmaya yönelik değil. Sizce böyle bir düzenleme yapıldığında, bu otomatik olarak kidfluencer kapsamını da içine alır mı? Yoksa ayrıca “dijital çocuk işçiliği”ne ilişkin ya da İş Kanunları’nda ve yönetmeliklerde yapılacak özel düzenlemeler ayrıca getirilmek zorunda mıdır?

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

Evet, gerçekten çok önemli bir nokta. Sosyal medya kullanımı artık çığırından çıktı desek yanlış olmaz. Bu nedenle bazı yaş sınırlamalarının getirilmesi elbette kıymetlidir. Ancak az önce de ifade ettiğim gibi, tek başına yaş kısıtlaması çocuğun çalıştırılırken sömürülmesini engelleyecek bir düzenleme olmayacaktır.

Yaş sınırı önemli bir adım olsa da bunun yanı sıra çalışmaya ilişkin koruyucu hükümlerin de eklenmesi gerekir. Mesela YouTube hesap açarken “kaç yaşındasın?” diye sorması gibi, “bu video içeriğinin ne kadarında çocuk yer alıyor?” şeklinde ek denetim mekanizmaları getirilebilir. Buna benzer farklı koruyucu hükümler düzenlemelere dahil edilirse, çok daha işlevsel olur. Aksi takdirde yalnızca yaş sınırlamasını aşmak oldukça kolaydır. Hele ki bizim gibi ülkelerde bu sınırları ihlal etmek çok daha kolay gerçekleşebilecektir diye düşünüyorum.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Çin'deydi galiba, yanlış hatırlamıyorsam, getirilen ya da getirilebilecek uygulama. Bizim gibi T.C. kimlik numarası benzeri belirli numaralar üzerinden yalnızca giriş yapılabilmesi ve bunun devletin kontrolünde olması öngörülüyor. Ancak bu kadar çok kişinin kontrolünün nasıl sağlanabileceği de aslında çok kolay bir şey değil.

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

Ya, dediğim gibi, mesela T.C. kimlik numarası üzerinden giriş yapılması öngörülse bile bu tek başına yeterli olmaz. Ben bugün kendi kimlik numaramla çocuğumu yarım saatliğine içeriğe dahil edebilirim, sonra eşimin numarasını kullanırım, ardından kardeşimin numarasını kullanırım. Ama sonuçta aynı çocuk içerikte yer almaya devam eder. Yani toplamda çocuk aynı şekilde çalıştırılmış olur. Bu nedenle tek başına böyle bir sınırlama yeterli değildir.

Aslında hocam, şunu söyleyebiliriz: Bazen kendi çalışma alanımıza göre meseleye tek boyutlu bakabiliyoruz. Oysa getirilen yasal düzenlemeler daha çok çocuğu korumaya, çocuk haklarını ve çocukların kişisel verilerini güvence altına almaya yönelik düzenlemeler.

Sizin de konuşmanızın başında vurguladığınız gibi, bu yalnızca iş hukukuna ilişkin bir mesele değil; tek başına sosyolojik bir mesele de değil, sadece insan hakları boyutuna indirgenecek bir mesele de değil. Aslında tüm bu alanların bir bütüncül bakış açısıyla ele alınması gerekiyor.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Ben de sizin gibi düşünüyorum. Çünkü burada mahremiyet hakkı var, çocuğun sağlıklı gelişim hakkı var, insan haklarının doğrudan ilgilendiği temel meseleler var. İnsan hakları çalışan biri olarak ben daha çok bu açıdan bakıyorum. Ama siz iş hukukuna dair boyutunu anlattıkça “evet, bu şekilde de düşünmek gerekiyor” dedim. Aslında getirilecek bir yasal düzenleme, sizin de ifade ettiğiniz gibi, yalnızca bir boyuta sıkışmadan; iş hukuku, sosyal güvenlik, insan hakları ve sosyolojik boyutlarıyla birlikte ele alınmalı. Ancak o zaman gerçekten çocuğu koruyucu, kapsayıcı bir düzenleme yapılabilir, değil mi?

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

Evet, tabii. Aslında az önce Alman hukukundan da örnek vermiştim; orada eşitlikle ilgili, kadınların korunmasıyla ilgili benzer spesifik kanunlar mevcut. Aynı şekilde, dijital *kidfluencer*’ların korunmasına ilişkin de özel bir kanun yapılabilir. Ancak bu, söylediğiniz gibi uzun soluklu ve kapsamlı bir süreç olacaktır.

Elbette ideal olan, yalnızca iş hukuku açısından değil; kişisel verilerin korunması, çocuk hakları, insan hakları, sosyolojik ve psikolojik boyutların hepsini kapsayan bütüncül bir düzenlemenin yapılmasıdır. Böyle bir düzenleme gerçekten istenen, ideal bir yasal çerçeve olur. Fakat maalesef şu an için örneği yok.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Birleşik Krallık’taki düzenlemelerden bahsetmişsiniz, ben de onu merak ediyordum; benzer düzenlemeler gerçekten mevcutmuş. Bazı yasalarda dijital platformlara doğrudan sınırlamalar getirildiğini görüyoruz ve bu sınırlamalar ülkeden ülkeye oldukça değişiyor. Çünkü her ülke kendi toplumsal talebine ve önceliğine göre hareket ediyor.

Örneğin, yanlış hatırlamıyorsam İtalya birkaç yıl önce TikTok’u yasaklamıştı. Yine bazı ülkelerde YouTube’a ya da Instagram’a giriş yaşları bile birbirinden farklılık gösteriyor. Dolayısıyla platform bazlı düzenlemeler bizim ülkemiz açısından da yapılabilir. Ancak sizin de belirttiğiniz gibi, tek başına bu tür düzenlemeler yeterli olmayacaktır. Daha kapsayıcı, çocuk haklarını, iş hukukunu, kişisel verilerin korunmasını ve insan haklarını birlikte dikkate alan bütüncül bir yaklaşımın geliştirilmesi gerekir.

