● Nisan 2023 ● Sayı: 25 ● ISSN: 2149-2417

İş Yazıları Dergisi

KARATALTA

Bu sayıda

İŞVEREN MARKASI:
TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDEKİ EN İYİ
İŞVERENLERİN ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE
NİTEL BİR ARAŞTIRMA
Esra ÇITAK / Doç. Dr. Oğuz BAŞOL

(POST-) MODERN DÜNYANIN
PARADİGMALARINDAKİ DÖNÜŞÜM: İLERLEME YERİNE
(SOSYAL/TOPLUM TEMELLİ) İNOVASYON
Prof. Dr. Ali SEYYAR / Doç. Dr. Mehmet AYSOY

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK
HAREKETİ VE ÇALIŞMA STANDARTLARI
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan GÜLLÜ / Furkan TURGUT

SÖYLEŞİ / Dr. Naci ÖNSAL

MAHKEME KARARLARI

MAJESTELERİNİN GEMİSİ BEAGLE GÜNLÜĞÜ
(1831-1836)

KARATAHTA

İş Yazıları Dergisi

Sayı: 25 / Nisan 2023
ANKARA

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi
KARATAHTA Labour Writings Journal

Yıl / Year: Nisan 2023 **Sayı / Issue:** 25 **ISSN:** 2149-2417

Yayın Sahibi Türk Metal Sendikası Adına / Publisher on Behalf of Turk Metal Union:
Pevrul KAVLAK - Türk Metal Sendikası Genel Başkanı / President of Turk Metal Union

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Manager:
Av. Taliphan KIYMAZ - Türk Metal Sendikası Genel Sekreteri / General Secretary of Turk Metal Union

Genel Yayın Yönetmeni ve Editör / Editorial Director:
Dr. Naci ÖNSAL - Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi / Turk Metal Union Research and Training Center

Yayın Kurulu / Editorial Board:
Dr. Naci ÖNSAL / Türk Metal Sendikası-Ankara
Dr. Öğr. Üyesi Melek İPEK / İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul
Özge YAŞAR / Türk Metal Sendikası-Ankara

Tasarım ve Baskı / Designed and Published by:
Büyük Anadolu Medya Grup
İstanbul Cad. Elif Sok. No: 7/18 İskitler-Altındağ/ANKARA
Telefon/Telephone: +90 312 384 30 70 (pbx) Faks/Fax: +90 312 384 30 67

Yayın Türü / Type of Publication:
Yaygın Süreli, Hakemli Yayın / Vernacular Publication, Peer Reviewed

Yayın Dili / Language of Publication:
Türkçe / Turkish

Yayın Tarihi / Date of Publication:
Dört ayda bir (Nisan-Ağustos-Aralık) olarak yılda üç kez yayımlanır. / It is published quarterly (April-August-December) three times a year.

İletişim Adresi / Contact Adress:
Türk Metal Sendikası
Araştırma ve Eğitim Merkezi
Beştepe Mah. 4. Sok. No:3 Söğütözü-Yenimahalle/ANKARA
Telefon/Telephone: +90 312 292 64 00 (pbx) Faks/Fax: +90 312 284 40 18
E-Posta/E-Mail: dergikaratahta@turkmetal.org.tr
www.dergikaratahta.com

Bu dergide yayımlanan yazılarda yer alan görüşler yazara aittir. Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
Articles published in this journal represent the views of the authors. Quotations may be used by reference.

Ulusal Danışma Kurulu / National Consultative Commitee *

Prof. Dr. Nizamettin AKTAY / Antalya Bilim Üniversitesi-Antalya
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT / MEF Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. Yusuf ALPER / Bursa Uludağ Üniversitesi-Bursa
Prof. Dr. Faruk ANDAÇ / Çağ Üniversitesi-Mersin
Prof. Dr. Kadir ARICI / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Ufuk AYDIN / İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN / Kıbrıs İlim Üniversitesi-KKTC
Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU / Marmara Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. Talat CANBOLAT / Marmara Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. Fevzi DEMİR / Yaşar Üniversitesi-İzmir (E.)
Prof. Dr. Münir EKONOMİ / İstanbul Teknik Üniversitesi-İstanbul (E.)
Prof. Dr. Seyhan ERDOĞDU / Ankara Üniversitesi-Ankara (E.)
Prof. Dr. Zeki ERDUT / Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir
Prof. Dr. Nüvit GEREK / Anadolu Üniversitesi-Eskişehir (E.)
Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ / Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü-Ankara
Prof. Dr. Timur Han GÜR / Hacettepe Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER / Eskişehir Osmangazi Üniversitesi - Eskişehir
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ / Pamukkale Üniversitesi-Denizli
Prof. Dr. Yalçın KARATEPE / Ankara Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Aşkın KESER / Bursa Uludağ Üniversitesi-Bursa
Prof. Dr. Cem KILIÇ / TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Aziz KONUKMAN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Metin KUTAL / İstanbul Gedik Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. Ahmet MAKAL / Ankara Üniversitesi-Ankara (E.)
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU / Çankaya Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Sedat MURAT / İstanbul Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU / Fenerbahçe Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. M. Polat SOYER / Yakın Doğu Üniversitesi-KKTC
Prof. Dr. Pınar TINAZ / Beykoz Üniversitesi-İstanbul
Prof. Dr. Türker TOPALHAN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Feryal TURAN / Ankara Üniversitesi-Ankara
Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY / İstanbul Bilgi Üniversitesi-İstanbul
Doç. Dr. Recep KAPAR / Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-Muğla

*Alfabetik soyadı sırası ile... Listed in alphabetical order...

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi, Türk Metal Sendikası'nın dört ayda bir yayımlanan ulusal hakemli dergisidir. Dergide yer alan yazıların her türlü sorumluluğu yazarına aittir. Yayımlanan yazılardan, kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Dergimiz, abonelere ücretsiz ulaştırılır.

KARATAHTA Labour Writings Journal is the national refereed journal of the Turk Metal Union, published quarterly. All responsibility of the articles in the journal belongs to the author. Quotations may be used by reference. Our journal is delivered to subscribers free of charge.

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi HAKKINDA

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi, bilimsel ve objektif olmak, söyleyecek sözünü yazıya dökenlerin, var oldukları kurumsallaşmış ilişkiler sistemine sorumluluk duyanların dergisi olmak iddiası ile Nisan 2015 yılında yayın hayatına başladı.

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi, çok sayıda unsuru barındıran, son derece devingen bir ilişkiler zinciri olan çalışma hayatının sorunlarına, iktisat ve hukuk gibi bilim dallarının, çalışma ekonomisi, sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi gibi çeşitli disiplinlerin yaklaşım ve değerlendirmeleri ile çözüm önerilerinin tartışıldığı bilimsel bir zemin, bir platform oluşturmayı amaçlamaktadır.

2015 yılındaki ilk sayısından bu yana üyelerimiz, işverenler, akademisyenler, hukukçular, yargı mensupları ile çalışma hayatının tüm paydaşlarını aydınlatmak amacıyla önemli bir başvuru kaynağı olduğuna inandığımız KARATAHTA İş Yazıları Dergisi'nde makalelere, karar incelemelerine, araştırma/davet yazılarına, iş mevzuatı ile ilgili Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay kararlarına, çalışma yaşamından kişilerle söyleşilere ve tarihi belgelere yer verilmektedir.

Türk Metal Sendikası'nın dört ayda bir yayımlanan ulusal hakemli dergisi olan KARATAHTA İş Yazıları Dergisi'ndeki makaleler/karar incelemeleri, en az iki hakem tarafından değerlendirilmektedir.

ABOUT KARATAHTA Labour Writings Journal

KARATAHTA Labour Writings Journal began broadcasting life in April 2015 with the claim of being scientific and objective, being the journal of those who write what they have to say, and those who take responsibility for the institutionalized relations system in which they exist.

KARATAHTA Labour Writings Journal is a scientific ground where approaches and evaluations of various disciplines such as economics and law, labor economics, sociology, psychology, and political science and solutions to the problems of working life, which contains many elements and are an extremely dynamic chain of relations, are discussed aims to create a platform.

Since its first issue in 2015, KARATAHTA Labour Writings Journal , which we believe to be an important reference source in order to illuminate our members, employers, academics, lawyers, members of the judiciary and all stakeholders of working life, has published articles, decision reviews, research/not peer reviewed articles (special), Court and Supreme Court decisions, constitution related to labour law, interviews with people from working life and historical documents are included.

Articles/decision reviews in the KARATAHTA Labour Writings Journal the quarterly national refereed journal of the Turk Metal Union, are evaluated by at least two academics.

SUNUŞ

Değerli Okuyucularımız,

Dergimizin 25. sayısı ile yine birlikteyiz.

Ülkemizin belki de dünyanın en büyük depremlerini ardı ardına yaşadık. Canlarımızı kaybettik... Onları rahmetle anıyor, yaralılarımıza acil şifalar ve geride kalan vatandaşlarımıza da sabırlar diliyoruz. Tüm milletimiz üzgün ama depremzedelere yardımda da yarış halinde. Büyük Milletlere de bu yakışır...

Ülkemiz aynı zamanda bir seçim atmosferinde. Bir yandan Cumhurbaşkanlığı seçimi diğer yandan milletvekili seçimi çalışmaları devam ediyor. Cumhurbaşkanlığı seçimi bu süreçte öne çıkmış ve milletvekili seçimlerini gölgelemiş gibi...

Seçimlerin demokratik bir ortamda, huzur içinde gerçekleşmesini ve sonuçlarının ülkemiz için hayırlı olmasını diliyoruz.

Dergimizin bu sayısında bu kez üç makale var.

Makalelerin ilki ''İşveren Markası: Teknoloji Sektöründeki En İyi İşverenlerin Özellikleri Üzerine Nitel Bir Araştırma'' başlığını taşıyor, Esra Çıtak ve Doç. Dr. Oğuz Başol'a ait. Bu nitel çalışmayı ilgi ile okuyacağınızı düşünüyoruz.

İkinci makale ''(Post-) Modern Dünyanın Paradigmalarındaki Dönüşüm: İlerleme Yerine (Sosyal/Toplum Temelli) İnovasyon'' başlığını taşıyor. Prof. Dr. Ali Seyyar ve Doç. Dr. Mehmet Aysoy'un ortak çalışması. Son zamanlarda gündemin alt sıralarına düşen inovasyon kavramına yeni bir bakış getiren makaleyi ilgi çekici bulacağınızı umuyoruz.

Üçüncü makale Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Güllü ile Furkan Turgut'a ait ve ''Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Çalışma Standartları'' başlığını taşıyor. Üzerinde tartışılır bir tez var karşımızda.

Bu sayının söyleşisini Prof. Dr. Oğuz Karadeniz dergimiz Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal ile yaptı. Değişik bir söyleşi oldu.

Takiben dergimizde Anayasa Mahkemesi'nin iş yaşamına ilişkin on adet kararı yer alıyor.

Belge bölümünde ise ''Majestelerinin Gemisi Beagle Günlüğü (1831-1836)'' var. Şili depremini yaşayan ve yaşadıklarını günlüğüne yazan Charles Darwin'in anılarından aldığımız ve sizlerin de ilgi çekici bulacağınızı ümit ettiğimiz kısa bir bölümü sizlerle paylaşıyoruz.

Bir sonraki sayımızda yeniden buluşmak dileğiyle iyi okumalar dileriz.

İÇİNDEKİLER

HAKEMLİ MAKALELER

İŞVEREN MARKASI: TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDEKİ EN İYİ İŞVERENLERİN ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA
Esra ÇITAK / Doç. Dr. Oğuz BAŞOL.....1

(POST–) MODERN DÜNYANIN PARADİGMALARINDAKİ DÖNÜŞÜM: İLERLEME YERİNE (SOSYAL/TOPLUM TEMELLİ) İNOVASYON
Prof. Dr. Ali SEYYAR / Doç. Dr. Mehmet AYSOY.....29

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETİ VE ÇALIŞMA STANDARTLARI
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan GÜLLÜ / Furkan TURGUT.....61

SÖYLEŞİ

SÖYLEŞİ / **Dr. Naci ÖNSAL.....99**

MAHKEME KARARLARI

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 07 MART 2023 SALI / SAYI: 32125).....111

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 07 MART 2023 SALI / SAYI: 32125).....119

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 07 MART 2023 SALI / SAYI: 32125).....125

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 14 MART 2023 SALI / SAYI: 32132).....133

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 17 MART 2023 CUMA / SAYI: 32135).....141

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 04 NİSAN 2023 SALI / SAYI: 32153).....151

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 04 NİSAN 2023 SALI / SAYI: 32153).....157

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 04 NİSAN 2023 SALI / SAYI: 32153).....169

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 04 NİSAN 2023 SALI / SAYI: 32153).....177

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI
(T.C. RESMÎ GAZETE TARİHİ: 06 NİSAN 2023 PERŞEMBE / SAYI: 32155)...187

BELGE METİNLER

MAJESTELERİNİN GEMİSİ BEAGLE GÜNLÜĞÜ (1831–1836).....209

CONTENTS

Refereed Articles

Employer Brand: A Qualitative Research on the Characteristics of Great Place to Work in Technology Sector.....1

Transformation in the Paradigms of the (Post-) Modern World: (Social/Societal) Innovation Instead of Progress 29

Trade Union Movement and Labour Standards in Turkey.....61

Interview

Interview / Dr. Naci ÖNSAL.....99

Court Decisions

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 07 March 2023, Tuesday / Issue: 32125).....111

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 07 March 2023, Tuesday / Issue: 32125).....119

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 07 March 2023, Tuesday / Issue: 32125).....125

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 14 March 2023, Tuesday / Issue: 32132).....133

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 17 March 2023, Friday / Issue: 32135).....141

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 04 April 2023, Tuesday / Issue: 32153).....151

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 04 April 2023, Tuesday / Issue: 32153).....157

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 04 April 2023, Tuesday / Issue: 32153).....169

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 04 April 2023, Tuesday / Issue: 32153).....177

Supreme Court Decision
(Official Gazette Dated: 06 April 2023, Thursday / Issue: 32155).....187

Text Documents

Charles Darwin's Beagle Diary (1831–1836).....209

İŞVEREN MARKASI: TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDEKİ EN İYİ İŞVERENLERİN ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA(*) (**)

(***)**Esra ÇITAK**
(****)**Oğuz BAŞOL**

ÖZ

Mevcut araştırma, 2017-2019 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde teknoloji sektöründeki büyük, küçük ve orta ölçekli en iyi işletmelerin yer aldığı listede, bireylerin en çok çalışmak istedikleri işverenlerin ortak özelliklerinin tanımlanmasını ve bu ortak özelliklerin incelenen yıllara göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Mevcut araştırmanın verileri, Great Place to Work Enstitüsü'nün web sitesinde yer alan, 2017-2019 yılları arasında Amerika'da teknoloji sektöründe faaliyet gösteren en iyi işverenlerin yayımlandığı listelerden elde edilmiştir. Analizler, listede yer alan işletmelere ait bilgileri (ölçek tipi, çalışan sayıları, kuşak yapısı) ve çalışanların işletmeyi nasıl algıladıklarıyla ilgili paylaştıkları kelimeleri içermektedir. Aynı zamanda bu kelimeler, işletmelerin ortak özelliklerini de oluşturmaktadır. Çalışmanın bulguları her bir yılda büyük ölçekli işletmelerde ortak olan 17 özellik ve her bir yılda küçük ve orta ölçekli işletmelerde ortak olan 16 özellik olduğunu göstermiştir. Ayrıca yıllara göre büyük, küçük ve orta ölçekli işletmelerin ortak özelliklerinde de belirgin bir şekilde olmasa da bazı farklılıklar olduğu söylenebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşveren Markası, Teknoloji Sektörü, En İyi İşverenler.

EMPLOYER BRAND: A QUALITATIVE RESEARCH ON THE CHARACTERISTICS OF GREAT PLACE TO WORK IN TECHNOLOGY SECTOR

ABSTRACT

The current research aims to identify the common characteristics of employers with whom individuals want to work most and

(*)***Makalenin Geliş Tarihi*** / 29.08.2022 – ***Makalenin Kabul Tarihi*** / 08.03.2023 – ***Makalenin Türü*** / Kuramsal-Araştırma

(**)Bu makale ilk yazarın, "İşveren Markası: Teknoloji Sektöründeki En İyi İşverenlerin Özellikleri Üzerine Nitel Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

(***)Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, esracitak_95@hotmail.com, ORCID iD: 0000-0001-9463-7720.

(****)***Doç. Dr.*** / Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0002-7523-4544.

to determine whether these common characteristics differ between the years 2017-2019 in the list of large, small, and medium-sized businesses in the USA. The data of the current research were obtained from the lists published on the website of the Great Place to Work Institute, where the best employers operating in the technology industry in the USA between the years 2017-2019 were published. The analysis includes information about companies (size type, number of employees, generation structure), and the words shared by the employees about the company. The findings of the study showed that there are 17 features common to large-size enterprises each year and 16 features common to small and medium-sized enterprises each year. Also, it can be said that there are some differences, although not evident, in the common characteristics of large, small, and medium-sized enterprises.

Keywords: Employer Brand, Technology Industry, Great Place to Work.

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin en önemli değeri çalışanlarıdır. Bu anlayış personelcilikten, yetenek yönetimine dönüşü ifade etmektedir. En başta çalışanların yalnızca kaydını tutan ve izinlerini planlayan personelcilik anlayışı günümüzde, insanın değil yeteneklerin yönetilmesi gerektiği anlayışına evrilmiştir. Böylece bugünün örgütleri; yaptıkları, vizyonu ve değerleriyle çalışanların aklında ''iyi işletme'' algısı yaratmaya çalışmakta ve işveren markası bilinci yaratmayı hedeflemektedir. Çalışanlar ise niteliklerini ve yeteneklerini örgüte değer katmak için kullanmakta ve örgütün değerini pekiştirirken kendi potansiyellerini de ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Örgüt içinde insan kaynakları anlayışında yaşanan dönüşüm, sektörel bağlamda da kendini göstermektedir. Buna göre teknoloji sektörü son yılların en fazla büyüme gösteren sektörüdür ve yeni nesil yeteneklerin kullanıldığı önemli bir istihdam alanıdır.

Mevcut araştırma ise bu iki konuyu birleştirmeyi hedeflemiştir. Buna göre mevcut araştırma, ABD'de teknoloji sektöründeki en iyi büyük, orta ve küçük ölçekli işverenlerin ortak özelliklerini tanımlamayı ve bahsi geçen işletmelerin ortak özelliklerinin incelenen yıllara göre (2017-2019) farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırma sosyal bilimler yazınındaki önemli bir boşluğu kapatmayı hedeflemektedir. Bahsi geçen araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm ''kavramsal çerçeve'', ikinci bölüm ''araştırmanın yöntemi'' ve üçüncü bölüm ise ''araştırmanın bulguları'' başlıklarını taşımaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşveren Markası

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmeyle birlikte, işgücünün yapısında farklılaşmalar ortaya çıkmış, artık kas gücüne duyulan ihtiyaç azalmaya başlamış, bunun yerine kalifiye ve yetenekli işgücüne duyulan ihtiyaç artmıştır. Bu süreçte de insan kaynağının stratejik bir unsur olduğu anlaşılmıştır. Bu sebeple markalaşmanın önemi tüm sektörlerde daha fazla gündeme gelmiştir. Artık örgütler küresel alanda rekabet avantajı sağlayabilmek ve başarılı olabilmek için sadece müşterilerinin gözünde değil mevcut ve potansiyel çalışanlarının gözünde de güçlü markalar yaratmak zorunda kalmıştır (Ötken ve Yolbulan Okan, 2015: 7). Amerika Pazarlama Birliği (1960), markayı, ''bir satıcının mal veya hizmetini diğer satıcılardan farklı olarak tanımlayan bir ad, terim, tasarım, sembol veya başka bir özellik'' olarak tanımlamaktadır. Buna göre güçlü bir markanın; kurum ve işletmeleri farklılaştırarak diğer rakiplerinden ayrılmasını sağlayan, pozitif bir imaj kazandıran, piyasaya kendini tanıtan, rekabet edilebilirliği artıran, sürdürülebilir bir gelişme sağlayan, piyasanın itibarını ve güvenini kazanması gibi faydaları bulunmaktadır (Ören ve Yüksel, 2012: 37).

Bu nedenle marka imajı ve marka yönetimi birçok örgüt için önemli bir faaliyet haline gelmiştir. Her ne kadar örgütler çoğu zaman tüm emeklerini ürün ve kurumsal markalarını geliştirmeye yöneltse de markalaştırma aynı zamanda insan kaynakları yönetiminde de kullanılabilmektedir. Markalaştırma ilkelerinin insan kaynakları yönetiminde uygulanması da işveren markası olarak adlandırılmaktadır (Backhaus ve Tikoo, 2004: 501).

Başka bir ifadeyle, bir ürün markasının sağladığı yarar gibi işveren markası da kurumun diğer rakipleri arasında farklılaşarak öne çıkmasına, çalışanlarının örgütün amaçlarını benimsemesine ve bağlılık duygusunun gelişmesine yardımcı olmaktadır. İşveren markası kurumun değerlerine dayanmalı ve insan kaynakları, halkla ilişkiler ve pazarlama bölümleriyle koordineli bir şekilde yönetilmelidir (Yılmaz ve Yılmaz, 2010: 312).

İşveren markası (işveren markalaması) kavramı ilk kez 1990'lı yıllarda yetenek savaşı ile ortaya çıkmıştır. Yetenek savaşı, sosyo-politik, teknolojik, demografik ve ekonomik gelişmeler ile birlikte işgücü yapısında da değişimleri meydana getirmiştir. İşgücünün vasıfsız olması ve etkinliğini kaybetmesi bu anlamda en çok sıkıntı çekilen durumlardandır. Ortaya çıkan yetenek kıtlığına uzun dönemli çözüm yolu alternatiflerinden biri de işveren markasıdır (Doğru ve Yeygel Çakır, 2015: 676).

Günümüzdeki karşılığı ile işve-

ren markası kavramı, Simon Barrow tarafından ortaya atılmıştır. Kavramın yaratıcısı Barrow'a göre işveren markası, ''işveren tarafından sağlanan fonksiyonel, ekonomik ve psikolojik yararlar paketi'' şeklinde tanımlanmaktadır (Ambler ve Barrow, 1996: 187). Ayrıca Barrow'un tanımındaki fonksiyonel, ekonomik ve psikolojik yararlar paketi aslında pazarlama uzmanları tarafından da sıkça kullanılmaktadır. Fonksiyonel ve ekonomik yararlar ile kastedilen, ürün ve hizmetle ilgili somut özelliklere karşılık gelmektedir. İşveren markasında ise fonksiyonel ve ekonomik özelliklerle kastedilen, fiziksel çalışma şartları, ücret ve yan haklar gibi faktörleri içermektedir. Bu unsurlar mevcut ve potansiyel çalışanların sahip olabileceği somut yararları tanımladığından işveren tercihlerini de etkileyecektir (Baş, 2011: 30-31).