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

Biz tabii olayın sadece dar bir kısmına bakıyoruz. İş hukuku açısından platform bazlı engellemeler, sınırlamalar koyduğumuzda uluslararası şirketler nezdinde bunun nasıl bir geri dönüşü olacağını da dikkate almak gerekir. Tabii buna dikkat edilerek düzenlemelerin yapılması gerektiğini düşünüyorum.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Çok sağ olun hocam, teşekkür ederim. Bir soru gelmiş; aslında konuşmanızda zaman zaman vurgulamıştınız, ancak tekrar edilmesi için sorulmuş. Bir ebeveynin çocuğunun sosyal medya hesabını yönetmesi ve buradan gelir elde etmesi, iş hukuku açısından işveren-işçi ilişkisi olarak değerlendirilir mi? Sanırım bu soruya net bir cevap istendiği için yöneltilmiş. Çünkü siz bundan iki yerde bahsetmişsiniz, yanlış hatırlamıyorsam.

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

Şöyle toparlamak gerekir: Eğer bizim odağımız, çıkış noktamız çocuğu net bir şekilde korumaksa, çocuğun ebeveyni tarafından çalıştırılmasını bir iş ilişkisi olarak belirleyip sisteme dahil etmek —ki bu, küçük bir yönetmeliğe eklenecek bir düzenlemeyle kolaylıkla sağlanabilir— ebeveyni de işveren olarak kabul etmek isabetli ve faydalı olacaktır. Ama mevcut durumda böyle bir düzenleme var mı? Yok.

Benim kanaatim, keşke olsa. Çünkü eğer çocuğa odaklanıyorsak, elbette normal işverenlere getirilen yükümlülüklerin aynısını, aynı ağırlıkta ve yoğunlukta ebeveyne getirmeyebiliriz. Ancak bu yoldan

gitmek daha faydalı olur. Öteki türlü sadece ekonomik açıdan “işveren değildir ama kazandığı paraya elini bile sürmeyecek” diyebiliriz. Belki bu da daha pratik bir çözüm olabilir.

Az önce de ifade ettiğimiz gibi, aslında ülkenin sosyolojik yapısı bu soruya verilecek cevabı büyük ölçüde belirleyecektir.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Evet, çok teşekkür ediyorum hocam. Programı kapatmadan önce eklemek istediğiniz bir şey var mı acaba?

Doç. Dr. Hatice Duygu Özer

Teşekkür ediyorum tekrar, beni burada ağırladığınız için. Umarım —az önce de ifade ettiğim gibi, tekrar vurgulamak isterim— ebeveynler çocuklarını mümkün olduğunca sosyal medyadan uzak tutarlar.

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Bugünkü oturumumuzda, dijitalleşmenin hızla dönüştürdüğü çalışma dünyasında dijital çocuk işçiliği meselesini hocamız tüm boyutlarıyla bizlere aktardı. Sayın hocamıza bu değerli görüşleri için çok teşekkür ediyorum. Katılımları için de ayrıca teşekkür ediyorum.

Bu serinin 18’incisini gerçekleştirdik. Burada özellikle teşekkür etmek istediğim, serinin başından beri bizimle birlikte bu yola çıkan ve aynı zamanda danışma kurulumuzda yer alan Yeliz hocamız var. Yaklaşık bir sene önce başlamıştık, bugün 18. programı yaptık kendisiyle.

Programdaki teknik ekibimiz aslında tek kişiden oluşuyor: Abdülmecit hocamız. Tek başına 18 programdır bu YouTube yayını bizim için sürdürüyor. Herkese çok teşekkür ediyorum. İnşallah devamını getirmeye çalışacağız. İyi günler dilerim.













İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI
IBN HALDUN UNIVERSITY PRESS

دار نشر جامعة ابن خلدون

İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ

II. CİLT

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezinin "İnsana Yakışır İş Serisi"nin ikinci cildi olan bu çalışma, anayasa hukuku, insan hakları hukuku ve iş hukuku disiplinlerinin kesişim noktasında yer alan "insana yakışır iş" kavramını hukuki açıdan derinlemesine ele almaktadır. Eserde; işe alımda ayrımcılık yasağı, işçinin söz hakkı, adil ücret, aile dostu işyeri uygulamaları, tele çalışma modelleri, toplu iş ilişkilerinde adil geçiş ilkesi, iklim kanununun çalışma hayatına etkileri ve sosyal güvenlik sisteminin yeni çevresel riskler karşısındaki kapasitesi gibi çağdaş hukuki meseleler sistematik biçimde incelenmektedir. Ayrıca, dijitalleşme, otomasyon ve iklim politikalarının istihdam yapısında yarattığı dönüşümler karşısında insana yakışır iş ilkesinin normatif boyutu da kapsamlı bir biçimde tartışılmaktadır.

Bu eser, Merkez tarafından yürütülen bir yıllık akademik seminer dizisinin ürünü olup, ilk ciltte olduğu gibi bu ciltte de insana yakışır işin hukuki çerçevesine dair kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır. Dijital ve yeşil dönüşüm çağında insan onuruna dayalı çalışma düzeninin korunmasına yönelik referans niteliği taşıyan çalışma, ilgili hukuk disiplinlerine katkılar sağlamayı amaçlamaktadır. Bu alana ilgi duyan akademisyenler, uygulayıcılar ve politika yapıcılar için önemli bir kaynak niteliğindedir.