İşveren markası kavramı ile ilgili literatürde yapılmış farklı tanımlar da mevcuttur. Backhaus ve Tikoo'ya (2004: 513) göre işveren markası; giderek daha rekabetçi hale gelen bir iş ortamında mümkün olan en yetenekli çalışanı işe almak ve elinde tutmaya yönelik nispeten yeni bir yaklaşımdır. Sullivan'a (2004) göre işveren markası; çalışanların, aday (potansiyel) çalışanların ve ilgili paydaşların belirli bir firmaya ilişkin farkındalıklarını ve algılarını yönetebilmek için hedeflenen uzun vadeli bir stratejidir. İstikrarlı yönetim ve iş uygulamalarıyla çevrili bir imaj ortaya koyarak, kurumu çekici ve ''çalışmak için iyi bir yer'' haline getirmektedir. Lievens'e (2007: 62) göre işveren markası; firmanın araçsal ve sembolik niteliklerinin bir paketi olarak tanımlamaktadır. Araçsal veya işlevsel (faydacı) özellikleri arasında ücret, terfi olanakları, iş güvenliği ve firmanın insan kaynakları politikalarıyla ilgili kariyer programları yer almaktadır. Edwards (2010: 7) ise işveren markasını; belirli bir kuruluşun çalışanlarına sunduğu maddi ve manevi tüm kazanımları dikkate alarak, benzersiz bir çalışma deneyimi yaşatmayı vadetmek olarak tanımlamaktadır. Kucherov ve Zavyalova'ya (2012: 87) göre işveren markası; insan kaynağını yönetme sürecini verimli kılmak için pazarlama ilkeleri ve araçlarını (hedef kitlenin tanımlanması, segmentasyonu, tanıtımı vb.) kullanan, kademeli bir insan kaynağını geliştirme yaklaşımı olarak tanımlamaktadır. Son olarak Baş'a (2011: 29-30) göre işveren markası; bir örgütün işveren olarak farklılaşmasını sağlayan bir kavramdır.

İşveren markası, yetenekli potansiyel çalışanların kuruma karşı iyi bir izlenim edinmesini ve söz konusu potansiyel çalışanların, kurumlarını öncelikli olarak tercih etmelerini sağlamaktadır. Kurumun yetenekli insanlar ile tanıştırılmasında işveren markasının önemi büyüktür. Ayrıca işveren markası, verimliliğin artı-

rılmasında bir katalizördür. Güçlü bir işveren markası yalnızca yetenekli insanları cezbetmek ve elde tutmakla kalmayıp aynı zamanda ürün ve hizmet kalitesinin artırılmasında çalışanları teşvik ve motive etmektedir (Chunping ve Xi, 2011: 2088).

İşveren markası güçlendikçe örgütteki nitelikli çalışan sayısı da artmaktadır. Nitelikli çalışan sayısının artması işveren markasını daha da güçlendirmektedir. Bu gelişmeler mevcut ve potansiyel çalışanların gözünde örgütün "çalışabilecek en iyi yer" olarak algılanmasını sağlamaktadır. Bu algı mevcut çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve görev performansını artırırken, zaman içinde mevcut ve potansiyel çalışanlar tarafından örgütü daha çekici ve tercih edilir hale getirecektir (Özgen ve Akbayır, 2011: 79; Baş, 2011: 47).

1.2. İşveren Markasının Örgüte Sağlayacağı Faydalar

İşveren markası, çalışanlar tarafından işletmenin kurumsal imajını temsil eden, kendine özgü bir dizi ilişkiyi ifade eder. Güçlü bir işveren markasına sahip işletmeler, kariyer olanakları ve işletmenin marka değeri sayesinde, potansiyel çalışanlar tarafından çalışmak için farklı bir yer olarak algılanmakta ve örgütün iş piyasasındaki görünürlüğünü artırmaktadır.

Günümüzün rekabet gücü yüksek iş piyasasında, yetenekli ve gelecek vaat eden yeni işgücünün örgüte çekilmesi ve elde tutabilmesinde işveren markası belirleyici bir araç haline gelmektedir (Vasantha ve Vinoth, 2014: 1401-1402). Bu bağlamda, işveren markasının örgüte sağlayacağı faydalar şu şekilde özetlenebilir:

- *İşe Alım Maliyetlerinde Düşüş:* İşveren markası ve beraberinde gelişen örgütsel bağlılık ile işe alım, işgücü devir hızı, hastalık veya başka sebeplerle yapılan işe devamsızlık ile ilgili maliyetleri azaltmaya yardımcı olmaktadır (Barrow ve Mosley, 2005: 83).
- *Güçlü Bir Örgüt Kültürü Oluşturma:* Bir örgütün kültürü; örgütün değerleri, vizyonu, görev bildirimi, çalışma dili, sistemleri, inançları ve alışkanlıklarından oluşmaktadır (Garibaldi, 2014: 5). Bu nedenle, işveren marka yönetiminde temel amaç, kurumun varoluş sebebine ilişkin tutarlı bir mesaj oluşturmasıdır. Kurumun kafa karıştırıcı misyon ve vizyon ifadelerinden farklı olarak, markanın sadeliği ve etkileme derecesi, iletilmek istenen mesajın tüm çalışanlar tarafından benzer şekilde algılanmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak, örgütün değer ve normlarına ilişkin uzlaşması artarak, örgüt kültürünün güçlenmesini sağlayacaktır (Baş, 2011: 46).
- *Başvuru Sayı ve Niteliğinde Artış:* Kaliteli tüketici markası, benzer bir ürünün rakiplerinden daha iyi bir fiyatla satılmasını sağ-

lamaktadır. Benzer şekilde işveren markası da güçlendikçe, işletmenizde daha önce çalışmayı düşünmeyen yetenekli potansiyel çalışanların, tercih listesine girmenize ve buna paralel olarak da aday kalitenizin artmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle, güçlü bir işveren markasına sahip olmak beraberinde markanızın bilinirliğini artırarak, işletmeye yapılan nitelikli adayların başvuru sayısının artmasına yardımcı olacaktır (Baş, 2011: 44; Garibaldi, 2014: 7).

- *Örgütsel Bağlılık Artışı:* Örgütsel bağlılık ve işveren markası birbiriyle ilişkili iki kavramdır. İşveren markası, çalışanların örgütsel amaçlarını benimsemelerini sağlayarak, önemli ölçüde örgütsel bağlılığın altyapısını oluştururken örgütsel bağlılık kavramında ise, işveren marka faaliyetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır (Nayır ve Afacan Fındıklı, 2018: 4).
- *Çalışan Referanslarında Artış:* İşveren markasına sahip işletmelerde çalışan kişilerin, kurumlarındaki memnuniyetini yakın çevreleriyle paylaşması, bu işletmelerin çalışan referanslarının artmasına yardımcı olmaktadır (Baş, 2011: 45-46).
- *Müşteri Memnuniyeti:* Markaların, kaliteli müşteri hizmetleri sunması ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürütmesi, markanın değer kazanmasına yardımcı olmaktadır. Aynı şekilde işveren markası da piyasada genel bir marka imajı yaratılmasına yardımcı olmaktadır. Çalışanların müşteri memnuniyetini sağlamasındaki rolüne yönelik yapılan araştırmaların çoğu, çalışan bağlılığının geniş kapsamlı ele alınması ve işveren markasının önemine odaklanmaktadır (Kalyankar, Mathur ve Bakshi, 2014: 85; Barrow ve Mosley, 2005: 71).
- *Artan Rekabet Gücü:* İşletmelerin rekabet gücünü artırabilmeleri için işveren markasını stratejik olarak ele alması gerekmektedir. Güçlü bir işveren markası, kurumun işgücü kalitesini yükselteceğinden, rekabet gücü de doğru orantılı olarak artacaktır. İşletmelerin rakiplerinden farklılaşabilmesi, yetenekli çalışanların örgüte çekilmesi ve elde tutulmasında işveren markası kavramı işletmeler için fayda sağlamaktadır (Vardarlıer, 2017: 630).
- *İşten Ayrılma Niyetinde Azalma:* İşveren olarak marka haline gelmiş işletmeler, bir değer biçimi olarak insan unsurunu ön plana çıkardığından, uzun soluklu kâr marjı sergileyebilmektedirler. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, işten ayrılmadan bir önceki aşama olan işten ayrılma niyeti düşüncesinin ve işletmeler açısından istenilmeyen bir davranış olan kalifiye çalışanların işten ayrılmasının önlenmesinde işveren markası imajı etkili olabilmektedir (Eren ve Öge, 2019: 3538-3544; Ören ve Yüksel, 2012: 48).

Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), çalışma ve yaşam koşullarının iyileş-

tirilmesi üzerine yapmış olduğu araştırmalardan birinde iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar uygulayan işletmelerin, mevcut çalışanların elde tutulması, nitelikli işgücünün örgüte çekilmesi, daha az işe devamsızlık oranlarının görülmesi ve daha fazla verim elde edilmesi gibi faydaları olduğundan bahsetmektedir (ILO, 2019).

Bu bağlamda işveren markası, örgütlere işe alım maliyetlerinde düşüş, güçlü bir örgüt kültürü oluşturmada destek, çalışan başvuru sayısı ve niteliğinde artış, örgütsel bağlılıkta artış, çalışanların olumlu referanslarında artış, müşteri memnuniyetinde yükselme ve işten ayrılma niyetinde azalma şeklinde kendini göstermektedir. İşveren markası kendiliğinden ortaya çıkan bir durum değildir. Örgütlerin işveren markası geliştirmek için belirli uygulamaları hayata geçirmeleri gerekmektedir.

1.3. İşveren Markasını Geliştirmek için Uygulamalar

Günümüz trendlerinin takip edilmesi ve buna bağlı olarak işveren markası stratejilerinin güçlendirilmesi, rakipler arasından tercih edilen bir işveren olmada büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, işveren markasını geliştirmek için yapılabilecek uygulamalardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- *Özgün Bir İşveren Markası Yaratmak:* İşletmenin iş tanımının internette, kariyer sitelerinde ve sosyal medya kanallarında orijinal ve güncel olduğundan emin olunmalıdır. Bununla birlikte web sayfasının kariyer bölümünde, markayla ilgili paylaşılan mesaj ve video içerikleri ile reklamların, işe alım ekibi ile bire bir görüşmeler yapılarak seçilmesi, marka ile tutarlı olup olmadığından emin olunması gerekmektedir (Pateman, 2015; Garibaldi, 2014: 39).
- *İlgi Çekici Bir Çalışan Değer Önermesi Geliştirmek:* Etkili bir çalışan değer önermesi, anahtar niteliğindeki değerlerin tanımlanmasına ve şirketin diğer rakiplerden ayrışmasına olanak sağlar. Çalışan değer önermesi, tüm işveren markası, işe alım ve pazarlama etkinlikleri için yol gösterici olarak düşünülmelidir. Buradan hareketle, çalışan değer önermesi kurumun internet sayfasında, işe alım veya LinkedIn sayfasında kullanılabilir. Örneğin, global bir yönetim danışmanlığı ve profesyonel hizmetler firması olan Accenture, kariyer sayfasında "Geleceği inşa etmeye yardım edin. Kendiniz olun, fark yaratın. İlham aldığınız alanlarda çalışın, tutkularınızı keşfedin. Hayal edebileceğiniz en havalı projeler için son teknolojilerle yenilikler yapın ve öğrenmeye, büyümeye devam edebilmek için ihtiyacınız olan araçları elde edin; Dünyada bir fark yaratıyorken." şeklinde kendi çalışan değer önermesinden bahsetmektedir (Mosley ve Schmidt, 2017: 305–306; Forsey, 2019).

- *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Bulunmak:* Kurumsal sosyal sorumluluk, işgücü piyasası iletişiminde giderek daha önemli bir hale gelmiştir. Bu nedenle örgütsel kimliği ifade etmek, sürdürülebilir kalkınmaya ve paydaş katılımına olan bağlılığı pekiştirmek için kuruluşlar, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini bildirmektedir. Bir şirketin işveren marka stratejisinin etkisi, bilgi alıcılarının kurumsal mesajları nasıl algıladıklarıyla ilişkilidir. Sosyal açıdan sorumlu işletmelerin avantajı, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına katılmaları durumunda, günlük işlerine aktarabilecekleri değerli yeni beceriler öğrenmeleridir. Bu tür anlamlı kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri, organizasyondaki inovasyonu teşvik eder ve sadece toplum için değil, işletme için de değer yaratılmasına yardımcı olmaktadır (Owers, 2017; Klimkiewicz ve Oltra, 2017: 3).
- *Sosyal Medyadan En Etkili Şekilde Yararlanma:* İş arayanların birçoğu ilgilendikleri pozisyona başvuru yapmadan önce, çalışacakları işletmenin örgüt yapısı ve çalışma ortamı hakkında da bilgi sahibi olmak istemektedir. Bu nedenle, ofis ortamını sosyal medya kanallarından paylaşarak, potansiyel çalışanlara işletmenin nasıl bir enerjisi olduğunu ve günlerinin çoğunu geçirebilecekleri alanlar gösterilebilir. Örneğin, üst düzey yöneticilerle birlikte işletmede çalışmanın nasıl bir deneyim olduğunu gösteren röportajlar veya bir ofis turu yapılabilir ya da çalışanlara bir gün boyunca şirketin sosyal medya hesaplarını kontrol etme hakkı verilebilir. Böylelikle insanların çalışma ortamı hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanabilir (Martic, 2018; Harvey, 2018).
- *İşe Alım Süreçlerinde Yeni Teknolojileri Kullanmak:* Günümüzde işletmeler her ne kadar geleneksel işe alım yöntemlerini tercih etmiş olsalar da değişime ve gelişime ayak uyduran birçok işletme işe alımlarında yeni teknolojileri kullanmaya başlamışlardır. Teknoloji kullanımı, daha iyi iletişim kanalları sağlayıp, aday deneyimini geliştirerek, işveren markasının gelişimine de büyük katkı sağlamaktadır. Ayrıca işe alım süreçlerinde teknolojinin kullanılması, aday katılımı, iş arama, başvuru, değerlendirme ve seçim süreçlerinin yanı sıra görüşme zamanlaması ve geri bildirimi de kolaylaştırmaktadır. Dijitalleşen süreçlerle birlikte, tüm işe alım yöntemleri işveren markasını güçlendiren olağanüstü bir aday deneyimi sağlamaktadır (Pateman, 2015).

Tüm işaretler birlikte değerlendirildiğinde işveren markası örgütlere belirli faydaları sağlarken, örgütlerin de belirli uygulamaları hayata geçirmeleri gerektiğini vurgulamak yerinde olacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mevcut araştırmanın iki amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, ABD'de teknoloji sektöründeki en iyi büyük, orta ve küçük ölçekli işverenlerin ortak özelliklerinin tanımlanmasıdır. İkincisi ise, bahsi geçen bu işletmelerin ortak özelliklerinin incelenen yıllara göre (2017–2019) farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir.

Mevcut araştırmanın konusuna karar verildikten sonra, belirlenen anahtar kelimelerle kapsamlı ulusal bir literatür araştırması gerçekleştirilmiştir. Konuyla ilgili Türk sosyal bilimler yazınında ilgili anahtar kelimeleri (örneğin, ''işveren markası'', vb.) taşıyan 33 yüksek lisans tezi, 10 doktora tezi ve 33 makale olmak üzere toplam 76 araştırmanın kaleme alındığı tespit edilmiştir. Ancak bu araştırmalar işveren markasının yetenek yönetimi, örgütsel dinamikler, çalışanlar üzerindeki etkisi, işe ilişkin tutumlar, iletişim, sosyo-demografik özellikler, kişisel özellikler, işe alım üzerindeki etkisi, çalışma ortamı, insan kaynakları, sektörel değerlendirmeler, kuşaklara göre değerlendirmeler, sürdürülebilirlik ve son olarak diğer konu başlıkları ile ilişkisinden bahsetmektedir. Bahsi geçen çalışmalardan da anlaşılacağı üzere Türkiye sosyal bilimler literatüründe; mevcut araştırmanın konusu olan en iyi işverenlerin özelliklerinin araştırılmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla mevcut araştırma, Türkiye'de ilgili alandaki önemli bir boşluğu kapatmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda mevcut araştırma dört önemli soruya yanıt aramaktadır.

Araştırma Sorusu 1: ABD'de teknoloji sektöründe büyük ölçekli en iyi işverenlerin ortak özellikleri nelerdir?

Araştırma Sorusu 2: ABD'de teknoloji sektöründe en iyi büyük ölçekli işverenlerin ortak özellikleri incelenen yıllara göre farklılık göstermekte midir?

Araştırma Sorusu 3: ABD'de teknoloji sektöründe küçük ve orta ölçekli en iyi işverenlerin ortak özellikleri nelerdir?

Araştırma Sorusu 4: ABD'de teknoloji sektöründe en iyi küçük ve orta ölçekli işverenlerin ortak özellikleri incelenen yıllara göre farklılık göstermekte midir?

2.2. Veri ve Yöntem

Mevcut araştırmanın verileri, Great Place to Work Enstitüsü'nün web sitesinde yer alan en iyi işyerlerinin/işverenlerinin yayımlandığı listelerden alınmıştır. Great Place to Work Enstitisü, çalışanlarına değer veren kurumları global düzeyde ödüllendirmek ve bu kurumların çalışanları için oluşturdukları ''çalışmak için harika bir yer'' kültürünü tüm dünyaya yayma misyonu ile yola çıkmış ve bir sertifikasyon programı geliştirmiştir. Sertifikasyon programı, çalışanların kurum içerisindeki

deneyimini ve güven kültürünü yakından inceleyen iki adımlı bir analiz sürecinden oluşmaktadır. Sertifikasyon sürecini başarıyla tamamlayan kurumlar, Great Place to Work Sertifikası'na hak kazanarak kurumlarının mükemmel bir çalışan deneyimine sahip olduğunu kendi çalışanları aracılığıyla tescillemiş olurlar. Sertifikaya hak kazanan şirketler, her yıl kurum ölçeği, sektör vb. kategorilere göre listelenerek Great Place to Work Enstitüsü'nün web sitesinden duyurulmaktadırlar (Great Place to Work Türkiye, 2023).

Veriler, Great Place to Work Enstitüsü'nün web sitesinde yer alan, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında Amerika'da teknoloji sektöründe faaliyet gösteren en iyi işverenlerin yayınlandığı listelerden elde edilmiştir. İncelemesi yapılacak ülke olarak ABD'nin seçilmesinin iki nedeni vardır. Bunlardan ilki, ABD'nin dünyanın önemli teknoloji ithalatçısı, ihracatçısı ve istihdam edicisi olmasıdır (CompTIA, 2020), diğeri ise ihtiyaç duyulan verilerin ABD için detaylı şekilde sunulmasıdır.

Teknoloji sektörünün dünyada ve Türkiye'de yükselen bir trend izlemesi nedeniyle bu sektörün ticari ve istihdam oranı olarak en başarılı ülkelerinden biri olan ABD'nin, ''Great Place to Work Certified'' (çalışmak için harika bir işyeri sertifikalı) sahibi şirketlerinden oluşan listelerden, teknoloji sektöründeki en iyi işverenleri kategorisi baz alınmıştır.

Mevcut araştırmada, nitel veri toplama tekniklerinden doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman incelemesi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, kuram oluşturmayı hedefleyen bir anlayış ile sosyal olguları, doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde araştırmayı amaçlayan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 39).

Listede yer alan işletmelere ait bilgilere (ölçek tipi, çalışan sayıları, kuşak yapısı) ve çalışanların işletmeleri tanımlamak için kullandıkları kelimelere ulaşılmıştır. Sonrasında ise Wordcloud kelime işlemcisi programı kullanılarak kelimelerin frekansları elde edilmiştir.

Great Place to Work Enstitüsü'nün web sitesinde, ABD'de teknoloji sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden 2017 yılında 15, 2018 yılında 20 ve son olarak 2019 yılında 25 işletmenin verilerinin sunulduğu görülmüş ve toplam 60 işletmeye ilişkin veriler değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan veriler; bu işletmelerin çalışanları tarafından, çalıştıkları işletmeyi nasıl algıladıklarıyla ilgili paylaştıkları kelimelerdir. İşletmelerin Great Place to Work web sitesinde yer alan sayfalarındaki kelime bulutlarından elde edilen kelimelerden, 566'sı farklı olmak üzere toplam 5.959 kelimeye ulaşılmıştır. Bu kelimelerden, özel isimler (CEO, şehir veya kurum adı vb.) ve bazı kelimelerin (inanılmaz, harika vb.) bahsi geçen işletmelerin karakteristik özelliklerini tanımlamada yetersiz olması sebebiyle değerlendirme dışı bırakılmasına karar

verilmiştir. Ayrıca anlamca benzer ve çoğul halde olan kelimeler (fayda ve faydalar, vb.) gruplandırılarak analizde daha net sonuçlara ulaşılması hedeflenmiştir. Bu kelimelerin gruplandırılmasıyla birlikte 230'u farklı olmak üzere, toplam 3.713 kelimeye ulaşılmış ve çalışanların çalıştıkları örgütü tanımlamada en sık kullandığı ilk 20 kelime en iyi işverenlerin ortak özelliklerini tanımlamak üzere yorumlanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın bulguları değerlendirilmektedir. Buna göre, öncelikle yıllara ve ölçeklere göre işletmelerin tanımlayıcı istatistiklerine değinilmiş son olarak da ABD'deki en iyi teknoloji işverenlerinin ortak özelliklerine yer verilmiştir.

Great Place to Work büyük ölçekli işletmeler 2017, 2018 ve 2019 yılları araştırma sonuçlarına göre, teknoloji sektöründe bireylerin en çok çalışmak istedikleri işletmeler olarak raporlanmıştır. Tablo 1, bu işletmelerin çalışan sayılarını, çalışanların ait olduğu kuşakları ve çalışanların deneyim yıllarının ortalama yüzdesini göstermektedir. Buradan hareketle, yıllara göre büyük ölçekli işletmelere ilişkin istatistiklerden çalışan sayısı ortalamaları incelendiğinde; 2017 yılında en iyi işverenlerin çalışan sayısı ortalaması 10.777, 2018 yılında 8.643 ve son olarak 2019 yılında 7.659 olduğu görülmektedir. Tablo 1'de yer alan verilerden hareketle, yıllara göre büyük ölçekli işletmelerin çalışan sayısı ortalamalarının giderek azaldığı söylenebilmektedir.

Tablo 1'de yer alan verilerden hareketle, yıllara göre büyük ölçekli işletmelere ilişkin istatis-

Tablo 1. Yıllara Göre Büyük Şirketlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	2017 Ortalama	2018 Ortalama	2019 Ortalama
Çalışan sayısı	10.777	8.643	7.659
Çalışanların Kuşakları			
Z kuşağı	%7,87	%3,00	%2,40
Y kuşağı	%45,93	%49,00	%52,96
X kuşağı	%36,07	%36,45	%34,24
Bebek patlaması kuşağı	%10,00	%11,50	%10,40
Çalışanların deneyimleri			
2 yıldan az	%33,60	%34,45	%37,20
2–5 yıl arası	%33,93	%31,35	%33,20
6–10 yıl arası	%17,53	%16,75	%14,80
11–15 yıl arası	%8,00	%8,45	%7,04
16–20 yıl arası	%4,07	%5,40	%4,00
20 yıldan fazla	%2,80	%3,45	%3,60

tiklerden çalışanların ait olduğu kuşaklar incelendiğinde; 2017 yılı çalışanlarının yaklaşık yüzde 80'lik kısmı X ve Y kuşağına, yüzde 20'lik kısmının bebek patlaması ve Z kuşağına ait bireylerdir. 2018 yılı çalışanlarının yaklaşık yüzde 85'lik kısmı X ve Y kuşağına, yüzde 15'lik kısmının bebek patlaması ve Z kuşağına ait bireylerdir. Son olarak 2019 yılı çalışanlarının yaklaşık yüzde 85'lik kısmı X ve Y kuşağına, yüzde 15'lik kısmının bebek patlaması ve Z kuşağına ait bireylerdir.

Buradan hareketle, büyük ölçekli işletmelerde çalışanların ait olduğu kuşakların yıllara göre verileri incelendiğinde; X ve Y kuşaklarına ait çalışanların, Z kuşağı ve bebek patlaması kuşaklarına ait çalışanların oranlarına göre 2017, 2018 ve 2019 yıllarında en fazla orana sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 1'de yer alan verilerden hareketle, yıllara göre büyük ölçekli işletmelere ilişkin istatistiklerden çalışanların deneyimleri incelendiğinde; 2017 ve 2019 yıllarında büyük ölçekli işletmelerde çalışanların yaklaşık yüzde 70'inin ve 2018 yılında yüzde 65'inin 5 yıldan az deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. 5 yıldan fazla deneyime sahip çalışanların ise, 2017 ve 2019 yılında yaklaşık yüzde 30 ve 2018 yılında yaklaşık yüzde 25 olduğu tespit edilmiştir.

Buradan hareketle 2017, 2018 ve 2019 yıllarında, büyük ölçekli işletmelere ilişkin istatistiklerden çalışanların deneyimleri incelendiğinde; 5 yıldan az deneyime sahip olan çalışanların oranının, 5 yıldan fazla deneyime sahip olan çalışanların oranına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Yıllara Göre Küçük ve Orta Ölçekli Şirketlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	2017 Ortalama	**2018 Ortalama**	**2019 Ortalama**
Çalışan sayısı	364	453	377
Çalışanların Kuşakları			
Z kuşağı	%0,00	%0,20	%0,12
Y kuşağı	%61,80	%67,70	%69,48
X kuşağı	%31,40	%26,35	%26,24
Bebek patlaması kuşağı	%6,73	%5,35	%3,88
Çalışanların deneyimleri			
2 yıldan az	%52,00	%52,35	%58,00
2–5 yıl arası	%35,00	%36,20	%34,52
6–10 yıl arası	%8,80	%7,50	%6,16
11–15 yıl arası	%2,33	%2,00	%1,04
16–20 yıl arası	%1,00	%0,65	%0,12
20 yıldan fazla	%0,53	%0,95	%0,08

Great Place to Work küçük ve orta ölçekli işletmeler 2017, 2018 ve 2019 yılları araştırma sonuçlarına göre, teknoloji sektöründe bireylerin en çok çalışmak istedikleri işletmeler olarak raporlanmıştır. Tablo 2, bu işletmelerin ortalama çalışan sayılarını, çalışanların ait olduğu kuşakları ve çalışanların deneyim yıllarını göstermektedir. Buradan hareketle, yıllara göre küçük ve orta ölçekli işletmelere ilişkin istatistiklerden çalışan sayısı ortalamaları incelendiğinde; 2017 yılında çalışan sayısı ortalaması 364 iken, 2018 yılında 453 ve son olarak 2019 yılında 377 olduğu görülmektedir.

Tablo 2'de yer alan verilerden hareketle, yıllara göre küçük ve orta ölçekli işletmelere ilişkin istatistiklerden çalışanların ait olduğu kuşaklar incelendiğinde; 2019 yılı çalışanlarının yaklaşık yüzde 95'lik kısmı X ve Y kuşağına, yüzde 5'lik kısmı bebek patlaması ve Z kuşağına ait bireylerdir. Son olarak 2017 ve 2018 yılı çalışanlarının yaklaşık yüzde 90'lık kısmı X ve Y kuşağına, yüzde 10'luk kısmı bebek patlaması ve Z kuşağına ait bireylerdir.

Buradan hareketle, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların ait olduğu kuşakların yıllara göre verileri incelendiğinde; X ve Y kuşaklarına ait çalışanların, Z kuşağı ve bebek patlaması kuşaklarına ait çalışanların oranlarına göre 2017, 2018 ve 2019 yıllarında en fazla orana sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 2'de yer alan verilerden hareketle, yıllara göre küçük ve orta ölçekli işletmelere ilişkin istatistiklerden çalışanların deneyimleri incelendiğinde; 2017, 2018 ve 2019 yıllarında küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların yaklaşık yüzde 90'ının 5 yıldan az deneyime sahip olduğu ve çalışanların yaklaşık yüzde 10'unun 5 yıldan fazla deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Buradan hareketle 2017, 2018 ve 2019 yıllarında, küçük ve orta ölçekli işletmelere ilişkin istatistiklerden çalışanların deneyimleri incelendiğinde; 5 yıldan az deneyime sahip olan çalışanların oranının, 5 yıldan fazla deneyime sahip olan çalışanların oranına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3'te yıllara göre büyük ölçekli işletmelerin çalışanlarının, çalıştıkları işletmeyi tanımlarken kullandıkları kelimeler bulunmaktadır. Aynı zamanda paylaşılan bu kelimeler, işletmelerin ortak özelliklerini de oluşturmaktadır. Tablo 3, Araştırma Sorusu 1 ve Araştırma Sorusu 2'ye cevap vermek amacıyla tasarlanmıştır.

Araştırma sorusu 1'den hareketle Tablo 3'te yer alan, ABD'de teknoloji sektöründe büyük ölçekli işletmelerin yıllara göre (2017–2019) ortak özellikleri incelendiğinde bu işletmelerin; yalnızca kâr amacı gütmedikleri, diğer insanları da (topluluk) düşündükleri, çalışanlarının çalışma/takım

Tablo 3. Yıllara Göre Büyük Ölçekli İşletmeler İçin Ortak Özellikler

Yıl	2017	2018	2019
Sıra	**Kelimeler**	**Kelimeler**	**Kelimeler**
1	İnsanlar (Topluluk)	İnsanlar (Topluluk)	İnsanlar (Topluluk)
2	Takım Arkadaşları	Takım Arkadaşları	Takım Arkadaşları
3	Fırsatlar	Fırsatlar	Önemsemek
4	Önemsemek	Önemsemek	Fırsatlar
5	Yan Haklar	Yan Haklar	Yan Haklar
6	Müşteriler	Müşteriler	Duygular
7	Duygular	Duygular	Kültür
8	Kültür	Kültür	Müşteriler
9	Aile	Aile	Zaman
10	Yardımsever	Zaman	Aile
11	Zaman	Yardımsever	Denge
12	Destekleyici	Yetenek	Yardımsever
13	Denge	Denge	Yetenek
14	Esneklik	Esneklik	Esneklik
15	Liderlik	Destekleyici	Liderlik
16	Yetenek	Liderlik	Destekleyici
17	Değerler	Yemek	Yemek
18	Yemek	Ev	Etkinlikler
19	Eğlenceli	Eğlenceli	Ev
20	Sağlıklı	Etkinlikler	Değerler

arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalıştıkları ve çalışma/takım arkadaşlarından memnun oldukları, çalışanlarına kişisel ve mesleki becerilerini kullanmaları ve geliştirmeleri için çeşitli fırsatlar sundukları, çalışanlarını önemsedikleri ve çalışanlara kendilerini değerli hissettirdikleri, çalışanlarına vermiş oldukları ücretin yanı sıra ayrıca onlara çeşitli yan haklar da sundukları, müşterileri için yalnızca ticari amaç gütmedikleri, aynı zamanda müşterilerine değer de verdikleri, çalışanlarına mekanik olmaktan daha çok sosyal bir varlık olarak yaklaştıkları ve onların duygularına değer verdikleri, kendine özgü inanç ve davranışlara ait bir örgüt kültürüne sahip olduklarını, yalnızca çalışanlarını değil aynı zamanda ailelerini de kapsayan uygulamalar sundukları, böylelikle çalışma ortamındaki samimiyet sayesinde çalışanlarına bir aile gibi olduklarını hissettirdikleri, yar-

dımsever bir örgüt yapısına sahip olduklarını bir başka ifadeyle toplumu ilgilendiren konularla ilgili kurumsal sosyal faaliyetlerde de bulundukları, zaman yönetimini başarıyla uyguladıkları, böylelikle çalışanların hem iş hem de sosyal hayatları için kendilerine yeterince zaman ayırabilmelerine olanak sağladıkları, çalışanlarının aldıkları kararları destekledikleri ve çalışanlarına hayallerini gerçekleştirmeleri için destekleyici uygulamalar sundukları, iş sorumluluğu alma ve devretme aşamasında dikkatli olan ve kurum değerlerinin farkında olan bir liderlik anlayışını benimsedikleri, çalışanlarına iş yükü, görevler ve çalışma saatlerinde değişiklik yapabilmelerine ve böylelikle iş-yaşam dengelerinin sağlanabilmesine imkân sağladıkları, çalışanlarının yemekhane kalitesinden ve zengin bir yemek çeşitliliği sunulmasından memnun oldukları, çalışanlarına yeteneklerine uygun işlerde çalışabilme imkânını sundukları ve son olarak çalışanlarına değişen yapıya uyum sağlayabilmeleri için çeşitli esneklik uygulamaları sunmaları olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sorusu 1'den hareketle, yıllara göre büyük ölçekli işletmelerin ortak 17 özelliği olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sorusu 1 kapsamında, yukarıda işletmelerin yıllara göre ortak özellikleri belirtilmiş olunup, her bir yılda tüm işletmelerde de ortak olan 17 özellik tespit edilmiştir. Bu ortak 17 özelliğin yıllara göre yalnızca sıralama/öncelik olarak farklılık gösterdiği, bazı ortak kelimelerinde her bir yılda da aynı sıralamada/öncelikte olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sorusu 2'den hareketle, Tablo 3'te ABD'de teknoloji sektöründe yer alan büyük ölçekli işletmelerin yıllara göre (2017-2019) ortak özellikleri incelendiğinde; örneğin destekleyici kelimesinin her bir yılda da ortak tekrar ettiği gözlenmiş ancak sıralama/öncelik olarak 2017 yılında 12. sırada, 2018 yılında 15. sırada ve 2019 yılında 16. sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, her bir yılda da aynı sıralamada/öncelikte olan bazı ortak kelimelere örnek vermek gerekirse; ilk sırada insanlar (topluluk), 2.sırada takım arkadaşları, 5. sırada yan haklar ve son olarak 14.sırada esneklik kelimesinin aynı sıralamada/öncelikte yer aldığı tespit edilmiştir. Bu ortak 17 özellik dışında, her yılda da ortak olmayan, yalnızca belirli yıllara ait olan farklı özellikler de tespit edilmiştir. Yıllara göre büyük ölçekli işletmelerin farklılaşan özellikleri ise; 2018 ve 2019 yılında yer alan işletmelerin çalışanlarının, çalıştıkları işletmede kendilerini evlerinde gibi rahat hissettikleri ve çalışanlarının motivasyonlarını artırmak, iş streslerini azaltmak ve örgüt içi iletişimi güçlendirebilmek için çalışanlarına yönelik çeşitli etkinlikler (kültür, sanat, spor vb.) düzenlendikleri tespit edilmiş ancak, 2017 yılında bu özelliklere sahip

büyük ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. Yıllara göre farklılaşan diğer özelliklere örnek vermek gerekirse 2017 ve 2019 yılında yer alan büyük ölçekli işletmelerin; işletmeyi farklılaştıracak misyon ve değerlere sahip oldukları tespit edilmiş ancak, 2018 yılında bu özelliğe sahip büyük ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. Yıllara göre farklılaşan diğer bir özellik ise; 2017 ve 2018 yılında yer alan büyük ölçekli işletmelerin, monoton bir çalışma ortamının aksine eğlenceli bir çalışma ortamına sahip oldukları tespit edilmiş ancak, 2019 yılında bu özelliğe sahip büyük ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır.

Son olarak yalnızca 2017 yılında büyük ölçekli işletmelere ait bir özellik olarak çalışanlarına hem fiziksel hem de psikolojik açıdan sağlıklı bir çalışma ortamının sunulması olduğu tespit edilmiş ancak, 2018 ve 2019 yılında bu özelliğe

Tablo 4. Yıllara Göre Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Ortak Özellikler

Yıl	2017	2018	2019
Sıra	**Kelimeler**	**Kelimeler**	**Kelimeler**
1	İnsanlar (Topluluk)	İnsanlar (Topluluk)	İnsanlar (Topluluk)
2	Önemsemek	Önemsemek	Liderlik
3	Takım Arkadaşları	Takım Arkadaşları	Takım Arkadaşları
4	Yan Haklar	Duygular	Önemsemek
5	Duygular	Yan Haklar	Duygular
6	Fırsatlar	Zaman	Yan Haklar
7	Kültür	Kültür	Kültür
8	Aile	Fırsatlar	Zaman
9	Zaman	Yardımsever	Gelişme
10	Müşteriler	Gelişme	Yardımsever
11	Denge	Müşteriler	Fırsatlar
12	Eğlenceli	Denge	Değerler
13	Yardımsever	Aile	Müşteriler
14	Yetenek	Liderlik	Yemek
15	Yemek	Açıklık	Eğlenceli
16	Etkinlikler	Yemek	Açıklık
17	Sağlıklı	Değerler	Denge
18	Liderlik	Şeffaflık	Aile
19	Açıklık	Yetenek	Etkinlikler
20	Esneklik	Etkinlikler	Birlikte

sahip büyük ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. Araştırma sorusu 2'den hareketle, yıllara göre büyük ölçekli işletmelerin ortak özelliklerinde belirgin bir şekilde olmasa da bazı farklılıklar olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4'te yıllara göre küçük ve orta ölçekli işletmelerin çalışanlarının, çalıştıkları işletmeyi tanımlarken kullandıkları kelimeler bulunmaktadır. Aynı zamanda paylaşılan bu kelimeler, işletmelerin ortak özelliklerini de oluşturmaktadır. Tablo 4, Araştırma Sorusu 3 ve Araştırma Sorusu 4'e cevap vermek amacıyla tasarlanmıştır.

Araştırma sorusu 3'ten hareketle, Tablo 4'te ABD'de teknoloji sektöründe yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerin yıllara göre (2017-2019) ortak özellikleri incelendiğinde bu işletmelerin; yalnızca kâr amacı gütmedikleri, diğer insanları da (topluluk) düşündükleri, çalışanlarının çalışma/takım arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalıştıkları ve çalışma/takım arkadaşlarından memnun oldukları, yardımsever bir örgüt yapısına sahip olduklarını bir başka ifadeyle toplumu ilgilendiren konularla ilgili kurumsal sosyal faaliyetlerde de bulundukları, müşterileriyle yalnızca ticari amaç gütmedikleri, aynı zamanda müşterilerine değer de verdikleri, çalışanlarını önemsedikleri ve çalışanlara kendilerini değerli hissettirdikleri, çalışanlarına vermiş oldukları maaşın yanı sıra ayrıca onlara çeşitli yan haklar da sundukları, çalışanlarına kişisel ve mesleki becerilerini kullanmaları ve geliştirmeleri için çeşitli fırsatlar sundukları, iş sorumluluğu alma ve devretme aşamasında dikkatli olan ve kurum değerlerinin farkında olan bir liderlik anlayışını benimsedikleri, çalışanlarına mekanik olmaktan daha çok sosyal bir varlık olarak yaklaştıkları ve onların duygularına değer verdikleri, kendine özgü inanç ve davranışlara ait bir örgüt kültürüne sahip oldukları, çalışanlarına iş yükü, görevler ve çalışma saatlerinde değişiklik yapabilmelerine ve böylelikle iş-yaşam dengelerinin sağlanabilmesine imkân sağladıkları, zaman yönetimini başarıyla uyguladıkları, böylelikle çalışanların hem iş hem de sosyal hayatları için kendilerine yeterince zaman ayırabilmelerine olanak sağladıkları, çalışanlarının yemekhane kalitesinden ve zengin bir yemek çeşitliliği sunulmasından memnun oldukları, yalnızca çalışanlarını değil aynı zamanda ailelerini de kapsayan uygulamalar sundukları, böylelikle çalışma ortamındaki samimiyet sayesinde çalışanlarına bir aile gibi olduklarını hissettirdikleri, çalışanlarının motivasyonlarını artırmak, iş streslerini azaltmak ve örgüt içi iletişimi güçlendirebilmek için çalışanlarına yönelik çeşitli etkinlikler (kültür, sanat, spor vb.) düzenlendikleri ve son olarak işletmede gizli saklı herhangi bir durumun söz konusu olmadığı, fikirlerin

herkesle paylaşıldığı ve çalışma ortamında açıklık kültürünün benimsenmesi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sorusu 3'ten hareketle, yıllara göre küçük ve orta ölçekli işletmelerin ortak 16 özelliği olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sorusu 4 kapsamında, yukarıda işletmelerin yıllara göre ortak özellikleri belirtilmiş olunup, her bir yılda tüm işletmelerde de ortak olan 16 özellik tespit edilmiştir. Bu ortak 16 özelliğin yıllara göre yalnızca sıralama/öncelik olarak farklılık gösterdiği, bazı ortak kelimelerinde her bir yılda da aynı sıralamada/öncelikte olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sorusu 4'den hareketle, Tablo 4'te ABD'de teknoloji sektöründe yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerin yıllara göre (2017–2019) ortak özellikleri incelendiğinde; örneğin müşteriler kelimesinin her bir yılda da ortak tekrar ettiği gözlenmiş ancak, sıralama/öncelik olarak 2017 yılında 10. sırada, 2018 yılında 11. sırada ve 2019 yılında 13. sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca her bir yılda da aynı sıralamada/öncelikte olan bazı ortak kelimelere örnek vermek gerekirse; ilk sırada insanlar (topluluk), 3. sırada takım arkadaşları ve son olarak 7. sırada kültür kelimesinin aynı sıralamada/öncelikte yer aldığı tespit edilmiştir. Bu ortak 16 özellik dışında, her yılda da ortak olmayan, yalnızca belirli yıllara ait olan farklı özellikler de tespit edilmiştir. Yıllara göre küçük ve orta ölçekli işletmelerin farklılaşan diğer özellikleri ise; 2018 ve 2019 yılında yer alan işletmelerin, işletmeyi farklılaştıracak misyon ve değerlere de sahip oldukları tespit edilmiş ancak, 2017 yılında bu özelliklere sahip küçük ve orta ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. 2017 ve 2019 yılında yer alan işletmelerin, monoton bir çalışma ortamının aksine eğlenceli bir çalışma ortamına sahip tespit edilmiş ancak, 2018 yılında bu özelliklere sahip küçük ve orta ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. 2017 ve 2018 yılında yer alan işletmelerin, çalışanlarına yeteneklerine uygun işlerde çalışabilme imkânını sundukları tespit edilmiş ancak, 2019 yılında bu özelliklere sahip küçük ve orta ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. 2018 ve 2019 yılında yer alan işletmelerin, kendilerini geliştirmeleri (kişisel, eğitim, kariyer vb.) için çeşitli imkânlar sunuldukları tespit edilmiş ancak, 2017 yılında bu özelliklere sahip küçük ve orta ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. 2018 yılında küçük ve orta ölçekli işletmelere ait bir özellik olarak, ücret, ödül ve takdir sisteminin adil ve şeffaflık ilkesine bağlı olarak belirlendiği tespit edilmiş ancak, 2017 ve 2019 yılında bu özelliğe sahip küçük ve orta ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. 2019 yılında küçük ve orta ölçekli işletmelere ait bir özellik olarak, çalışanlar arasında dayanışma, birlik ve beraberliğin güçlü olduğu tespit edilmiş ancak, 2017 ve 2018

yılında bu özelliğe sahip küçük ve orta ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır. Son olarak yalnızca 2017 yılında küçük ve orta ölçekli işletmelere ait özellikler olarak, çalışanlarına değişen yapıya uyum sağlayabilmeleri için çeşitli esneklik uygulamaları sundukları ve çalışanlarına hem fiziksel hem de psikolojik açıdan sağlıklı bir çalışma ortamının sunulması olduğu tespit edilmiş ancak, 2018 ve 2019 yılında bu özelliklere sahip büyük ölçekli bir işletmeye rastlanılmamıştır.

Araştırma sorusu 4'ten hareketle, yıllara göre küçük ve orta ölçekli işletmelerin ortak özelliklerinde belirgin bir şekilde olmasa da bazı farklılıklar olduğu söylenebilmektedir.

Mevcut araştırmanın bulguları, literatürdeki ulusal ve uluslararası araştırmaların bulgularıyla karşılaştırıldığında önemli ölçüde benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Örneğin, Kanada'nın en büyük ekonomi ve kariyer dergileri yayıncılarından biri olan Mediacorp Kanada'nın, 2019 yılında yayınladığı Kanada'nın İlk 100 İşvereninin (Canada's Top 100 Employers) seçildiği projede, farklı sektörlerden birçok işveren tercih edilmiştir. Bu listeye giren ilk 100 işverenin 20'den fazlasının doğrudan teknoloji endüstrisinde faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, bu işverenlerin ortak özellikleri; çalışma ortamının konforlu ve fiziki konumunun çalışanlara kolaylık sağladığı, sosyal bir çalışma atmosferine sahip olduğu, sağlık, finansal ve aile ödeneklerinin verildiği, tatil ve izinlerin tatmin edici olduğu, çalışanlar arası iletişimin iyi olduğu, performans yönetiminden memnun olunduğu, çalışanların eğitim ve becerilerini geliştirmeleri için olanakların sağlandığı ve son olarak toplumsal katılım faaliyetlerinin gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır (Simpson, 2018).

Ünlü bir online iş arama platformu olan Indeed'in, çalışan geri bildirimleri ve şirket değerlendirmelerinden elde ettiği verileri kullanarak, Hindistan'da teknoloji sektöründe faaliyet gösteren en iyi işletmelerin tespit edildiği çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. En iyi 15 işletmenin yer aldığı listede çalışanların yorumlarına göre bu işletmelerin ortak özelliklerinin; esnek çalışma saatlerinin sunulması, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yürütülmesi, samimi ve eğlenceli bir çalışma ortamının olması, çalışanların iş-yaşam dengesini kurabilme imkânı sağlanması ve cazip yan hakların sunulması olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gilchrist, 2018).

Diğer bir online iş arama platformu olan Glassdoor'un gerçekleştirdiği, çalışan görüşlerinin, şirket kültürünün ve şirketlerin değerlendirmelerinin tespit edilmesiyle en iyi işletmelerin belirlendiği bir araştırma yapılmıştır. Buna göre, Birleşik Krallık'ta faali-

yet gösteren en iyi işverenleri belirlendiği ve 2019 yılında yayınlanan listede yer alan işletmelerden, teknoloji sektöründe faaliyet gösterenlerin ortak özelliklerinden; yetenekli, arkadaş canlısı ve yardımsever çalışma arkadaşlarının olduğu, esnek çalışma koşullarının sağlanmasıyla iş-yaşam dengesinin kurulabildiği, çalışanların aldıkları ücretten memnun olduğu, yaratıcılık ve gelişmeye odaklı bir zihniyetin hâkim olduğu ve kişisel ve kariyer gelişimini desteklemek adına çeşitli fırsatların sunulduğu sonucuna ulaşılmıştır (Glassdoor Birleşik Krallık, 2019).

Yine Glassdoor'un gerçekleştirdiği benzer bir araştırmanın Almanya'daki en iyi işverenlerinin belirlendiği ve 2020 yılında yayınlanan listede yer alan işletmelerden, teknoloji sektöründe faaliyet gösterenlerin ortak özelliklerinin ise; çalışma arkadaşları arasında insani ilişkilerin kurulduğu, kurum içinde şeffaf bir iletişimin benimsendiği, kişisel gelişim fırsatlarının sunulduğu, esnek çalışma saatleri ve geniş yan haklar paketinin (şirket aracı vb.) olması gibi çalışanlara çeşitli fırsatların sunulduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Glassdoor Almanya, 2020).

Son olarak Great Place to Work Türkiye'nin, bilişim teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren 36 şirketin dahil olduğu ve bu şirketlere ait çalışan deneyimi anketi sonuçlarının yer aldığı ''En İyi İşverenler – IT (Bilişim Teknolojileri) 2022 Türkiye Listesi'' raporunu yayınlamıştır. Listede yer alan işletmelerden, teknoloji sektöründe faaliyet gösterenlerin ortak özelliklerinin; yöneticilerin kurumun hedefleri ve bunlara nasıl ulaşılabileceği konusunda şeffaf olmaları, kurumdaki herkesin fark edilme ve takdir edilme imkânının olduğu, yöneticilerin çalışanlarına işi ve çalışma ortamının etkileyen konularda kararlara katılmasının desteklendiği ve çalışanların mesleki açıdan ilerlemelerini sağlayacak eğitim ve gelişim olanaklarının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır (Great Place to Work, Türkiye, 2022).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgulara göre, uygulamanın yapıldığı alan özelinde; Great Place to Work Enstitüsü'nün Amerika'nın ilgili yıllara (2017-2019) ve her bir ölçek tipine (büyük, küçük ve orta) göre, teknoloji sektöründe en iyi işverenlerinin yayınlandığı listedeki işverenlerin özellikleri incelenmiş ve bunun sonucunda, en iyi işverenlerden biri olmak isteyen işletmelerin göz önünde bulundurması gereken ortak özelliklere ulaşılmıştır.

Buna göre en iyi işverenlerin/işletmelerin çalışanları tarafından tanımlanan kelimelerden hareketle büyük ölçekli işletmelerin ortak özelliklerinin; yalnızca kâr amacı gütmedikleri, diğer insanları da (topluluk) düşündükleri, çalışanla-

rının çalışma/takım arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalıştıkları ve çalışma/takım arkadaşlarından memnun oldukları, çalışanlarına kişisel ve mesleki becerilerini kullanmaları ve geliştirmeleri için çeşitli fırsatlar sundukları, çalışanlarını önemsedikleri ve çalışanlara kendilerini değerli hissettirdikleri, çalışanlarına vermiş oldukları maaşın yanı sıra ayrıca onlara çeşitli yan haklar da sundukları, müşterileriyle yalnızca ticari amaç gütmedikleri, aynı zamanda müşterilerine değer de verdikleri, çalışanlarına mekanik olmaktan daha çok sosyal bir varlık olarak yaklaştıkları ve onların duygularına değer verdikleri, kendine özgü inanç ve davranışlara ait bir örgüt kültürüne sahip oldukları, yalnızca çalışanlarını değil aynı zamanda ailelerini de kapsayan uygulamalar sundukları, böylelikle çalışma ortamındaki samimiyet sayesinde çalışanlarına bir aile gibi olduklarını hissettirdikleri, yardımsever bir örgüt yapısına sahip olduklarını bir başka ifadeyle toplumu ilgilendiren konularla ilgili kurumsal sosyal faaliyetlerde de bulundukları, zaman yönetimini başarıyla uyguladıkları, böylelikle çalışanların hem iş hem de sosyal hayatları için kendilerine yeterince zaman ayırabilmelerine olanak sağladıkları, çalışanlarının aldıkları kararları destekledikleri ve çalışanlarına hayallerini gerçekleştirmeleri için destekleyici uygulamalar sundukları, iş sorumluluğu alma ve devretme aşamasında dikkatli olan ve kurum değerlerinin farkında olan bir liderlik anlayışını benimsedikleri, çalışanlarına iş yükü, görevler ve çalışma saatlerinde değişiklik yapabilmelerine ve böylelikle iş-yaşam dengelerinin sağlanabilmesine imkân sağladıkları, çalışanlarının yemekhane kalitesinden ve zengin bir yemek çeşitliliği sunulmasından memnun oldukları, çalışanlarına yeteneklerine uygun işlerde çalışabilme imkânını sundukları ve son olarak çalışanlarına değişen yapıya uyum sağlayabilmeleri için çeşitli esneklik uygulamaları sunmaları olduğu tespit edilmiştir.

En iyi işverenlerin/işletmelerin çalışanları tarafından tanımlanan kelimelerden hareketle küçük ve orta ölçekli işletmelerin ortak özelliklerinin; yalnızca kâr amacı gütmedikleri, diğer insanları da (topluluk) düşündükleri, çalışanlarının çalışma/takım arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalıştıkları ve çalışma/takım arkadaşlarından memnun oldukları, yardımsever bir örgüt yapısına sahip olduklarını bir başka ifadeyle toplumu ilgilendiren konularla ilgili kurumsal sosyal faaliyetlerde de bulundukları, müşterileriyle yalnızca ticari amaç gütmedikleri, aynı zamanda müşterilerine değer de verdikleri, çalışanlarını önemsedikleri ve çalışanlara kendilerini değerli hissettirdikleri, çalışanlarına vermiş oldukları maaşın yanı sıra ayrıca onlara çeşitli yan haklar da sundukları, çalışanlarına kişisel ve

mesleki becerilerini kullanmaları ve geliştirmeleri için çeşitli fırsatlar sundukları, iş sorumluluğu alma ve devretme aşamasında dikkatli olan ve kurum değerlerinin farkında olan bir liderlik anlayışını benimsedikleri, çalışanlarına mekanik olmaktan daha çok sosyal bir varlık olarak yaklaştıkları ve onların duygularına değer verdikleri, kendine özgü inanç ve davranışlara ait bir örgüt kültürüne sahip oldukları, çalışanlarına iş yükü, görevler ve çalışma saatlerinde değişiklik yapabilmelerine ve böylelikle iş-yaşam dengelerinin sağlanabilmesine imkân sağladıkları, zaman yönetimini başarıyla uyguladıkları, böylelikle çalışanların hem iş hem de sosyal hayatları için kendilerine yeterince zaman ayırabilmelerine olanak sağladıkları, çalışanlarının yemekhane kalitesinden ve zengin bir yemek çeşitliliği sunulmasından memnun oldukları, yalnızca çalışanlarını değil aynı zamanda ailelerini de kapsayan uygulamalar sundukları, böylelikle çalışma ortamındaki samimiyet sayesinde çalışanlarına bir aile gibi olduklarını hissettirdikleri, çalışanlarının motivasyonlarını artırmak, iş streslerini azaltmak ve örgüt içi iletişimi güçlendirebilmek için çalışanlarına yönelik çeşitli etkinlikler (kültür, sanat, spor vb.) düzenlendikleri ve son olarak işletmede gizli saklı herhangi bir durumun söz konusu olmadığı, fikirlerin herkesle paylaşıldığı ve çalışma ortamında açıklık kültürünün benimsenmesi olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak, Great Place to Work Enstitüsü'nün ABD'nin ilgili yıllara (2017-2019) ve her bir ölçek tipine (büyük, küçük ve orta) göre teknoloji sektöründe yer alan en iyi işverenlerin yayınlandığı listedeki işletmelerin çalışanları tarafından, çalıştıkları örgütü tanımladıkları kelimelerden hareketle ulaşılan ortak özelliklerinin; yalnızca kâr amacı gütmedikleri, diğer insanları da (topluluk) düşündükleri, çalışanlarının çalışma/takım arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalıştıkları ve çalışma/takım arkadaşlarından memnun oldukları, yardımsever bir örgüt yapısına sahip olduklarını bir başka ifadeyle toplumu ilgilendiren konularla ilgili kurumsal sosyal faaliyetlerde de bulundukları, müşterileriyle yalnızca ticari amaç gütmedikleri, aynı zamanda müşterilerine değer de verdikleri, çalışanlarına kişisel ve mesleki becerilerini kullanmaları ve geliştirmeleri için çeşitli fırsatlar sundukları, çalışanlarını önemsedikleri ve çalışanlara kendilerini değerli hissettirdikleri, çalışanlarına vermiş oldukları maaşın yanı sıra ayrıca onlara çeşitli yan haklar da sundukları, iş sorumluluğu alma ve devretme aşamasında dikkatli olan ve kurum değerlerinin farkında olan bir liderlik anlayışını benimsedikleri, çalışanlarına mekanik olmaktan daha çok sosyal bir varlık olarak yaklaştıkları ve onların duygularına değer verdikleri, kendine özgü inanç ve davranışlara ait bir örgüt kültürüne sahip oldukları, çalışanlarının yemekhane kalitesinden ve zengin bir yemek çeşitliliği sunulmasından memnun oldukları,

çalışanlarına iş yükü, görevler ve çalışma saatlerinde değişiklik yapabilmelerine ve böylelikle iş-yaşam dengelerinin sağlanabilmesine imkân sağladıkları, yalnızca çalışanlarını değil aynı zamanda ailelerini de kapsayan uygulamalar sundukları, böylelikle çalışma ortamındaki samimiyet sayesinde çalışanlarına bir aile gibi olduklarını hissettirdikleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Mevcut araştırma, ABD'de teknoloji sektöründe faaliyet gösteren en iyi işverenlerin ortak özelliklerini ortaya çıkarmıştır. Her ne kadar Türkiye'de teknoloji sektöründe faaliyet gösteren en iyi işverenler incelenmemiş olsa da mevcut araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, Türkiye'de de teknoloji sektöründe faaliyet gösteren ve sektörünün en iyi işvereni olmayı hedefleyen işletmeler için aşağıda yer alan öneriler fayda sağlayacaktır.

- Kurum içi işveren ve çalışanlar arası iletişimi güçlendirmek, takım çalışmasını ön planda tutmak ve kriz anında stratejik hareket edebilmek için işverenler ve çalışanlar ile birlikte şirket içinde veya dışında gerçekleştirilecek aktiviteler yardımcı olacaktır. İşletmeler için çalışanlar arasında düzenlenebilecek bu aktiviteler; işletme içindeki departmanlar arasında sportif aktivitelerin gerçekleştirilmesi (basketbol, futbol vb. takımların kurulması), müziğe ilgi duyan çalışanların bir araya gelerek bir yeteneklerini sergileyebilecekleri bir müzik grubu kurmalarına yardımcı olunması, işletmelere özel ekip olarak katılabileceleri çeşitli workshoplar, karaoke partileri, paintball, laser tag ve kaçış oyunları gibi stratejik, ekip çalışması gerektiren iç mekân ve dış mekân etkinlikler, takım ruhunun benimsenmesine yardımcı olacaktır.
- İşletmenin yalnızca kâr amacı gütmediğini göstermesi, toplumu ilgilendiren konularla ilgili kurumsal & sosyal faaliyetlerde bulunması, işletmenin işveren markasına olumlu yönde katkıda bulunmaktadır. Örneğin, çalışanlar ve işverenlerin birlikte ihtiyaç sahibi kişilere yardım ve destek sağlayan gönüllü derneklerle iş birliği yaparak, düzenlenen etkinliklerde aktif rol alması ya da işletmelerin bizzat kendi kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürütmesi, mevcut ve potansiyel çalışanların insana değer veren bir kültüre sahip bir işletmede çalıştıkları hissini verecektir.
- Çalışanlara almış oldukları maaşın yanı sıra ayrıca kendilerine çeşitli yan haklar da sunulması, kişisel ve mesleki becerilerini kullanmaları ve geliştirmeleri için çeşitli fırsatların (stresle başa çıkma, zaman yönetimi ve yabancı dil eğitimleri vb.) sunulması, fiziksel ve mental olarak gelişimlerinin sağlanması için spor salonu üyelikleri veya yoga, meditasyon etkinliklerinin organize edilmesi, özel sağlık sigortası, aylık gıda ihtiyaçları, kişisel bakım ve sosyalleşebilmeleri (sinema, konser, tiyatro vb.) için verilebilecek hediye çekleri ve

bunun yanı sıra çalışanlar için özel olarak belirlenmiş yan haklar tanınması, çalışanların ailelerini de kapsayan uygulamaların ve yan hakların sağlanması (aileyi kapsayıcı özel sağlık sigortası, çocuğu olan çalışanların eğitim masraflarının karşılanması için burs ödeneği vb.) çalışanların motivasyonu, örgütsel bağlılığının artmasına yardımcı olacaktır.

- Çalışanların tercihlerini dikkate alarak kapsamlı menüler hazırlanması, (vegan, vejetaryen, glutensiz, sağlıklı diyet yemekleri vb.) hijyenik bir ortamda bu yiyeceklerin korunması, hazırlanması ve servis edilmesi çalışanların en temel ihtiyaçlarından biri olan yemek ihtiyacının karşılanması ve sağlıklarının korunması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca çalışanlardan alınan geri bildirimlerle, yemek menülerini çalışanlarla birlikte oluşturmak ve farklı dünya mutfaklarını (Çin, İtalyan, Tayland vb.) denemelerine fırsat vermek, çalışanlardan pozitif geri dönüş almayı mümkün hale getirecektir.
- Çalışanlara esnek çalışma biçimlerini (evden çalışma, yarı zamanlı çalışma vb.) uygulayabilme fırsatı verilerek iş-yaşam dengelerini sağlama konusunda destek olunabilir.
- İşletmenin müşterileriyle yalnızca ticari amaç gütmedikleri, aynı zamanda müşterilerine değer de verdiklerini göstermeleri açısından, iş yaşamında veya haricinde, müşterileriniz için önemli olan günlerde/durumlarda (doğum günü, terfi, evlilik vb.) onları önemsediğinizi gösterecek bir e-posta ile tebrik etmek veya uygun bir hediyeyle teşekkürlerinizi sunmak, müşterilerinizle olan ilişkilerin güçlendirilmesine ve uzun süre birlikte çalışabileceğiniz sadık müşterilerinizin sayısının da artmasına olanak sağlayacaktır.
- Son olarak işletmelerin, iş sorumluluğunu alma ve devretme aşamasında dikkatli ve kurum değerlerinin farkında olan ve çok yönlü özelliklere ve vizyon sahibi bir yöneticilik ve liderlik anlayışını benimsemesi, çalışanlarına yetkinlik ve liderlik bazlı eğitimleri sunması, mevcut ve potansiyel lider ve yöneticilerin gelişimine öncülük etmesi, işletmenin marka imajını güçlendirerek, tercih edilen bir işveren olmasına yardımcı olacaktır.

Destek Bilgisi: *Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.*

Çıkar Çatışması: *Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.*

Etik Onayı: *İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.*

Bilgilendirilmiş Onam Formu: *Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.*

KAYNAKÇA

Ambler, T., Barrow, S. (1996), The Employer Brand, Journal of Brand Management, 4(3), 185–206.

American Marketing Association (1960), Marketing Definitions: A Glossary of Marketing Terms, Chicago: American Marketing Association.

Backhaus, K., Tikoo, S. (2004), Conceptualizing and Researching Employer Branding, Career Development Internationa, 9 (5), 501–517.

Barrow, S., Mosley, R. (2005a), The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work, New Jersey: Wiley.

Baş, T. (2011), İşveren Markası Yüksek Nitelikli Çalışanları Çekmenin ve Elde Tutmanın Anahtarı, İstanbul: Optimist Yayınları.

Chunping, Y., Xi, L. (2011), The Study on Employer Brand Strategy in Private Enterprises from the Perspective of Human Resource Management, Energy Procedia, 5, 2087–2091.

Computing Technology Industry Association (CompTIA). (2020), Cyberstates 2020: The Definitive Guide to the U.S. Tech Industry and Tech Workforce, Research report, USA. https://comptiacdn.azureedge.net/webcontent/docs/default-source/research-reports/comptia-cyberstates-2020.pdf?sfvrsn=39494164_0 (Erişim Tarihi: 07.02.2020).

Doğru, G., Yeygel Çakır, S. (2015), İşveren Markası Yönetim Sürecinde Strateji ve Uygulamaların İncelenmesi: Türkiye'deki Şirketlerin İnsan Kaynakları Yöneticilerine Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (40), 674–689.

Edwards, M. R. (2010), An Integrative Review of Employer Branding and OB Theory, Personnel Review, 39 (1), 5–23.

Eren, F., Öge, E. (2019), İşten Ayrılma Niyetinin İşveren Markasıyla İlişkisinin İncelenmesi, International Social Sciences Studies Journal, 5 (39), 3537–3547.

Forsey, C. (2019), Everything You Need to Know About Employer Branding, https://blog.hubspot.com/marketing/employer-branding (Erişim Tarihi: 09.10.2019).

Garibaldi, A. (2014), Employer Branding for Dummies: Glassdoor Special Edition, New Jersey: John Wiley & Sons.

Gilchrist, K. (2018), These are the Best Tech Companies to Work for in India, https://www.cnbc.com/2018/12/13/india-best-technology-companies-adobe-nvidia-microsoft-sap-in-top-10.html/ (Erişim Tarihi: 10.11.2019).

Glassdoor Birleşik Krallık. (2019), 2019 Best Places to Work Employees's Choice, https://www.glassdoor.co.uk/Award/Best-Places-to-Work-UK-LST_KQ0,22.htm, (Erişim Tarihi: 25.11.2019).

Glassdoor Almanya. (2020), Best Places to Work 2020 in Germany, https://www.glassdoor.de/Award/Beste-Arbeitgeber-Deutschland-LST_KQ0,29.html, (Erişim: 16.01.2023).

Great Place to Work UK (Birleşik Krallık). (2019), https://www.greatplacetowork.co.uk/about/about-us/, (Erişim Tarihi: 07.11.2019).

Great Place to Work Türkiye. (2022), En İyi İşverenler IT - 2022 Raporu, https://www.greatplacetowork.com.tr/bilgi-merkezi/ozel-raporlar/2022-itnin-en-iyi-isverenleri-raporu/, (Erişim Tarihi: 12.01.2023).

Great Place to Work Türkiye. (2023), Great Place To Work Sertifikası Nedir?, https://www.greatplacetowork.com.tr/tekliflerimiz/certifiedprogram/, (Erişim Tarihi: 12.01.2023).

Harvey, S. (2018), Fishing for Talent: How to Create an Employer Branding Strategy, https://medium.com/@steve_fabrik/fishing-for-talent-how-to-create-an-employer-branding-strategy-9ae246af287c, (Erişim Tarihi: 20.10.2019).

ILO. (2019), Working Time and Work-Life Balance Around the World, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_864222.pdf, (Erişim Tarihi: 20.01.2023).

Kalyankar, D., Mathur, N., Bakshi S. (2014a), Employer Branding and its Importance in Attracting Job Applicants?, Abhinav-National Monthly Refereed Journal Of Research In Commerce & Management, 3 (5), 83-87.

Klimkiewicz, K., Oltra, V. (2017), Does CSR Enhance Employer Attractiveness? The Role of Millennial Job Seekers' Attitudes, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 24 (5), 449-463.

Kucherov, D., Zavyalova, E. (2012), HRD Practices and Talent Management in the Companies with the Employer Brand, European Journal of Training and Development, 36 (1), 86-104.

Lievens, F. (2007), Employer Branding in the Belgian Army: The Importance of Instrumental and Symbolic Beliefs for Potential Applicants, Actual Applicants, and Military Employees, Human Resource Management, 46 (1), 51-69.

Martic, K. (2018), Employer Branding on Social Media: Best Examples, https://medium.com/hr-blog-resources/employer-branding-on-social-media-best-examples-84fec1f535e4, (Erişim: 13.10.2019).

Mosley, R., Schmidt, L. (2017), Employer Branding for Dummies, New Jersey: Wiley.

Nayır, B., Afacan Fındıklı, D. (2018), İşveren Marka Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'da Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1-18.

Owers, P. (2017), Employer Branding- How Important is Your Emplo-

yer Brand?, https://insights.papirfly.com/blog/win-win-corporate-social-responsibility-employer-brand, (Erişim Tarihi: 09.10.2019).

Ören, K., Yüksel, H. (2012), Marka İşveren veya İşveren Markası Kavramı: Bu Kavramın İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında ve İşçi Devir Hızı Kapsamında Değerlendirmesi, Kamu-İş, 12 (3), 31-52.

Ötken, B. A., Yolbulan Okan, E. (2015), Şimdi İşveren Markası Zamanı, İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Özgen, E., Akbayır, Z. (2011), İletişim Yaklaşımlarıyla Bir Değer Önermesi: İşveren Markalaması, Erciyes İletişim Dergisi, 2(1), 76-86.

Pateman, C. (2015), 10 Quick Ways to Improve Employer Branding and Top Talent Recruitment, https://www.launchpadrecruits.com/insight-articles/improve-employer-branding-recruitment/, (Erişim Tarihi: 21.10.2019).

Simpson, M. (2018), Technology Sector, https://www.itbusiness.ca/news/canadas-top-technology-employers-based-on-canadas-top-100-employers-19/106709, (Erişim Tarihi: 25.01.2020).

Sullivan, J. (2004), Eight Elements of a Successful Employment Brand, http://www.ere.net/2004/02/23/the-8-elements-of-a-successful-employment-brand, (Erişim Tarihi: 10.06.2019).

Vardarlıer, P. (2017), İşveren Markası ve Yetenekli Çalışan Etkileşimi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(4), 628-648.

Vasantha, S., Vinoth, K. (2014), The Influence of Employer Brand in Deciding the Workplace, Perception of Prospective Employees, International Journal of Scientific and Engineering Research, 5(10), 1401-1410.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayınları.

Yılmaz, G., Yılmaz, E. G. (2010), Personel Seçim Sürecinde İşveren Markalama ve Örgütsel Çekiciliğin Önemi Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları, ed. Atilla Yelboğa, Ankara: Turhan Kitapevi.

(POST-) MODERN DÜNYANIN PARADİGMALARINDAKİ DÖNÜŞÜM: İLERLEME YERİNE (SOSYAL/TOPLUM TEMELLİ) İNOVASYON(*)

(**)**Ali SEYYAR**
(***)**Mehmet AYSOY**

ÖZ

Modern Dünya ile ilerleme kavramı, anlam açısından birbirine çok yakındır. Her iki kavram, yeni/aydın bir insan tipinin ileri görüşlü fikirleri doğrultusunda herhangi bir şey veya konu hakkında en iyisine sahip olma iddiasında bulunmaktadır. Modern Dünyanın bir simgesi olan ilerleme, teknik, ekonomik, evrimsel veya tıbbi alanda bir gelişmeyi tanımlamak için genelde kullanılmaktadır. İlerlemenin çevresel ve sosyo-ekonomik yönden zararlı taraflarını da gören sivil toplumlar, (Post-) Modern Dünyanın ilerleme modelinden vazgeçerek inovasyona sarılmıştır. Toplumsal değişim, bundan böyle hem planlı/kontrollü olmalıydı, hem de sosyal sistemdeki teknik yenilikler, yeni fikirlere dayanmalıydı. Bu süreçte inovasyonlar, gittikçe daha çok sosyal ve hatta toplum temelli nitelik kazanmaya başlamıştır. Toplum yararını gözeten inovasyonlar, çevresel ve sosyo-ekonomik sorunlara çözüm geliştiren sosyal uygulamalar/modeller haline dönüşmüştür. Bu bağlamda bu makalede, başta (Post-) Modern Dünya olmak üzere Modernizm, Modernite, Modernleşme gibi kavramların kökenine inmiş ve bunlarla ilişkilendirilen ilerleme ve (sosyal/toplum temelli) inovasyon açılımları ele alınmıştır. Bu makalenin amacı, tarihsel süreç içindeki ilgili kavramların paradigmal değişimin nedenlerini sosyolojik açıdan değerlendirmektir.

Anahtar Kelimler: (Post-) Modern Dünya, Modernizm, Modernite, Modernleşme, İlerleme, (Sosyal/Toplum Temelli) İnovasyon.

TRANSFORMATION IN THE PARADIGMS OF THE (POST-) MODERN WORLD: (SOCIAL/SOCİETAL) INNOVATION INSTEAD OF PROGRESS

ABSTRACT

The concept of progress and the Modern World are very close in their

(*)***Makalenin Geliş Tarihi*** / 21.11.2022 - ***Makalenin Kabul Tarihi*** / 20.02.2023 - ***Makalenin Türü*** / Kuramsal
(**)***Prof. Dr.*** / Emekli Öğretim Üyesi, Sosyal Politika Uzmanı, aa.seyyar@gmail.com, ORCID iD: 0000-0001-8103-0954.
(***)***Doç. Dr.*** / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, maysoy@ybu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0003-1030-2777.

meaning. Both concepts aim to have the best of everything or to have themes in line with the forward-looking ideas of a new/enlightened type of person. Progress, a symbol of the modern world, is often used to describe a development in the technical, economic, evolutionary or medical field. Civil societies, which also see the environmentally and socio-economically damaging aspects of progress, have abandoned the model of progress of the (post-) modern world and turned to innovation. Social change should henceforth be both planned and controlled. Moreover, technological innovations in the social system should be based on new ideas. In this process innovations have increasingly gained social and even community-based (societal) qualities. Innovations that serve the common good have evolved into social practices/models that develop solutions to environmental and socio-economic problems. In this context, this article has explored the origin of concepts such as Modernism, Modernity, Modernization, in particular the (Post-) Modern World in according to the associated progress and (social/societal) innovation concepts. The aim of this article is to assess the reasons for the paradigm shift of relevant concepts in the historical process from a sociological perspective.

Keywords: (Post-) Modern World, Modernism, Modernity, Modernization, Progress, (Social/Societal) Innovation.

GİRİŞ

Her ne kadar Antik Çağ'ın filozoflarının eserlerinde ilerlemeye dair genelde teoloji ağırlıklı görüşler var ise de bu makalede ilerleme (progress) konusu, daha çok Modern Dünya'nın başlangıcı ile birlikte teknik bilginin ilerlemesi doğrultusunda ele alınmıştır. Bu doğrultuda son 100 yılda ilerleme adına oluşturulan veya geliştirilen en önemli icatlar/buluşlar, bir başka ifadeyle ekonomik anlamda katma değer yaratan yenilikler/yenileşimler anlamına gelen inovasyonlar (innovations) üzerinde bir bilgi sahibi olmak istediğimizde genelde örnek olsun diye telefon, televizyon, otomobil, tren, uçak ve internet gibi bir dizi teknik cihaz/âlet ve ulaşım/(dijital) iletişim araçları sıralanmaktadır. Toplumsal yaşamı derinden etkileyen örneğin sosyal güvenlik sistemlerdeki reformlar gibi yenilikler ise, belki de somut olarak fark edilmediğinden dolayı genelde inovasyon olarak pek algılanmamaktadır. Hâlbuki (Post-) Modern Dünya, sadece teknik inovasyonlardan ibaret değildir. Toplumsal değişim ile birlikte veya bizzat toplumsal değişimin muharrik unsurları olarak kültürel, ekonomik, bilimsel, siyasal veya sosyal inovasyonlar da ortaya çıkmaktadır.

Bunun yanında ne teknik, ne de sosyal inovasyonlar, birbirinden bağımsız olarak tek başına ortaya çıkan olgular değildir. Her biri, birbirlerinin alanlarını karşılıklı olarak az veya çok etki altına alabilmek-

tedir. Örneğin bugün internet olmadan yeni (ortak) iş modellerinin oluşturulması artık pek düşünülememektedir. Kaldı ki teknik inovasyonlar dahî toplumsal dönüşüm ve değişime de ön ayak olabilmektedir. Bundan dolayı teknik inovasyonların önemli bir bölümü, sosyal veya toplum temelli inovasyon kapsamına giren yenilikler olarak da kabul edilmektedir. Bu gelişmelerin karşısında bugün akademik merakın ötesinde sosyal ve çevresel koşullarının yanında artan toplumsal talepleri de dikkate aldığımızda daha kapsamlı bir inovasyon kavramına gereksinim duyulmaktadır.

Ekonomik rekabetin küreselleşmesi, Ar-Ge çalışmalarına bağlı yeni teknolojilerin ortaya çıkması, gelişmiş demokratik ve sosyal hukuk devletlerinin toplumsal refah odaklı sosyal politikaları gibi iç ve dış etkenler, inovasyon çalışmalarının daha da farklılaşmasına, daha somut bir açıklama ile çok daha akıllı, çevre dostu, sürdürebilir, sosyal ve toplum temelli olmasına yol açmıştır/açmaktadır. Bunun için bugün yeni icatlara ve buluşlara açık (post-) modern toplumlarda bütün inovasyon türlerini içine alan toplum temelli inovasyon (societal innovation) kavramı ortaya çıkmıştır.

Bu doğrultuda makalenin ilk bölümünde önce Modern Dünya kavramının semantik çerçevesi çizilmiş ve kavramsal açıklaması yapılırken, bununla ilişkisi olan Modernizm, Modernite ve Modernleşme gibi kavramlar arasındaki anlamsal bağ oluşturulmuştur. Daha sonra Modern Dünya ile birlikte anılan ilerleme kavramına yüklenen anlam, sosyolojik temeller üzerinden araştırılmış ve sosyal bilimler ekseninde analiz edilmiştir. İkinci bölümde ise Post-Modern Dünya anlayışı doğrultusunda 1970'li yıllara kadar adeta unutulmuş olan inovasyon kavramının (yeniden) ortaya çıkışı ile toplumsal değişim sürecindeki etkileri ele alınmış ve başta Avusturyalı iktisatçı Joseph Alois Schumpeter (1883-1950) olmak üzere birçok sosyal bilim insanın inovasyon kavramına yüklediği farklı anlamlar üzerinde durulmuştur. Aynı bölümde yeni toplumsal talepler doğrultusunda inovasyon kavramının semantik alanının genişleme süreçleri ve nedenleri tahlil edilmiştir. Daha somut bir ifade ile belirtmek gerekirse inovasyondan sosyal inovasyon ve sosyal inovasyondan toplum temelli inovasyon kavramına dönüşüm gereksinimlerinin perde arkası ve toplum hayatına yansımaları incelenmiştir.

1. MODERN DÜNYA ANLAYIŞI DOĞRULTUSUNDA İLERLEME KAVRAMINA YÜKLENEN ANLAM

Şunu başta ifade edelim ki, "modern" kelimesi, tarihsel boyutuyla değişik anlamlarda kullanıldığı için, kronolojik sınıflandırmada bile bazı zorluklarla karşılaşılmaktadır. "Modern" kelimesinin Latince karşılığı

olan ''modernus'' sözcüğünü ilk kez Papa I. Gelasius (492-496), bir fermanında ''yeni, yeni dönem, bugün, şu anda, hemen, daha yeni'' anlamlarında kullanmıştır (Thiel, 1868: 389; Bonnet, 2004: 10-11).

Bundan sonra Batı Dünyası'nda ''modern'' kelimesi, yüzyıllar boyunca adeta unutulmuş ve ancak 18. yüzyılda ilk önce Fransa'da kullanılır hâle gelmiştir. Almanlar da ''modern'' kelimesini yabancı bir kelime olarak 1727 yılından itibaren ''eski'' ve ''antik'' kelimelerin bir zıddı olarak dillerine kazandırmıştır. 1859 yılında ise bir Fransız şair, deneme yazarı ve sanat eleştirmeni olan Charles Baudelaire (1821-1867), bu kelimeyi sık sık kullanmıştır. Alman Edebiyatçı Eugen Wolff (1863-1929), 1886 yılında kaleme aldığı bir makalesinde ''modern'' kelimesini Alman toplumunda da popüler hâle getirmiş ve bu bağlamda ilk kez ''modern sanat'' kavramını kullanmıştır. Latin Edebiyatı Uzmanı Alman-Amerikan Yazar Hans-Ulrich Gumbrecht (1978), Avrupa menşeli kavramlar tarihi ekseninde ''modern'' kelimesini üç anlamda ele almıştır:

1.) Modern, ''önceki''nden ayırt edebilmek için, ''şimdiki'' veya ''şu andaki'' anlama gelmektedir.

2.) Modern, ''eski''sinden ayırt edebilmek için, ''yeni'' anlamındadır. Burada ''yeni'', geçmiş zaman/tarih olgusundan farklı olarak şimdiki zamana ait bir dönem/çağ olarak anlaşılması gerekmektedir.

3.) Modern, ''ebedi/kalıcı/sonsuz'' olmaktan ziyade her halükârda ''geçici'' bir nitelik arz etmektedir.

Bu üç anlamdan çıkartılacak ders, ''modern'' kelimesinin kendi içinde değişken, zıt ve çok anlamlı olduğudur. Zaman algısı açısından hem somut, hem geçici, hem de görecelidir. Görecelidir, çünkü modern denilen şey/olgu, zamanla aktüalitesini yitirmekte ve eskimektedir. Buna göre geçmişte eski çağlara ait olay ve olgulardan farklı ve dolayısıyla yeni bir açılımdan yana bir tavır koyan kişi, ''modern'' olarak nitelendirilebilmektedir. ''Modern'', aynı zamanda sanat ve toplum açısından somut olarak tarihsel dönem/yeniçağ kavramı olarak da kullanılmaktadır. Bu anlamda Alman bilim insanları, ''Modern Dünya'' veya ''Modern Çağ'' kavramını kısaca ''Die Moderne'' terimi ile ifade etmektedir. Bununla birlikte ''Die Neuzeit'' (Yeni Dönem/Yeni Çağ) tabiri de kullanılmaktadır. İngilizler ise bu döneme ''the modern times'' (modern zaman/lar), Fransızlar ise aynı anlama gelen ''les temps modernes'' tabirini tercih etmektedir. Almanya'da ''Modern Dünya'' kavramına, Natüralizm ile birlikte ortaya çıktığı halde, somut bir tanımlaması yapılamadığından dolayı farklı anlamlar yüklenmiştir. Özellikle sanat, müzik ve fikir alanında ortaya çıkan her yeni tarz veya düşünce, ''modern'' olarak algılanmıştır. Bu bağlamda bugün bile halk dilinde ''modern'', ''modaya uygun'', ''zamana uygun'' veya ''çağdaş'' olarak anlaşılmaktadır.

Modern Dünya, Avrupa'da 1517-

1648 yıllarında görülen ve Hristiyanlığın mezheplere bölünmesine sebebiyet veren reform hareketleri ile gün yüzüne çıkmış, ulusal devletlerin oluşumu ve sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan işçi kesimi ve burjuvazi ile birlikte devam etmiştir. Ancak "Modern Dünya-Modern Zaman/lar" tabirinin tarihsel olarak kullanılışını ancak 1800'den sonraki yıllarda görülmüştür. Köklü yapısal değişim ve dönüşüm yönleriyle Modern Dünyanın başlangıcı, daha çok 1830'dan sonra başlamaktadır. Bu anlamda Modern Dünya, Napolyon Savaşlarının bitmesi ile birlikte siyasal ve endüstriyel devrimlerin bütün Avrupa'ya sirayet etmesinden sonra tarihte bu boyutta görülmemiş kadar hızlı ve yeni bir şekil almaya başlamıştır. Hiçbir modern devlet, 1789 Fransız Devrimi'nin fikirlerine kayıtsız kalamamış, önü durdurulamayan sanayileşme ise geleneksel sosyal yapıyı ve hayat tarzını bütünüyle değiştirmiştir.

Felsefe tarihi açısından Modern Dünya, Fransız düşünür Michel de Montaigne (1533-1592), Fransız filozof ve matematikçi René Descartes (1596-1650) ve Aydınlanmanın erken dönem savunucularından olan Hollandalı filozof Baruch Spinoza (1632-1677) gibi düşünürler ile başlamıştır. Çünkü bu düşünürler, bilhassa Skeptisizm (Şüphecilik) gibi felsefik görüşleri modernleştirerek, bilim dünyasına aktarmıştır. Felsefik yaklaşım açısından Modern Dünya, özellikle Aydınlanmanın en önemli ilkesi olan akıl yani rasyonel düşünceden etkilenmiştir. Evrensel akıl ilkesi, Alman filozof Friedrich Hegel (1770-1831)'in İdealizminin de bir tezahürüdür aynı zamanda. İdealizm (Idealism), mantıksal olarak zihinsel algılamaya bağlı olduğunu öne süren bir dünya görüşüdür. İdealizm, sosyal bilimlerin konusu olan toplumu ve sosyal davranışları, evrensel ve doğal yasalardan farklı olarak, ahlaki, insani, psikolojik ve ruhsal yönden ele almakta ve bunlara bir anlam vermeye uğraşmaktadır. İdealist felsefe anlayışına göre düşünce, biricik hakikattir ve bu çizgide Modernlik, rasyonel akla dayanan zihinsel özgürlüktür (Akarsu, 1994: 70).

Modern Dünya'nın başlangıç tarihini belirlemek, çoğu zaman kültür, sanat, toplum, siyaset, ekonomi gibi olgusal bağlamlarına göre değişebilmektedir. Ortaçağ ve Reformasyon arasındaki tarihsel dönemi temsil eden ve antik çağı ihya eden Rönesans temel alındığında, erken Modernliğin ortaya çıkışı, 15-16. yüzyıla dayandırılmaktadır. İktisadi ve teknolojik gelişmeler dikkate alındığında ise Modernleşme, Sanayi Devrimi yani 18. yüzyılın ortalarından itibaren hız kazanmaya başlamıştır. Siyasal yönüyle Modernlik, Fransız Devrimi'nden sonra yani 18. yüzyılın sonlarında ve 19. yüzyılın başlarından itibaren kendisini göstermiştir. Avrupa'da milliyetçilik/ulusalcılık fikirlerinin yaygınlaşması ile birlikte Modern Dünyanın özellikleri yine 19. yüzyılın başlarından itibaren tezahür etmiştir. 19. yüzyıl,

aynı zamanda edebiyat ve sanat tarihi açısından estetik moderniteyi temsil eden bir çağdır (Zima, 2001).

Sosyal tarih ve sosyoloji açısından bir değerlendirme yapmak gerekirse Modern Dünya, 18. yüzyılın sonlarına ve 19. yüzyılın ortalarına doğru bir süreçte şekillenmiş ve günümüze kadar bütün etkinliği ile varlığını sürdürmektedir. Bahsedilen başlangıç dönemi aynı zamanda feodal bir toplumdan burjuvazi toplumuna geçiş sürecidir. Feodalizm, idari ve askeri gücü elinde bulunduran feodal beyler, yani senyörler sınıfı ile bunların mülkiyeti altında bulunan ve toprağa bağlı olarak çalışan bir tür köle olan serflerden oluşan bir sosyal sistemdir. Sanayileşme, iç göç, kentleşme, toprak reformu, köylülerin ve işçilerin ayaklanması, insan hakları ve demokratikleşme gibi süreçler, feodal sistemi çöküntüye uğratmıştır. Bunun yerine Avrupa kentlerinde bir burjuva denilen orta tabaka oluşmuştur (Gall, 1989).

Genellikle 1850'li yıllar, Modern Dünyanın kazanımlarının topluma yayılması veya nüfuz etmesinin başlangıcı için tarihsel bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Bu süreçte sosyal düzendeki çalkantılar, başta işçi sınıfı olmak üzere geniş halk kitleleri tarafından da hissedilmiştir (Wagner, 1995: 42–43).

1.1. Modernizm, Modernlik ve Modernleşme Kavramlarının Açılımı ve Aralarındaki İlişki

Modern Dünya ile birlikte genelde Modernizm (Modernism), Modernlik/Modernite (Modernity) ve Modernleşme (Modernization) gibi kavramlar da anılmaktadır. Modernizm, Aydınlanma çağı ile gelen zihinsel dönüşümün ortaya çıkardığı bir ideoloji, modern düşünce, karakter ve(ya) bir hayat tarzıdır. Çağdaşlık olarak da ifade edilen Modernizm, hümanizm, sekülarizm (laiklik) ve demokrasi temelleri üzerine kurulu, egemenliğini insanlara geniş özgürlükler vermede gören, kurtuluşu dini kurumlardan ziyade akıl ve bilimde arayan, insan biçimci ve insan merkezci bir dünya görüşüdür. Daha spesifik olarak bu kavram, modernist hareketi, onun kültürel eğilimlerini ve 19. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başlarında Batı toplumunda meydana gelen kapsamlı ve derin değişimlerden kaynaklanan bir dizi kültürel hareketi tanımlamaktadır. Modernizm, aslında realizmin muhafazakâr değerlerine karşı bir isyandı. Modernizmin tartışmasız en paradigmatik motifi, geleneğin reddi ve yeni biçimlerde yeniden doğuşu, birleştirilmesi, yeniden yazılması, yeniden özetlenmesi ve(ya) revizyonudur. Kısacası; Modernizm, rasyonalite, akıl ve mantığın gücü, bilimsel gerçekler, ilk çağlara ait doğrular, sistematik düşünce ve pozitivizm ile yakından ilişkilidir (Usta, 2011: 196; Graff, 1973; Graf, 1975; Barth, 1984).

Modernizm, Fransız klasisizmi ile başlayan "Eskilerin ve Modernlerin Kavgası" (Querelle des Anciens et des Modernes) ile anlam değişikliğine gitmiş ve tartışmalı bir şekilde

Modernite kavramının gün ışığına çıkmasına yol açmıştır. Bu ''Kavga'', klasik-evrenselci dünya ve insan görüşüne gölge düşürmüştür. Kopernik ve Descartes'tan bu yana bilim ve felsefeye damgasını vuran ilerleme fikri, Modernite tartışmaları ile birlikte antik dünyayı örnek olmaktan vazgeçmiştir. Aydınlanmanın sonraki öncüleri ise rasyonel aklın etkisi altında kalarak, tarihi halen ilerlemenin bir unsuru olarak görmeye devam etmiştir. ''Eskilerin ve Modernlerin Kavgası'', bu süreçte evrensel nitelikte zamansız bir güzelliğin (beauté universelle) yanı sıra görece niteliği taşıyan zamana bağlı bir güzelliğin (beau relativ) de olduğunun farkına varılmasıyla sona ermiştir (Jauss, 1970: 32).

Modernistler, artık geçmişi idealleştirme yerine gelecekte görmek istedikleri mükemmel olana yönelme ihtiyacı duymuştur. Kısacası, ''Eskilerin ve Modernlerin Kavgası'', böylece Aydınlanma döneminin başlamasına yol açmıştır. Aydınlanmayı takip eden Romantizm ise bir taraftan yeniden Ortaçağa yönelmiş, diğer taraftan da Modernliği klasik ile buluşturmuştur. Ancak Ortaçağ'ın yeniden keşfi, Aydınlanma düşüncesine karşı bir düşünce eylemi olmaktan çok antik çağ ile Modern Dünyanın çeşitliliğini ortaya çıkartan yeni bir dönüşüm olmuştur. Böylece 19. yüzyılda ortaya çıkan ''radikalleşmiş Modernite bilinci'', Romantizmden tamamen kopmuştur. Bu kopuş, bugünün Modernite anlayışının ne kadar hızlı bir şekilde dünün Modernitesine dönüşebileceğini göstermektedir (Habermas, 1980: 41-42).

Genel olarak zamanla eski ve yeni karşıtlığının önemi azalmış ve geriye sadece tarihe karşı soyut bir karşıt bakış kalmıştır. Artık ''modern'' olarak kabul edilen şey, zamanın ruhundan kaynaklanan spontane bir gelişmenin nesnel bir ifadesi haline gelen şeydi. Bu bağlamda özellikle Alman sosyolog Georg Simmel (1858-1918), Modernite üzerine yaptığı çalışmalarını yaşadığı dönemde egemen olan Tarihselcilik tartışmalarının aşılmasına bir katkı olarak görmüş ve bu nedenle Moderniteyi tarihsel köklerinden bağımsız olarak ''Zamansızlık'' ve ''Zamanüstülük'' çerçevesinde ele almıştır (Lichtblau, 1997: 19-23). Simmel, toplumsal etkileşim biçimlerine ve dolayısıyla Modernliğin ''enstantanelerine'' yani anlık görüntülerine başvurarak, Modernite teorisini şimdiki zaman üzerinden geliştirmiştir (Frisby, 1984: 77). Simmel'e göre, Modernitenin özünü tarihsel arka plandan ziyade spesifik olarak modern yaşamın ürünlerinin içeriğinde yani kültür bedeninin ruhunda aramak gerekmektedir (Simmel,1903:116).

Simmel'in Moderniteye yüklediği anlam şu şekildedir: ''Modernitenin içeriği en nihayetinde psikolojizmdir, aslında iç dünya hükmünde olan içimizdeki reaksiyonlara göre dünyanın yaşanmışlığı ve yorum-

lanmasıdır'' (Simmel, 1989-2015: 346). Burada içerikten, nesnenin karmaşık özel süreçlerinin açıklanabilen özelliklerin, ilişkilerin ve yasal kuralların kavramsal özü anlaşılmalıdır. Bu anlamda Modernite, insanın içsel yaşamın bir bileşenidir. Buna göre dış dünya, iç dünyanın bir parçasıdır. Felsefi sorunları psikolojinin ilgi alanlarına indirgeyen psikolojizm, ruhsal yaşanmışlıklara, deneyimlere, süreçlere ve psikolojik yapılara atfedilen bir olgudur. Simmel'in Modernite ile ilgili yukardaki soyut tanımlaması, birçok eleştirmene göre Modernitenin sosyal teorisini yeterince ortaya koyamamaktadır. Nitekim Simmel'i Modernitenin önemli bir teorisyeni olarak gören Frisby (1989: 10), Simmel'in özellikle modern olguların veya kurumların tarihsel analizlerine yer vermediğini kabul etmektedir.

Özellikle edebiyat çalışmalarında Modernitenin başlangıcı, genellikle Romantizm ile birlikte anılmaktadır. Bu bağlamda kültürel Modernitenin başlangıç noktası olarak Fransız Devrimi veya Aydınlanma gösterilmektedir. Fransa'da Charles Baudelaire'in 1859'da kaleme aldığı ve 1863'te yayınlanan ''Modern Yaşamın Ressamı'' (Le peintre de la vie moderne) adlı eseri, birçok yönden estetik konulara tanıklık yapmakta ve sanatı, Modernitenin merkezine yerleştirmektedir. Bu kitapta Baudelaire (1863), güzel kavramının sürekli değişen yaşam şartlarının ve ideallerin karşısında geleneksel bir şey olarak kendi özünü nasıl koruyabileceğini sorgulamıştır. Vardığı sonuç, Modernitenin gelip geçici bir şey ve değişen sanat anlayışının sadece bir tarafı olduğu yöndedir. Sanatın diğer tarafında ise hiç değişmeyen Modernite, ebedidir yani sonsuzluk içinde kalıcıdır (Jauss 1970: 55). Moderniteye yeni bir anlam kazandırmak isteyen Baudelaire, böylece estetik Modernlik ile tarihsel olarak deneyimlenen Modernliği birleştirmiştir. Bir başka ifadeyle geçmişten gelen zaman üstü güzellik anlamında sonsuzluğu Modernitenin karşısına dengeli bir şekilde yerleştirmiştir. Baudelaire'in estetikteki geçici ve ebedi diyalektiği, sosyal teorisyenler için de bir esin kaynağı olmuştur. Özellikle sosyologlar, metropol yaşamını ve bu yaşamın sanatsal yansıması sorununu kendilerine konu edinerek, modern toplumsal yaşamdaki akışkan, geçici ve tesadüfi olanı incelemiştir (Frisby, 1989: 27).

Habermas (1980: 36-37)'ın Modernite üzerine bir denemesinde yazdığı gibi, estetik Modernite, artık 'yaşlanmıştır' ve süreç içinde en nihayetinde 'post-avangard' (post-modern) bir sanata dönüşmüştür. Bu doğrultuda kültürel Modernlik, çoğu zaman sanat alanının ötesine bakıldığında ancak gündeme gelmektedir. İşte Modernite hakkında ortaya konulan tezat gibi görünen bu düşünceler, yeni tartışmalara ve eleştirellere hep zemin hazırlamaktadır. Netice itibariyle

Modernite, feodalizmden, kapitalizme, sanayileşmeye, sekülerleşmeye, rasyonelleşmeye, ulus devlete, onu oluşturan kurumlara ve şehirleşme ile birlikte modern yaşama tarzına geçişin damgasını vurduğu geleneksel sonrası, ortaçağ sonrası bir tarihsel döneme ait zengin bir kavramdır (Barker, 2005:444).

Çağdaşlaşma, asrileşme ve(ya) muasırlaşma olarak da ifade edilen Modernleşmeden ise belirli bir toplumun Modernliğin tipik özellikleri olarak kabul edilen ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel özellikleri kazanma eğilimini gösteren büyük ölçekli değişim süreçlerinin toplamı anlaşılmaktadır. Modernleşme anlayışında çağın gereklerini benimseme, modern üretim ve tüketim araçlarını kullanma, zamana veya bugün geçerli olan değerlere uyma ve modern yaşama gibi birçok yenilikçe unsurlar ve olgular bulunmaktadır. Dolayısıyla Modernleşme kavramı, kökenleri yüzyıllar öncesine dayansa bile, 18. yüzyılda kazandığı anlamıyla Modernite kavramını da ima etmektedir (Martinelli, 2005: 5-6)

Modernleşme, mutlak bir biçimde geçmişle bağının bütünüyle koparılması veya bunun yerine başka bir şey ile ikame edilmesi anlamına gelmemektedir. Mevcut olan veya yeni olarak ortaya çıkan ile geçmişi arasında değişik derecelerde bir bağlılık/devamlılık her zaman söz konusudur. Bu bağlamda "modern" olan, aslında her zaman zaten var olanın yeni bir biçimidir (Walter, 1982: 675). Dolayısıyla Modernleşme, hep devamlılık arz eden ve dolayısıyla hiçbir zaman sonuçlanmamış/sonuçlanmayacak bir süreçtir. Bu anlamda Modernite ile gelenek arasında somut ve kesin sınırlar çizmek, her zaman kolay olmamaktadır. Radikal değişim veya kalıcı bir yenileme olmadığı sürece Modernite ile gelenek arasında çoğu zaman değişik biçimlerde iç içe girmiş bir yapı görmek mümkündür.

Gerçi Modern Dünyada eskidir diye geleneksel bilimlere pek yer verilmek istenmemiştir, daha doğrusu geleneksel bilimler dahi daha çok modern bilim kavramı açısından ele alınmıştır. Bu anlamda geleneksel bilimin önemli bir parçası olan tarihsel açıdan ağırlıklı olarak hermetik bilimler olarak ifade edilen ezoterik bilimler, Modernizmin baskısı ile uzun zaman dikkate alınmamıştır. Halbuki ezoterik bilimler, erken Modernlik (Rönesans) döneminde etkili olan bir olguyu ifade etmiştir. Örneğin tıp tarihi açısından "Rönesans Tıbbı", hem hermetik bilimlerin, hem de Modernliğin bir parçasıdır. Bu bağlamda Modernliğin içinde geleneksel ezoterik bilimleri, "kutsal bilim" kavramı üzerinden ele almış olan Fransız metafizikçi düşünür Rene Guenon (1886-1951), hakikati perdelemek yani onu insan aklının düzeyine indirgemek isteyen Modernizmin profan ve rasyonalist dayatmalarını eleştirmiş ve metafizikçi yani akıl-üstü bir yaklaşımla gele-

nek ile Moderniteyi daha insani bir perspektiften bir arada yürütmesini bilmiştir (Aysoy, 2020: 27–28).

Dolayısıyla Modernleşme, sonucu kesin olarak belli olan tek boyutlu veya tek çizgili bir süreç değildir. Modernitenin barındırdığı unsurların yansımaları açısından ancak bir kısmının geçmişine göre yeni veya farklı olduğu söylenebilmektedir. Modern Dünya bağlamında Avrupa'da en az iki asırdan beri devam eden Modernleşme süreci, ülkelerin ilerlemelerini ve gelişmişliklerini değişik boyutlarda etkilemiştir. Modernleşme, nihayetinde Avrupa'da farklı siyasal ve ekonomik sistemler ortaya çıkartmış olduğu gibi ülke içinde ve ülkeler arası ekonomik eşitsizliğe de yol açmıştır (Therborn, 1995:129).

Berman (1983)'a göre Modernleşme, her zaman mutlak anlamda daha çok barış ve özgürlük anlamına gelmemektedir. Ancak her toplumda farklı tür ve anlayışta özgürlük söz konusu olabilmektedir. Örneğin siyasal Modernleşme, insanlara özgür yurttaşlık hakkı vermekte, sivil toplum ile beraber katılımcılık olanağı da tanımaktadır. Bununla beraber özellikle sosyo-kültürel alanda tesis edilen modern sistemi kabul ettirmek amacıyla (bazı despotik) devletlerin dayatmasıyla disiplin kuralları uygulanmakta ve yeni düzene uyma zorunluluğu da getirilmektedir.

Diğer taraftan Modernleşme sürecinde her yenilik/ilerleme, mutlak anlamda yararlı veya rasyonel olarak kabul edilmemeli ve bununla birlikte geçmişe ait eskiler de irrasyonel ve faydasız olarak damgalanmamalıdır. Ne var ki bu genel ilkeden uzaklaşma pahasına da olsa geçmişte örneğin reform/devrim niteliği taşıyan modernist düzenlemeler, sırf eski rejimi/sistemi kötülemek ve ideolojik üstünlük sağlamak amacıyla yeni düzenin savunucuları tarafından bütünüyle rasyonel ve yararlı olarak takdim edilmiştir. Kapitalist temelli Modernleşme sürecinde ise sanayileşme ile birlikte iş bölümü daha çok önem kazanmış ve bu değişim, daha çok ihtisaslaşma ve refah anlamına gelmiştir. Ancak, kapitalist ekonomilerde refah artışı, geniş toplumsal kesimlerin lehine gelişmemiş ve zenginlerle yoksullar arasındaki sosyo-ekonomik mesafeyi daha da artırmıştır.

Görüldüğü üzere Modernleşme süreçleri, birçok farklı parça süreçlerden oluşmaktadır. Modernleşme, aslında bu farklı parça süreçlerinin bir araya gelmesiyle meydana gelmektedir. Örneğin nüfusun artması, kentleşme, ekonomik büyüme ile birlikte belirlenen sosyal bünyedeki yapısal farklılaşmalar, teknolojik gelişmeye rağmen sosyal adaletsizlik, sosyal ve siyasal değişiklikler ve değerlerin değişime uğraması gibi kendine özgü süreçlerin bütünü, Modernleşmenin karmaşık boyutunu yansıtmaktadır. Bu bağlamda bazı araştırmacılar, kronolojik sıralama açısından kentleşme, okuma

yazma faaliyetleri, medya kullanımı ve seçimlere demokratik katılım unsurları arasında ilerlemeye ait belirgin bir korelasyon saptamıştır (Lerner, 1958:60).

Modernleşme kavramını, bireysel ve toplumsal düzeyde ele almakta fayda vardır. Bireysel açıdan Modernleşme, geleneksel yaşama tarzını terk edip, bunun yerine yeni ve belki de daha geniş kitleler tarafından benimsenmiş bir yaşama biçimini kabul etmektir. Toplumsal açıdan Modernleşme ise, belirli bir derecede (görece) statikleşmiş, yerleşik kurumların yerine daha kuvvetli ve etkili kabul edilen yapıların oluşturulma sürecidir. Gelişmekte olan bazı ülkeler, Modernleşmeyi Batılılaşma ile özdeşleştirmektedir. Dolayısıyla bu bağlamda Modernleşme, Batı ülkelerinin hem sanayileşmiş kapitalist/liberal ekonomi modellerine, hem de onların modern yaşama tarzına doğru bir değişmeyi ifade ederken, çağdaşlaşma, daha çok geleneksel kimliği de koruyarak, zamanın gerekleri doğrultusunda kendiliğinden meydana gelen bir yenilenme, değişim ve(ya) ilerlemedir.

Şunu da ifade etmek gerekir ki, günümüzde bir taraftan Modernleşmenin ne zaman başladığı ve ne zaman sona erdiğinin tartışmaları yapıldığı gibi Modernite projesinin yerini değişen iç unsurlarıyla birlikte bir post-Modernitenin alıp almadığı konusu da hararetli bir şekilde tartışılmaktadır (Zapf, 1995: 182). Kısacası, Modernleşmenin ne zaman başladığı ve onu tam olarak neyin karakterize ettiği konusu belirsizliğini korumakla birlikte Modernleşmenin ilerleme temelli paradigması da halen gündemden düşmemektedir.

1.2. Modern Dünyanın İlerleme (Progress) Paradigması

Her ne kadar Greklerde (Antik Çağda) ve Romalılarda 'ilerleme' [prokope (Antik Yunanca), progressus (Latince), progress (İnglizce)] fikrinin dönemin Xenophanes (M.Ö. 570–480), Cicero (M.Ö. 106–43), Lucretius (M.Ö. 99–55) ve Seneca (M.Ö. 4 – M.S. 65) gibi filozofların eserlerinde ağırlıklı olarak teoloji eksenindeki açıklamalarıyla görmek mümkün ise de (Salgar, 2015: 312–315), bu makalede ilerleme kavramı, daha çok birçok yeniliği içinde barındıran Modern Dünyanın başlangıcı ile birlikte doğaya ilişkin bilginin ilerlemesi doğrultusunda ele alınmış ve günümüze kadarki süreçte ortaya çıkan kavramsal dönüşümü değerlendirilmiştir.

Modern Dünya ile ilerleme, anlam açısından birbirine çok yakın kavramlardır. Her iki kavram, herhangi bir şey veya konu hakkında dünyada en iyisine sahip olma iddiasında bulunmakta ve(ya) modern niteliklerini taşıyan bir insan tipi tarafından ileri görüşlü fikirlerin ortaya konulduğunu savunmaktadır. Tarihsel boyutuyla ve semantik (anlamsal özü) açısından ilerleme kavramı çoğu zaman olumlu bir

olgu olarak algılanmıştır. Çok farklı çağrışımlara yol açan ilerleme kavramının genel kabul görmüş bir tanımı olmasa da bu pozitif bakış, yüzyıllar boyunca geçerliliğini koruyabilmiştir. Nitekim Alman sosyolog ve ekonomist Ferdinand Tönnies (1855–1936), 1926'da ilerlemeyi eksikliklerin üstesinden gelinmesi konusunda gösterilen gayret ve elde edilen başarı olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda gerileme ve hatta duraklama, ilerlemenin kabul etmediği veya tanımadığı kavramlardır (Henßler ve Schmid, 2007: 151).

Hangi alana yönelik olursa olsun ilerlemenin amir hükmündeki genel ilkesi hep "Ne pahasına olursa olsun ileriye doğu adımını atmak!" olarak algılanmıştır. Bu slogan, sanki insanın yalnızca ilerlemek uğruna ilerlemek zorunda olduğu izlenimini vermektedir. Buna göre başta teknoloji ve ekonomi olmak üzere büyüme, ancak ilerleme ile mümkündür. Bir başka ifadeyle Modern Dünyanın dayatması ile (ekonomik) büyüme ile ilerleme, eş anlamlı kavramlar haline dönüştürülmüştür. Ne var ki bir süreç olarak Modernleşme, bir yandan teknik ilerleme ile anıldığından dolayı methedilmiş, diğer yandan da özellikle ezilen kitleler dikkate alındığında sıkıntılı/sorunlu bir dönem olarak eleştiri konusu olmuştur. Nitekim Sanayi Devrimi, Aydınlanma ve kilisenin siyasal hayattan uzaklaştırılması anlamında sekülerleşme (laiklik) gibi eşzamanlı olarak ortaya çıkan birçok karmaşık etken, toplum hayatının hemen her alanını çalkantılı bir şekilde sarsmış ve değiştirmiştir.

18. yüzyıldan itibaren Aydınlanma ile ilişkili ilerleme kavramı, Modern Dünya'nın vazgeçilmez paradigmalarından olan teknik gelişme, ütopya, reel siyaset ve sanayileşme bağlamında ele alınmıştır. Bu anlamda ilerleme, fikirler tarihi açısından önem arz eden teknik ve siyasal hedefleri gerçekleştirme girişimleridir. Aydınlanma dönemine ait felsefe odaklı ilerleme kavramı, 19. yüzyılda gündelik hayata girdiğinde siyasal ve ekonomik yönden geniş bir alana yayılmış ise de daha çok teknik boyutuyla bir anlam kazanmıştır. Bilim ve teknoloji alanında elde edilen başarılar (örneğin fabrika gibi yeni endüstriyel üretim yöntemleri ile telgraf ve demiryolları gibi yeni iletişim ve ulaşım altyapıları), 19. yüzyılda Avrupa ekonomilerinin dinamizmini hızlandırmıştır. Bu süreçte teknik yenilikler, tarihsel olarak kayda geçirilir bir ilerleme kavramının temel kıstası haline gelmiştir. Örneğin daha verimli makineler ve daha çok hız yapan lokomotifler, 19. yüzyılda ilerlemenin somut göstergeleri olmuştur (Felderer, 1996).

Her ilerleme, aslında inovasyon olarak adlandırılan icat ve buluşların meydana getirdiği değişikliklerin bir sonucudur. İlerleme fikrinin kökleri, bir taraftan eski Yunanlıların dünya görüşüne, diğer taraftan da Modern Dünya sürecinde özü itibariyle Hristiyanlığın kurtuluş inancının

sekülerleştirilmiş Ütopizm anlayışına dayanmaktadır. 18. yüzyılın aydınlanmış Avrupa düşüncesinin yol gösterici bir ilkesi olarak ilerleme kavramı, muazzam bir tarihsel öneme ve etkinliğe sahiptir. Çünkü Modernite binasının temel taşları, ilerleme düşüncesi ile atılmıştır. Ancak ilerleme, sadece modern olanın bir şartı değildir, aynı zamanda Modern Dünya içinde tarihsel araştırmalarla tanımlanabilen ve analiz edilebilen bir olgudur (Koselleck, 1975: 351-423).

İlerleme temelli dünya görüşü, 18. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan kurgusal literatür ile iyice belirgin hale gelmiştir. Örneğin Koselleck (1982:5-6), Fransız yazar Louis-Sébastien Mercier (1740-1814)'in 1771'de Amsterdam'da yayınlanmış olan "Yıl 2440" isimli sosyo-kültürel ütopik romanını değerlendirirken, Mercier'in bir tarihçi olmaktan ziyade gelecek zamanın bir kurgulayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Mercier, bu eserinde 2440 yılına işaret ederek, Fransız mutlakiyetçiliğinin despotik uygulamalarının ve aristokrasinin olmadığı, ortak akla dayanan özgür ve seküler bir toplumun inşa edileceğini hayal etmiştir.[1] Bu eserde tarih felsefesinin merkezi bir unsuru olarak takdim edilen gelecek ütopyası, tarihsel süreç içinde kendini mütemadiyen geliştiren mükemmel bir insan tipi varsayımı tezi ile güç kazanmaktadır. Bu saptamaya göre tarih, siyasal yapının sağladığı ve garanti ettiği toplumsal özgürlüğün sürdürebilmesi amacıyla barbarlık ve hurafelerden kurtulmanın yolu aklın ilerlemesi sürecidir.

Burada pozitif bir anlama sahip olan ilerleme kavramı, Aydınlanma sürecinde ortaya çıkmış toplumsal özgürlük ve egemenlik fikirleriyle yakından ilişkilidir. İlerleme, esasında dinamik bir karaktere sahip olan teknolojinin hızla geliştiği aydınlanmış Modern Dünyaya ait bir olgudur. Bu nedenden dolayı ilerleme, sosyal, politik, ekonomik ve teknik yenilikleriyle süreklilik arz eden bir gelişmedir. Buna göre eyleme geçen bir özne olarak insan, bizzat kendisi tarihi şekillendirmekte, çevresel şartların etkisiyle doğasına uygun bir ruh haliyle (conditio humana) kendini ilerleme modeline adamakta ve aydınlanma yolunda daha iyi bir gelecek inşa etmek amacıyla hareket etmektedir. Ütopyacılar, doğa bilimleri ve teknoloji sayesinde doğayı insanların yararına kontrol edebileceklerine inanmıştı. Doğa bilimlerine ve teknolojiye gereğinden fazla bir anlam yüklenmesinin nedeni, tarih felsefesinden ödünç alı-

[1] Kitabın Fransa'da ortaya çıkmasından hemen sonra yasaklanmış olması, sadece Fransız yetkililerini değil aynı zamanda Katolik Kilisesi'ni de rahatsız etmiştir. 1778'de İspanyol Baş Engizisyon Mahkemesi Don Felipe Bertràn, kitabın yazarını "dine saldırmak ve Tanrıya hakaret" etmekten dolayı mahkûm etmiştir. Yasaklı kitapları okuma iznine sahip olan kişiler dâhil olmak üzere bu kitabı bulunduran herkese kiliseden aforoz edilme cezası verilmiş ve piyasada görülmesi halinde cellatlar kitabı yakmakla görevlendirilmişti. Kitabı gizlice basan ve dağıtan yayıncılara para cezası ve 6 yıl hapis cezası verilmesi öngörülmüştü (Saage, 1999: 48-49).

nan siyaset ve toplum hayatındaki zorlukları doğa bilimleri aracılığıyla aşılabileceğini vaat eden ''ilerici düşünce'' kavramıyla direkt olarak bağlantılıdır (Kaiser, 2011: 37-42).

Her ne kadar ilerlemeye ait tek doğru veya tek geçerli bir tanımın yapılması hayli zor ise de ''yaratıcı'' (processive) ilerlemeler daha çok yeni teknolojilerle sanayileşmiş modern toplumlarda görülmüştür/görülmektedir. Bu dünyada ''yaratıcı'' modern toplumlar/gelişmeler olduğuna göre ''yaratıcı olmayan'' (recessive) yani durağan/çekinik/gerilemeye açık toplumlar/gelişmeler de olmalıdır. Nitekim Sauvy (1958: 39-59), kapitalist sanayileşme dönemini esas alarak, yeni teknolojilerin yeni tekellerin oluşmasına, işgücüne yönelik talebin azalmasına ve işsizliğin artmasına yol açtığını hatırlatarak, bu değişimin ''yaratıcı olmayan'' bir gerileme ve hatta anti-sosyal bir gelişme olduğunu iddia etmiştir. Hâlbuki pozitif anlamda ''yaratıcı'' gelişme, yeni teknolojiler sayesinde tam istihdamın sağlandığı, sosyal-refahın arttığı ve sosyal adaletin tesis edildiği olumlu bir ilerlemedir.

Buna göre bazı teknolojiler, çalışma saatlerini azaltmak gibi ek tedbirlere başvurulmasıyla birlikte sosyo-ekonomik ilerlemeye katkı sağlamaktadır. Ancak bazı teknolojiler, (iyileştirici olduğu düşünülen ek tedbirlere rağmen yine de) az veya çok sosyo-ekonomik gerilemeye neden olabilmektedir. Dolayısıyla teknolojik gelişmenin mutlak anlamda ve aynı zamanda sosyo-ekonomik ilerlemenin de temeli olduğuna dair dogmatik görüşler, her zaman geçerli olmamıştır/olmamaktadır. Diğer taraftan Fransız filozof Jean-Jacques Rousseau (1712-1778)'nun saptamalarını dikkate alacak olursak maddi/teknik ilerlemenin ahlaki boyutuyla toplumsal çöküntüye de neden olabilmektedir (Sklair, 1972: 160). Bu bağlamda teknoloji, ne kadar da mükemmel derecede gelişirse gelişsin sosyal ve ahlaki riskleri giderme açısından hiçbir zaman olgunlaşma düzeyine ulaşamayacaktır. Sosyal ve ahlaki değerleri dikkate almayan amaçsız bir teknolojik ilerleme, insani olmadığı gibi toplumsal barışı da tehdit edebilmektedir.

Sanayi Devrimi'nin doğuşuyla birlikte toplumsal ilerleme, teknik ilerlemeyle birlikte (gecikmeli de olsa) daha çok kamusal sosyal müdahaleler/politikalar sayesinde bir bütünlük içinde devam etme olanağı bulmuştur. Büyük sanayinin ortaya çıkmasıyla birlikte toplumsal refahın temelini oluşturacak olan teknik icat ve buluşların sayısı da bu süreçte iyice artmıştır. Bu anlamda ilerleme, Aydınlanma ve sanayileşmeden bu yana neredeyse tüm erken sanayileşmiş ulusların doğal olarak kabul ettikleri gelişimsel düşüncenin bir parçası olmuştur. Ne var ki bugünün bakış açısından toplumsal ve teknik ilerlemenin ahenkli bir şekilde oluşmuş olduğuna dair görüş, birçok

yönüyle tartışılır bir konudur. Çünkü bu süreçte ilerleme (ve özellikle devletin müdahalede bulunmadığı dönemlerde), her zaman ve mutlak anlamda olumlu değişikliklere yol açmamıştır. Diğer tüm gelişmeler gibi, bilimsel, teknik, ekonomik veya toplumsal ilerleme de tarih boyunca hep iki yüzünü göstermiştir. Şöyle ki ilerleme, hem olumlu, hem de olumsuz değişikliklerin öncüsü olmuş, değişik alanlarda hem yeni gelişmelere, hem de gerilemelere yol açmıştır. İlerlemenin olumsuz yansımaları da olabileceğini Mercier gibi idealist ütopistler düşünememiş veya görememiş olabilir. Onların iyi niyetli varsayımına göre doğal bilimlerin ve teknolojinin hegemonyası yani doğal bilimlere dayanan teknik ilerlemenin sayesinde beden gücüyle çalışan işçilerin fiziksel yıpranmaları azalacak, insanlık dışı çalışma şartlarından kurtulacak ve onlara toplumsal refah hizmetleri sunmak suretiyle herkesin adil bir şekilde sosyo-ekonomik ilerlemenin nimetlerinden yararlanacaktı (Saage, 1999: 49-50).

Ama tarihi gerçekler, bunun böyle gelişmediğini açıkça göstermektedir. Modern Dünya, ilerleme uğruna Aydınlanma ve Hümanizm gibi insancıl fikirleriyle hurafelerle dolu geleneksel düşünce ve yaşam tarzını değiştirebilmiş ise de, ulusal ve uluslararası barışı sağlayan ideal bir sosyo-ekonomik düzen oluşturamamıştır. Örneğin milliyetçiliğin ırkçılığa dönüşmesi ile birlikte Avrupa dışı kıtaları emperyalist emelleri doğrultusunda sömürmekte birbirileriyle rekabet hâlinde olan Avrupa ülkeleri, I. ve II. Dünya Savaşının ortaya çıkmasına ve milyonlarca sivil insanın ölmesine sebebiyet vermiştir. 1929/1930 Dünya Ekonomik Krizi, Alman Nasyonal Sosyalizminin Yahudi vatandaşlarına yönelik soykırımı (1933-1945), Amerika'nın Hiroşima ve Nagasaki kentlerinin üzerine atom bombasını atması (1945), Bosna-Hersek'te sivil Müslümanlara yapılan soykırım (1992-1995), Çernobil (1986) ve Fukuşima'da (2011) yaşanan nükleer santrali kazaları gibi teknik-ekonomik aksaklıklar ve kazalar ile insanlık dışı vahşet sahneleri, ilerleme idealinden uzaklaşıldığının bir delilidir. Dolayısıyla Modern Dünya, Modernizm, Modernite gibi kavramlar, ne kadar izaha muhtaç ise ilerlemeye ait iddialı tezler de kendi içinde hem yetersiz, hem de çelişkilidir.

Ancak Modernite ve ilerleme kavramlarına kutsallık atfetmeyen insaflı düşünürler, hem erken, hem de daha yakın tarihteki olaylara objektif bir gözle bakmakta ve post-modern yaklaşımlarıyla (sosyal) inovasyon gibi kavramlar ekseninde daha insancıl arayışlar sergilemektedir. Birçok psiko-sosyal ve ekonomik felaketin müsebbibi olan ilerleme temelli Modernleşmeden sonra (sosyal) inovasyon odaklı bir "Post-Modern (İkinci Modern) Dünya" inşa etme teşebbüslerine de bu bakımdan ihtiyatlı bakmak gerekmektedir.

2. POST-MODERN DÜNYA ANLAYIŞI DOĞRULTUSUNDA İNOVASYONA YÜKLENEN ANLAM

Bazı bilim insanlarına göre Modern Dünya, ''modern'' olma özelliğini 20. yüzyılın ortalarında ve en geç sonlarına doğru kaybetmiştir. Bununla birlikte ilerleyen ve içinde yaşadığımız 21. yüzyıl, Post-Modern Dünya olarak tanımlanmaktadır. Post-Modern Dünya, bilgi toplumunu dijital topluma dönüştürmüştür ki bu gelişme daha şimdiden ''İleri Derecede Akıllı Toplum'' veya ''Süper Akıllı Toplum'' (Super Smart Society) anlamına gelen Toplum 5.0 (Society 5.0) olarak tanımlanmaktadır. Toplum 5.0, endüstriyel ilişkilerin dışında sınırsız bir şekilde dijitalleşme ve bağımsız ağlardan oluşan bir toplumsal dönüşüm sürecini yansıtmaktadır. Bazı ülkeler henüz ''Endüstri 4.0'' ve onun olası sonuçlarını tartışırken, örneğin Japonya, 2017'de bir adım daha ileri giderek, Toplum 5.0 ile ilgili planlarını hayata geçirmek için, Almanya ile birlikte ortak inovatif stratejiler geliştirmiştir (Silkin, Ün, 2020: 316-317).

Post-Modern Dünya kavramını analiz etmeden önce ''post-modern'' kelimesinin, ''modern sonrası'' veya ''modern arkası'' anlamına geldiğini bilmek gerekmektedir. Geniş anlamda Post-Modern Dünya, genellikle Batı dünyasına ait toplum, sanayi, bilgi, üretim ve sanat gibi sosyo-ekonomik ve kültürel unsurların Modernite sonrası durumun/gelişmenin yeni bir yansımasıdır. Dar anlamda Post-Modern Dünya ise siyasal, bilimsel ve(ya) sanatsal bir akım veya yoldur. Post-modernist düşüncede Modern Dünyaya ait belirli kurum, yöntem, kavram ve temel varsayımlara karşı açık bir tavır ve tepki söz konusudur. Moderniteye ait bütün düşünce ve yapılar, ya yok edilmeli, ya da bunlara ihtiyaç kalmayacak bir şekilde yeni şeyler/fikirler üretilmelidir. Post-modern kavramının içeriği ve ortaya çıkışı ile ilgili tartışmalar, 1980'li yıllardan beri yapılmaktadır. Ancak post-modern düşünce yaklaşımını, bir süreç tahliline tâbi tutmak, pek isabetli olmasa gerek. Çünkü post-modern düşünce, her asırda veya dönemde bir karşıt görüş olarak Modernleşme ile birlikte ortaya çıkmıştır/çıkmaktadır (Preda, 2002: 11865-11868).

Bu bağlamda tarihsel boyutuyla post-modern kavramını 1870 yılında ilk kez, Britanyalı salon ressamı John Watkins Chapman (1832-1903) kullanmıştır. Chapman, Fransız empresyonizmden daha modern olduğu iddiasıyla post-modern boyama tarzının (postmodern style of painting) geliştirilmesi gerektiğinin altını çizmiştir (Welsch, 1987: 12-14). Diğer yandan Alman filozof Rudolf Pannwitz (1881-1969), 1917'de post-modern kelimesini, felsefe bağlamında bir kültür kavramı olarak kullanmıştır (Pannwitz, 1917: 64). İngiliz tarihçi Arnold J. Toynbee (1889-1975), 1947'de çıkan bir kitabında post-modern kavramını 1875'de başlayan bir kültür dönemi için kul-

lanmıştır. Buna göre Post-Modernite, geçmiş dönemlere ait olan ulusçu düşünce tarzından farklı olarak küresel bağlantılı bir boyutta ortaya çıkan bir erken dönem düşünce politikasıdır. Bu anlamda Post-Modernite, Batı kültürünün geç döneme ait yenilikçiliğe ışık tutan bir başlangıcıdır (Toynbee; 1947: 39).

Post-modern felsefenin öncülerinden olan Fransız düşünür Jean-François Lyotards (1924-1998)'un 1979'de Kanada hükümeti için hazırlamış olduğu "Post-Endüstriyel Toplumlarda Bilgi" başlığını taşıyan bilimsel raporu, 1999 yılında Almancaya tercüme edilmiş ve "Post-Modern Bilgi" ismi altında kitaplaştırılmıştır (Lyotards, 1999). Moderniteye karşı post-modern kavramını en çarpıcı bir şekilde ele alan Lyotards, Modernizmin felsefik sistemlerinin geçerliliğini "Büyük Hikâyelerin Sonu" ifadesiyle artık yitirdiğini iddia etmiştir. Lyotards'ın tahlilin ana tezi, şimdiye kadar ortaya atılan bütün modern felsefik sistemlerin haddizatında hikâyelerden oluştuğu tezine dayanmaktadır. Dolayısıyla Lyotards'a göre post-modern kavramının anlamı, "meta-hikâyelere artık inanmamak" demektir. Lyotards, aşağılayıcı bir üslup kullanarak, Modern Dünyaya ait meşruiyetini kaybetmiş üç büyük meta-hikâye (mit) tespit etmiştir: 1.) Aydınlanma. 2.) İdealizm. 3.) Historizm. Lyotards, mutlak doğruluğu tekeline alan tek bir izah yöntemi kullanmak yerine birden fazla "hikâye" yani izah modeli sunan dil oyunlarının tercih edilmesini tavsiye etmiştir. Lyotards, aslında genel anlamda rasyonaliteye karşı çıkmaktan ziyade çoğulcu düşünceyi (heterojenliği) dışlayan rasyonalitenin belirli tarihsel şekline karşı tavır koymuştur diyebiliriz (Lyotard, 1999).

Dünyayı ve olguları heterojen bir anlayış ile tahlil etme yönteminin toplumsal sonuçları da haliyle farklı olacaktır. Modern Dünya'ya ait "meta-hikâyeler", sosyal kurumları, siyasal uygulamaları, ahlaki yapıyı, inancı ve düşünce tarzlarını meşrulaştırmak için, bir araç olarak kullanılmıştır. Post-Modern Dünya'da ise bu toplumsal konsensüs sarsılmakta ve toplumda birbirleriyle uyumlu olmayan birden fazla hakikat anlayışı veya kavramı türemektedir. Diğer yandan çoğulcu bir toplumda farklılıklara karşı hoşgörülü duyarlılık ve birbirleriyle tezat teşkil eden dil oyunlarına karşı tahammül derecesi artmaktadır. Post-modern düşünceye sahip olan çağdaş aydınlar, özellikle Modernitenin hayatı otomatikleştiren ilerlemeye dönük çabalarını tenkit etmiştir/etmektedir. Buna göre Modern Dünya, insanlığın zihnine tek taraflı ve totaliter ilkeler aşılamakla toplumsal yapıyı tehlikeli bir şekilde despotik hâle getirmektedir. Moderniteye karşı post-modern düşünce ve muhakemenin eleştirel unsurlarını şu şekilde özetleyebiliriz (Guzzini, 2009: 471-473).

- Aydınlanma döneminden

beri ön plânda tutulan (kolektif) akıl (ratio) ve amaçsal rasyonalite zararlıdır. Çünkü rasyonel tutum ve davranış sergileyen birey, özerkliğini ve orijinalitesini kaybetmektedir.

- Felsefe ve din bağlamında ortaya atılan ve külli hakikati içinde barındırdığını iddia eden toptancı ve tekelci ideolojilerin yanında bilimsel teoriler ve dünya görüşleri, eleştirilmeli ve bu gibi meta-hikâyeler (mitler) ihtiyatlı bir şekilde değerlendirilmelidir.
- Modernite, sosyal dayanışma ruhunu, toplumsal duyarlılığı ve geleneksel bağları zayıflatmıştır ve hatta öldürmüştür.
- Modernite, toplumsal yaşam biçimini sektörlere/fırkalara bölmek suretiyle düşünce ve davranış bağlamında birbirleriyle zıt olan grup ve bireyler ortaya çıkartmıştır.

Bu olumsuz gelişmelere bir son verebilmek için, Post-Modernitenin alternatif önerileri şunlardır (Diez, 2006: 473-474):

- Birey, insani temayüllerine yönelmeli ve sosyal duyarlılık yönlerini keşfetmelidir.
- Toplumsal, sanatsal ve kültürel alanda hoşgörü, özgürlük ve radikal çoğulculuk tesis edilmelidir.
- Rölativizm ve çoğulculuk anlayışı doğrultusunda toplumlara birbirleriyle eşit konumda olan birden fazla alternatif görüş ve perspektif sunulmalıdır.
- İlerlemeye dönük yenilikçi bir açılımdan ziyade mevcut fikirler, yeni bir formatla kombine edilerek kullanılmalıdır.
- Siyaset biliminde "objektif" bir yaklaşımla doğru olarak kabul edilen olayların üzerine gitmek yerine açıklamaların ve yayınların analizine odaklanmalı ve bu bağlamda resim ve simgeler değerlendirilmelidir. Çünkü olaylar, söylem ve yorum üzerine aktarıldığına göre olayların değişik versiyonunun da olması doğaldır. Dolayısıyla bu farklı söylem ve açıklamaların hangisinin doğru olduğu konusu da bir yönüyle güç bağlantılı bir sorundur. Bazen bu güç, realizmin teorik yaklaşımlarına göre devletlerin uhdesindedir. Uluslararası arenada ise argümanlarından ziyade genelde iktisaden güçlü ve arkasında lobi desteği olan devletlerin sözü hâkimdir. Post-modern yaklaşımlar, sadece söylemsel ifade ve yorumların gücüne itiraz etmemekte aynı zamanda söylemin demagojik içeriğine de tepki göstermektedir.

Özetleyecek olursak Post-Modernizmin felsefik ana yaklaşımlarını şu şekilde özetleyebiliriz: Objektif olarak ne bir gerçeklik vardır, ne de bir hakikat. Dolayısıyla bu tespitten yola çıkarak, hakikat sadece bir kurgusal fikirdir ve buna bağlı olarak bütün dünya görüşlerinin geçerliliği en azından şüphelidir. Bu mantıksal silsileye göre Moderniteye dayanan izaha muhtaç ilerleme temelli ideolojilerin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla ilerleme kavramına şüpheli bakan Post-Modern Dünyanın icat ettiği inovasyon

kavramının önemi gün ışığına çıkmaktadır.

2.1. Post-Modern Dünyanın İnovasyon Paradigması

İlerleme kavramı, bir yandan modern ve ideal bir toplum inşa edilebileceğini savunan Aydınlanma ve Ütopizm ile teorik boyutlarıyla yakın, diğer yandan da doğayı koruma amacıyla ortaya çıkan çevre hareketinin temiz ve sağlıklı dünya görüşüne de bir o kadar uzaktır. Belki de bu ikilemden kurtulmanın bir yolu olarak ilerleme kavramının belirli bir süreçten sonra daha çok inovasyon kavramının yerini almasına yol açmıştır. Bununla birlikte özellikle semantik yönüyle daha yakından incelendiğinde inovasyon kavramının, endüstriyel yenilikleri yücelttiği ve ekonomik gelişmeye katkı sağladığı için, teknolojik ilerleme kavramının içeriğiyle yakından ilişkili olduğu da görülecektir. Bir başka deyişle inovasyon kavramından genellikle ekonomi veya teknoloji alanında gerçekleşmiş olan herhangi bir yenilik akla gelmektedir.

Schumpeter'in 1911'de yazdığı "Ekonomik Gelişme Teorisi" adlı kitabındaki (1934) açıklamalarından günümüzün tanımlarına kadar inovasyondan ekonomide ticari kazanç elde etmeye yarayan yepyeni veya yenilenmiş/geliştirilmiş ürünler, süreçler, sistemler ve cihazların piyasaya sürümü ve dağıtımı anlaşılmaktadır (OECD, 1997:133). İnovasyonun merkezinde genelde toplumsal ve ekonomik yararı olan, daha önceden olmayan yeni ürünler icat etmek, teknik süreçleri iyileştirmek, bilinen unsurları yeni teknolojilerle birleştirmek (yani mevcut olan şeyleri/sistemleri kombine ederek farklılaştırmak) ve bunlara kâr sağlayan uygulama alanları bulmak gibi yenileyici atılımlar yer almaktadır.

Sanayi sektöründe meydana gelen teknik kazalar, bundan bağımsız olarak teknolojik araştırmalar yoluyla elde edilen başarılar veya bir dış baskı unsuru olarak küresel rekabet gibi olaylar/faktörler, inovasyonlar için bir fırsat teşkil etmektedir. Ne var ki inovasyonlar, somut olarak sosyal bir sürecin sonucunda ancak belirgin hale gelmektedir. Bir başka deyişle inovasyon, örneğin başarılı bir değişiklikten, yeni bir fikir akımından, yeni bir uygulamadan, yeni bir ürün veya süreç oluşturulduktan sonra ancak bu vasfı kazanmaktadır. Herhangi bir inovasyon, toplumsal yayılma süreçlerinde "a posteriori" yani "deneyimle sonradan elde edilen bilgi" bağlamında meydana gelen toplumsal yargının bir sonucudur (Rogers, 2003). Buna göre yeni ve "değerli öteki" olduğunu iddia eden bir inovasyon, ilk önce tanıdık ve kanıtlanmış olan mevcut yapıya/sisteme/uygulamaya göre radikal bir biçimde daha barışçıl, bütünleştirilebilir, etkili, iyileştirici ve güvenilir olduğunu kanıtlamalıdır (Groys 1992: 42). Tersinden ele alacak olursak, asimile edilmesi kolay olan basit yenilikler ve iyileştirmeler, sürdürebilir

olamayacakları için, inovasyon olmaktan uzaktır.

Schumpeter'in (teknik) inovasyon için kullandığı "Yaratıcı Yıkım/Tahribat" özelliği, çarpıcı bir şekilde tam da bu gerçeği yansıtmaktadır. Bu anlamda gerçek (teknik) inovasyonlar, geleneksel üretim ve işletme sistemlerini oldukları yerlerinden er veya geç uzaklaştıracak ve en sonunda onları ortadan kaldıracaktır (Schumpeter, 1946: 134-136). İnovasyonun bu devrimci özelliği, tüm ticaret ve sanayi dallarının yok edilmesine ve toplumun değişik kurumsal yapılarının radikal bir şekilde değişmesine yol açmıştır/açmalıdır. Kısacası; inovasyonun asıl işlevi/amacı, ekonomik alana hem sürdürebilir ve etkin yenilik (çeşitlilik) kazandırmak/kazandırmalı, hem girişimciye ticari kazanç getirmektir/getirmelidir (Fagerberg, 2005: 20).

İnovasyon, genel bir yaklaşımla hep yeniliği ortaya koyan bir anlayışa dayanmaktadır. Sosyal ve iktisadi bilimlerde ise gerçek anlamda bir inovasyon, örneğin yeni bir fikrin (icatın/buluşun) ekonomik yönden piyasada somut olarak kabul görmesi halinde ancak gerçekleşmektedir. Yeniliğe atıfta bulunan sadece ilginç bir fikrin oluşması, bu bağlamda tek başına yeterli değildir. İnovasyonun gerçek anlamda inovasyon olabilmesi için, yeni bir fikrin/projenin piyasa odaklı olması ve kişiye para kazandırması gerekmektedir. Ancak inovasyonun ortaya çıkabilmesi için, her halükârda yeni bir fikre/projeye de ihtiyaç vardır. Yani yeni bir fikir veya fikirler manzumesi olmadan inovasyonun da ortaya çıkması mümkün değildir.

Dolayısıyla piyasa şartları ile her zaman bağlantılı olan inovasyonların toplum tarafından kabul görebilmeleri için, kendilerini sürekli olarak geliştirmek, kanıtlamak ve piyasada varlığını sürdürecek konumda olmak zorundadır. Toplum tarafından yaygın bir şekilde kullanılması/tüketilmesi halinde inovasyonların toplumu değiştirme gücü de ortaya çıkacaktır. İnovasyonların sektör/alan bakımından ne kadar kapsamlı ve etki bakımından ne kadar derin ise toplumsal dönüşüm ve değişim de o nispette kolay, hızlı ve kalıcı olacaktır (Aderhold, 2009: 164-170). Bununla birlikte inovasyonlar, toplumsal değişim ile aynı anlama gelmemektedir. Onlar, sadece toplumsal değişim süreçlerinin bir alt kümesini oluşturmaktadır (Zapf, 1994: 32). İnovasyonlar, yeni yol ve yöntemler gösterebilmekte, önceki problem çözme yöntemlerine alternatif olarak daha etkili sürdürebilir olanaklar sunabilmektedir. Bu yenilikçi açılım ve atılımların toplumsal kabulü oranında da toplumsal değişim gerçekleşmektedir.

İnovasyon, objektif bir bakışla aslında normal olarak kabul ettiğimiz olgudan sapma gösteren bir yeniliktir. Toplumsal yansımaları olmayan ve çoğu zaman tekrarlamalardan ibaret olan rutinden ve mevcut olandan kurnazca veya zekice

bir kopuş ve uzaklaşmadır, inovasyon. Dolayısıyla yukarıda da ifade edildiği üzere her inovasyonun, özellikle çevre sağlığı açısından, mutlak anlamda mevcut uygulamalardan ve çözümlerden daha iyi olduğu da her zaman söylenemez. Bazı teknik inovasyonların ekonomik verimliliği yüksek de olsa toplumsal boyutuyla menfi etkileri de olabilmektedir. Bu gibi inovasyonların toplumsal yararı olmadığı ve hatta zararı olduğu için, sosyal olarak işlevsiz olması hasebiyle hem Batı toplumları, hem de sosyal-hukuk nitelikteki devletler tarafından talep edilmemektedir.

2.2. İnovasyondan Sosyal İnovasyon Kavramına Dönüşüm

Toplum hayatında sadece teknik/ekonomik inovasyonların olduğunu veya bunların tek başına ortaya çıktığını söylemek, doğru bir açıklama olmasa gerek. Kaldı ki birçok teknik/ekonomik inovasyon dahi sosyal hayatı direkt veya endirekt olarak etkilemektedir. Bu anlamda bütün inovasyonlar, haddizatında az veya çok sosyal nitelik taşımaktadır. Sosyal inovasyon (social innovation) kavramını ilk kullananlardan biri olan Otto Neuloch (1977) olmuştur. Ona göre sosyal inovasyonlar, toplum hayatında iyileştirici gücü de olan yeni fikirlerin ve kurumların somut olarak hayatiyet bulmuş olmasıdır.

Belirli teknik/ekonomik inovasyonların toplum yaşamını değiştirme gücüne sahip olduğuna göre bunların da sosyal inovasyon türlerinden sayılması gerektiğini savunan ilk sosyologlardan biri, Amerikalı William F. Ogburn (1886-1959)'dur. Ogburn (1933: 162-163), her çeşit toplumsal yenilik anlamına gelen 50 icatı (ateşkes günü, karavan kamp alanları, market zincirleri, çocuk yuvaları, genel seçimler, ücret ödemelerinde ikramiye vb.), geliştirdiği sosyal değişim teorisinin bir unsuru olarak sıralamıştır.

Alman sosyolog Wolfgang Zapf (1937-2018), Ogburn'un verdiği örnekleri daha da sistemleştirerek, inovasyonları, ''sadece teknik boyutlu'' (örneğin yeni kaynaklar, cihazlar vb), ''sosyo-teknik boyutlu'' (örneğin özel araç/cihaz kullanımı için alt yapı) ve ''sadece sosyal boyutlu'' (örneğin yoksullukla mücadele projeleri) olarak tasnif etmiştir. Sosyal boyutlu olan inovasyonları da kendi içinde ''piyasa temelli inovasyonlar'' (örneğin Leasing), ''işletme içi idari inovasyonlar'' (örneğin yeni/esnek çalışma saatleri), ''siyasal inovasyonlar'' (örneğin liderler arası zirve toplantıları) ve ''kurumsal inovasyonlar'' (örneğin kendi kendine yardım eden sosyal gruplar) şeklinde ayırmıştır (Bkz. ayrıca Tablo 1). Bu şekilde yedi farklı sosyal inovasyon türü ortaya çıkmıştır (Zapf, 1989:175-178):

1.) İşletmelerin yapısındaki organizasyon değişiklikler (Schumpeter de buna işaret etmiştir),

2.) İşletmelerin yapısındaki organizasyon değişiklikler (Schumpe-

ter de buna işaret etmiştir),

3.) Hizmet sektöründe yenilikler (Schumpeter de yeni hizmet biçimlerinden bahsetmiştir),

4.) Sosyal teknolojiler (sosyo-teknik inovasyon olarak örneğin ekipman ve hizmet kombinasyonu),

5.) Bir amaç uğruna bir araya gelen katılımcıların kendi kendilerine meydana getirdikleri sosyal icatlar,

6.) Siyasi alandaki inovasyonlar,

7.) Toplumsal ihtiyaçları karşılayan yeni yöntem ve modeller,

8.) Yeni yaşam biçimleri.

Buna göre sosyal inovasyon, toplumsal sorunları çözüm veya tedbir odaklı olarak mevcut uygulamalardan daha etkili, verimli, sürdürülebilir ve adil bir şekilde gidermeye muktedir bir yenilik olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda toplumun bütün kesimlerin ortak faydasına yönelik olması gereken sosyal inovasyonlar, değişen çalışma biçimleri ve(ya) evde çalışma/eğitim gibi insani ilişkilerde ve toplumsal yapıda görülen yeniliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır .[2]

Tıpkı teknik/ekonomik inovasyonda olduğu gibi sosyal inovasyonda da aşama süreçleri olarak yaratıcı ve yeni olma özelliklerine sahip olmanın ötesinde ''katma değer yaratma'' unsuru önem kazanmaktadır. Toplumsal katma değeri düşük olan inovasyonların gerçek anlamda sosyal olduğu söylenemez. Bir başka deyişle inovasyonların sosyal boyutlu olabilmesi için, yeni teknolojilerin, ürünlerin, düzenlemelerin, hizmetlerin veya organizasyonların toplumun geneline hitap etmesinin yanında iyileştirici yönlerinin de etkin olması gerekmektedir.

Gerçi her sosyal inovasyonun içinde iyileştirici bir yenilik barındırdığını söylemek mümkündür. Ancak toplum hayatında ortaya çıkan her yeniliğin de mutlak anlamda iyileştirici potansiyeli olan bir sosyal inovasyon olduğu da iddia edilmemelidir (Erkaya, 2021: 8). Diğer yandan sosyal inovasyon olmadan da teknik inovasyonun kolay kolay gerçekleşemeyeceğini kabul etmek gerekmektedir. Bu çerçevede disiplinler ve sektörler arası işbirliği şeklinde ortaya çıkan teknik inovasyonların önemli bir bölümünün toplumsal ilerlemeye de katkı sağladığı görülmektedir. Birçok temsilcinin katılımıyla yani ortak akıl ile yürütülen inovasyon girişimleri, teknik olduğu kadar sosyal bir misyona da sahip olmaktadır (Mazzucato, 2015: 147-158).

Ancak Klein'e (2015: 181) göre belirli çıkar gruplarının geliştirdikleri doğayı tahrip edici teknolojiler, sosyal inovasyondan ziyade zarar vermekten başka bir işe yaramayan icat veya buluşlardır.[3] Toplumsal hareketlerin içinde yer alan örneğin

[2] https://www.gsb.stanford.edu, (Erişim Tarihi: 26.05.2022).

[3] Sklair (1972: 191), inovasyonları, icat ve buluşların toplum üzerindeki etkileri olarak tanımlamaktadır. Buna göre icat ve buluşların sosyal etkisinin en üst düzeyi, yeniliğe yatkın yaratıcı toplumlarda görülmektedir. Bu makalede ise, konuyu daha fazla dağıtmamak için, icat ve buluş arasında ayrım yapmaksızın, her ikisini de inovasyon kavramıyla eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Nitekim Barnett (1953:8) de icat ve buluş kavramlarını, toplumsal etkisinden bağımsız olarak inovasyon için kullanmıştır.

çevre dostu oluşumlar ise hemen her yönüyle fayda sağlayan hem teknik, hem de sosyal inovasyonların gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır. Nitekim rüzgâr gücünden enerji üretmek gibi toplum yararına olan sağlıklı ve etkili teknolojik değişimler, daha çok demokratik toplumlarda filizlenen bu gibi toplumsal hareketlerin inisiyatifi ile gerçekleşebilmiştir.

Sosyal inovasyonların katma değeri, mikro boyutlu yani belirli kişi veya grupların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmaktan daha çok makro boyutlu yani toplum yararı odaklıdır. Toplum yararını esas alan sosyal inovasyonların taraftarları ve(ya) katılımcıları da dolayısıyla daha geniştir. Bir başka ifadeyle iş ve bilim dünyası ile sivil toplum (dernek, vakıf, sendika vb.) temsilcilerinin yer almadığı bir inovasyon girişiminin sosyal olma özelliği zayıftır. Ayrıca sosyal inovasyonları, teknik inovasyonların basit bir yan ürünü olarak değerlendirmek de doğru bir yaklaşım değildir. Sosyal inovasyon, değişim sürecinde insanların, sektörlerin ve organizasyonların hem kendilerini, hem de başkalarıyla olan ilişkilerini yeni bir anlayış doğrultusunda geliştirebilmelerine yardımcı olan ve böylece genel anlamda toplumun dönüşüm kabiliyetini daha kolay sağlayan önemli bir vasıtadır.

Bütün sosyal kesimlerin ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlayan sosyal inovasyonlar, katılımcı ve şeffaf işbirliği çerçevesinde ortak akıl ve aksiyona dayanan bir anlayış çizgisinde yaratıcı girişimlerdir. Sosyal inovasyonlar, spesifik veya yerel süreç ve ürün yenileme hizmetlerine yönelik olabileceği gibi yapısal değişim veya toplumsal boyutuyla sistemik dönüşüm temelli de olabilmektedir. Özellikle göç kaynaklı ve yerel düzeyde görülen yoksulluk sorunuyla mücadele kapsamında öncelikli olarak sivil toplumun girişimleriyle geliştirilen sosyal ve ekonomik içerme (inclusion) projeleri, sosyal inovasyon olarak kabul görmekte, Batı'da sosyal devletler tarafından teşvik edilmekte ve finansal destek görmektedir (Friedrich-Naumann, 2020: 7).

2.3. Sosyal İnovasyondan Toplum Temelli İnovasyon (TTİ) Kavramına Dönüşüm

Toplumda özellikle bilim, eğitim, siyaset, sanat ve kültür yaşamını değişik boyutlarda etkileyen ve değiştiren ekonomik ve teknik nitelikte olmayan birçok inovasyon türü bulunmaktadır. Örneğin Schumpeter'in (1961: 91) de saptadığı gibi yeni satış ve referans pazarlarının keşfi söz konusu olduğunda piyasa inovasyonlarından veya işletme yönetimi ve holding oluşumu gündeme geldiğinde hukuksal veya kurumsal inovasyonlardan bahsedilmektedir. Sosyal inovasyonlar da ne kadar çok toplumun ihtiyaçlarına yönelik tasarımlanırsa ve uygulanabilirse kavramsal anlamı da geniş bir alana sirayet etmektedir. Son yıllarda bütün

toplum kesimlerinin ve sektörlerinin yenileme yeteneğinin güçlendirilmesine dönük olarak hazırlanan ve(ya) desteklenen geniş anlam içeren bir sosyal inovasyon, İngilizcede ''Societal Inovasyon'', ''Topluma Yönelik Tümel İnovasyon'' veya kısacası ''Toplum Temelli İnovasyon'' (TTİ) kavramı ile tanımlanmaktadır (AB, 2014: 20).

Toplumun bütün kesimlerinin sosyal veya teknolojik ihtiyaçlarından dolayı yerel ve sistemik düzeydeki TTİ'lerin önemi son yıllarda iyice artmıştır. Bu bağlamda kentleşme, göç, ulaşım ve iletişim gibi alanlarda yaşanan karmaşık toplumsal sorunların giderilmesine dönük olarak sektörler arası işbirliğine dayanan girişimler, genelde TTİ'lerin amaçlarına da uygun projelerdir. TTİ aktörlerinin başında sosyal işletmeler/girişimciler geldiği gibi işletmelerde istihdam edilen teknik personel (intrapreneur = iç işletmeciler) veya emek piyasasında bulunmayan ama tecrübeli ve girişimci vasfı taşıyan (emekli) insanlar da yer alabilmektedir (Friedrich-Naumann, 2020: 7).

Bir işletmede uzun süreden beri çalışan tecrübeli teknik elemanlar, yani ''iç işletmeciler'', bir organizasyon içinde var olan uygulamalar, yapılar ve süreçler hakkındaki dâhili bilgilerini kullanarak, yenilik yapma yeteneğine sahip olan deneyimli kişilerdir. İç girişimcilik, sosyal işletmeciliğin aksine hemen tüm sektörlerde görülen yenilikçi bir eylem biçimidir. STK'lar ve sendikalar gibi kâr amacı gütmeyen organizasyonları temsil eden üçüncü sektörün dışında kalan sosyal işletmeler de TTİ'ler üretmede etkin ve başarılı olabilmektedir. Günümüzde yeni gelişen piyasalarda farklı çözümler geliştirebilme yeteneğini gösterebilen sosyal işletmeler, iş dünyası, ekonomi, kamu sektörü ve sivil toplum arasındaki ara yüzde etkin bir şekilde faaliyet göstermektedir (McKinsey ve Company Ashoka, 2019: 28).

Tablo 1. Toplum Temelli İnovasyon (TTİ) Türleri

TTİ TÜRLERİ	ÖRNEKLER
Teknik İnovasyonlar	Yeni Malzemeler, Kaynaklar, Ekipmanlar
Sosyal İnovasyonlar	Yeni Yaşam/Tüketim Tarzı
Sosyo-Teknik İnovasyonlar	Yeni İletişim/Ulaşım ve Erişebilir Tasarımları
Hukuksal İnovasyonlar	Yeni Hukuksal İşlem ve Süreçler
Siyasal İnovasyonlar	Yeni Seçim Usul/Teknikleri ve/ya Siyasal Katılım Olanakları
Ekonomik İnovasyonlar	Yeni İşbirliği Modelleri ve Alternatif Ekonomik Modeller
Sanatsal İnovasyonlar	Yeni Sanat Tarzı ve Kültür Oluşumları
Kurumsal İnovasyonlar	Yeni Sosyal Dayanışma Birliktelikleri

Tablo 1, değişik alan/sektörlerde TTİ kapsamına giren yenilikçi girişimlerin/ürünlerin/hizmetlerin toplumsal yansımaları açısından birbirinden kopuk izole uygulamalar olmadığını, kendi aralarında karşılıklı olarak etkileşim içinde bulunduklarını açıkça göstermektedir. Kapsamları/alanları ve uygulama biçimlerinin yanında etkileri de farklı ve daha geniş olduğu için, TTİ'leri sosyal inovasyonlardan ayırt etmek gerekmektedir. Sosyal inovasyona kavramsal anlamda yakın ise de oluşum ve yürütüm açısından ondan farklı olarak TTİ'de devlet, geliştirdiği inovasyon dostu sosyal politikalarıyla sürdürülebilir sistem değişiminin sağlanmasında önemli ve aktif bir rol üstlenmektedir.

TTİ'ler, devlet ve sivil toplum arasındaki etkileşimde sistemik ve yeni bir değişimi yansıtmaktadır. Diğer taraftan TTİ'ler, büyük toplumsal grupların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik makro boyutlu iken, sosyal inovasyonlar, mikro açılımlarıyla daha çok belirli bir topluluğa hitap etmektedir. Sosyal aktörlerin/girişimcilerin çoğunluğu tarafından benimsenen ve ortaklaşa yürütülen TTİ'ler, insanların günlük yaşamlarına ekonomik ve(ya) sosyal yönden sürdürebilir iyileşme sağlamakta ve toplumların sosyo-ekonomik gelişmelerine yardımcı olmaktadır. TTİ'ler sayesinde toplumsal yapılar ve sosyal sistemler, radikal veya kademeli bir şekilde değişikliğe uğramaktadır (Lehtola ve Stahle, 2014: 152–155).

SONUÇ

İlerleme kavramının kökenine baktığımızda tarihsel gelişim sürecinde özellikle kavramın semantik anlam bağlamında birkaç kez değiştiğini görebiliriz. Bir zamanlar dini perspektiften ele alınan ilerleme kavramı, Aydınlanma döneminden sonra rasyonel aklı ön planda tutan bir insanlık başarısı olarak seküler bir boyut kazanmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte ilerleme, ekonomik-teknik yönleri ile önem kazanmış ve en nihayetinde Batı toplumlarında serbest piyasa ekonomisi çizgisinde toplumsal değişimin de etkisiyle ortaya çıkan sayısız inovasyonlarla bilim toplumunu oluşturmuştur. İnovasyonların etkileri ve sonuçları itibariyle ekonomi hayatını ve iş dünyasını önemli derecede değiştirme gücüne sahip olduğu yöndeki ilk açıklayıcı tespitler Schumpeter'e aittir.

İlerleme, toplumsal boyutuyla her zaman kendi ekonomik, siyasal ve sosyo-kültürel çerçevesine bağlı kalarak bir işlev görmüş ve süreç içinde inovasyonlar da bu yönde şekil almış ve yeni şartlara göre geliştirilmiştir. Son yıllarda gerek çevre hareketinde, gerekse bilimsel araştırmalarda ilerleme kavramından ziyade inovasyon kavramının tercih edilmesinin bir nedeni de sağlıklı ve sürdürebilir sosyo-ekonomik gelişmenin toplumsal talep ve ihtiyaçlar

doğrultusunda şekillenmesi gerektiğine dair ortaya çıkan demokratik görüşlerdir. Bununla birlikte inovasyonların bizzat kendileri sosyal uygulamaların ayrılmaz bir parçası olmalarından ötürü toplumsal kabul görmeleri ve yayılmaları halinde toplumsal ilişkileri de değiştirebilme gücüne sahip olmaktadır.

Gittikçe daha çok sosyal nitelik kazanmaya başlayan inovasyonlar, mevcut beklentilerin doğrultusunda belirli sorunları, o zamana kadar uygulanan rutin yöntem, tedbir veya politikalardan farklı olarak yeni bir anlayış/bakış ile çözebilen toplumsal olanak ve fırsatlardır. Sosyal inovasyonlar, sadece toplumda geniş kapsamlı yapısal değişikliklere yol açmamakta aynı zamanda toplumsal/çevresel sorunlara da etkin bir şekilde çözüm getirmektedir. Örneğin ekolojik krize karşı toplumsal duyarlılık düzeyinin artmasıyla birlikte inovasyon türleri de daha çok toplum yararını gözeten yaklaşımlarıyla çevre dostu olmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla demokratik toplumlarda sosyal inovasyonların amacı da toplum temelli hale gelmiştir. Bir başka deyişle Post-Modern Dünya, ilerleme ideolojisinin bazı olumsuz taraflarını görerek, bunun yerine geliştirdiği sosyal inovasyonlarla olası her türlü riski minimize etmek, daha adil bir sosyal düzen kurmak ve daha sağlıklı bir toplum oluşturmak amacını gütmektedir.

Sosyal inovasyon projelerine katılan aktörlerin ve yetkililerin artması ile birlikte inovasyonlar da kapsam olarak bir değişime uğramıştır. Toplum temelli olarak ifade edilen bu gibi inovasyonlar, hem birçok alanın/sektörün gerçek toplumsal ihtiyaçlarına cevap vermekte, hem de işbirliği sürecinde devlet ile sivil toplum arasındaki bağları güçlendirmektedir. Bu süreçte toplumun (o ana kadar belki de ihmal edilmiş) belirli sosyal kesimleri de yeni oluşan şartlara uyum sağlamak durumunda kalmakta ve dolayısıyla toplumsal değişimin bir parçası haline gelmektedir.

Bu vesile ile özellikle kurumsal inovasyonlar ve bürokratik işlemlerin minimize edildiği işbirliği yöntemleri ile farklı sosyal alanlarda da önemli gelişmeler elde etmek amacıyla eğitim sisteminde, işgücü piyasasında ve kamusal sosyal politikalarda bazı yeni uygulamalara gidilmektedir. Devletçe teşvik kapsamına alınan TTİ projeleri/süreçleri, sadece klasik bilim ve ekonomi alanlarıyla sınırlı olmayan dijital dönüşümü de dizayn eden yeni teknolojik açılımların ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Kamusal inovasyon politikalarının daha etkin hale gelmesi ile birlikte toplumda zaten yaygın bir şekilde kullanılan e-posta, e-devlet, e-pazarlama, e-öğrenme veya i-pod ve i-phone gibi birbirleriyle bağlantılı akıllı elektronik sistemler, ileride daha da çeşitlenecek ve gelişecektir.

Eğer toplumda yeni fikirler, projeler, uygulamalar, süreçler ve ürün-

ler, moda akımı gibi geçici olmaktan çok bilim ve ekonominin yanı sıra tüm alanlarda yenilikçi etkileri ve sürdürülebilirlikleri açısından mukavemet gösterebilmeleri halinde bütün bu inovatif gelişmeler, toplumsal değişime de katkı sağlayacaktır. Kurumsal olarak bilinçli ve plânlı bir şekilde TTİ'ler ile kendini sürekli olarak yenileyebilen bir toplum, Post-Modern Dünyada ''İnovasyon Toplumu'' olma vasfını kazanacak ve gelişmiş öncü ülkeleri temsil edecektir. Ezcümle; bir toplum, aralıksız olarak olumlu yönde kendini değiştirmek yani geliştirmek/yenilemek için çaba gösterdikçe, yaşam/dünya koşulları da o toplumun mevcut durumunu daha da iyileştirecektir. Böyle bir ''İnovasyon Toplumu'', Post-Modern Dünyanın gerisinde kalmayacak ve gelişmiş diğer toplumların boyunduruğu altında kalmaktan kurtulmuş olacaktır.

KAYNAKÇA

AB/European Union (2014), Social Innovation, A Decade of Changes, Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Aderhold, J. (2009), Rationalities of Innovation, (Eds. S. Roth), Non-technological and non-economic innovations: Contributions to a theory of robust innovation, 161-194, Bern: Peter Lang Verlag.

Akarsu, B. (1994), Felsefe Terimleri Sözlüğü, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Aysoy, M. (2020), Modernlik ve Mârifet: Rene Guenon ve Kutsal Bilim Üzerine, Ankara: Altiva Kitap.

Barker, C. (2005), Cultural Studies: theories and practice, London: Sage.

Barnett, H. G. (1953), Innovation, New York: Published by McGraw-Hill.

Barth J. (1984), ''The Literature of Replenishment'', The Friday Book: Essays and Other Non-Fiction, 193-206, London: The John Hopkins University Press, https://literaturacomparadaufrj.files.wordpress.com/2019/03/textos-curso-colombia-06-barth-the-literature-of-replenishment.pdf, (Erişim Tarihi: 03.02.2023).

Baudelaire, C. (1863), Le peintre de la vie moderne, https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/14785/mod_resource/content/1/BAUDELAIRE_le%20peintre.pdf., (Erişim Tarihi: 03.02.2023).

Berman, M. (1983), All That Is Solid Melts Into Air: The Experience of Modernity, London: Penguin Books Ltd.

Bonnet, A. M. (1978), Kunst der Moderne, Kunst der Gegenwart: Herausforderung und Chance., Köln: Deubner Verlag für Kunst, Theorie und Praxis.

Diez, T. (2006), ''Postmoderne Ansätze'', in: Siegfried Schieder, Manuela Spindler (Hrsg.), Theorien der Internationalen Beziehungen, 473-474, 2. Auflage; Stuttgart.

Erkaya, D. (2021), Sosyal İnovasyon İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İyi Oluş Halinin Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Fagerberg, J. (2005), Innovation.A Guide to the Literature, (Eds. J. Fagerberg, D. C. Mowery ve R. R. Nelson), The Oxford Handbook of Innovation, 1- 26, Oxford: Oxford University Press.

Felderer, B. (1996), Wunschmaschine Welterfindung: Eine Geschichte der Technikvisionen seit dem 18. Jahrhundert, Wien/New York: Springer Verlag.

Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit (2020). Soziale Innovatıonen Und Ihr Beitrag Zum Innovationssystem: Förderansätze und Handlungsbedarf in Deutschland, https://shop.freiheit.org/#!/Publikation/959, (Erişim Tarihi: 27.05.2022).

Frisby, D. P. (1984), Georg Simmels Theorie der Moderne, (Hg. H.J. Dahme

und O. Rammstedt), Georg Simmel und die Moderne, Neue Interpretationen und Materialien, 9-79, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Frisby, D. P. (1989), Fragmente der Moderne: Georg Simmel-Siegfried Kracauer-Walter Benjamin, (Fragments of Modernity: Theories of Modernity in the Work of Simmel, Kracauer and Benjamin/1986), (İngilizceden Almancaya Tercüme: A. Wünsche), Rheda-Wiedenbrück: Daedalus Verlag.

Gall, L. (1989), Europa auf dem Weg in die Moderne 1850–1890: Oldenbourg Grundriss der Geschichte, Band 14, Oldenbourg/München: R. Oldenbourg Verlag.

Graff, G. (1973), ''The Myth of the Postmodernist Breakthrough'', TriQuarterly, No. 26, (Winter), 383-417.

Graff, G. (1975), ''Babbitt at the Abyss: The Social Context of Postmodern, American Fiction'', TriQuarterly, No. 33, (Spring), 305-337.

Groys, B. (1992), Über das Neue: Versuch einer Kulturökonomie, München: Hanser Verlag.

Gumbrecht, H. U. (1978), Modern, Modernität, Moderne, in: Brunner/Conze/Koselleck (Hrsg.), Geschichtliche Grundbegriffe, Band 4, Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

Guzzini, S. (2009), ''Structural Power: The Limits of Neorealist Power Analysis'', in: International Organization, Cambridge University Press, 47 (3), 443-478.

Habermas, J. (1980), Die Moderne: ein unvollendetes Projekt, Philosophisch-politische Aufsätze, 3. Auflage (1994), Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Henßler, P., Schmid, J. (2007), Bevölkerungswissenschaft im Werden, Die geistigen Grundlagen der deutschen Bevölkerungssoziologie, Wiesbaden: Springer Verlag.

https://www.gsb.stanford.edu/experience/about/centers-institutes/csi/defining-social-innovation, (Erişim Tarihi: 26.05.2022).

Jauss, H. R. (1970), Literaturgeschichte als Provokation, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Kaiser, G. (2011), Jedes Ende ist auch ein neuer Anfang: Arno Schmidts „Schwarze Spiegel", Marlen Haushofers „Die Wand", Herbert Rosendorfers ''Großes Solo für Anton'' und ein Konzept der postapokalyptischen Robinsonade im 20. Jahrhundert, (Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie an der Ludwig-Maximilians-Universität), München, https://edoc.ub.uni-muenchen.de/14745/1/Kaiser_Gina.pdf, (Erişim Tarihi: 19.05.2022).

Klein, N. (2015), Die Entscheidung Kapitalismus vs. Klima, Frankfurt: Fischer Verlag.

Koselleck, R. (1975), ''Fortschritt'', in: Brunner/Conze/Koselleck (Hrsg.), Geschichtliche Grundbegriffe: Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland, Band: 2, 351–423, Stuttgart: Klett Verlag.

Kosellek, R. (1982), Die Verzeitlichung der Utopie, in: Voßkamp, Wilhelm (Hrsg.): Utopieforschung: Interdisziplinäre Studien zur neuzeitlichen Utopie, Bd. 3, 1–14, Stuttgart: Metzler Verlag.

Lehtola, V. V., Stahle, P. (2014), ''Societal innovation at the interface of the state and civil society'', Innovation: The European Journal of Social Science Research, Nr. 27 (2), 152–174.

Lerner, D. (1958), The Passing of Traditional Society, Modernizing the Middle East, Glencoe: The Free Press.

Lichtblau, K. (1997), Georg Simmel: Einführungen, Frankfurt am Main/ New York: Campus Verlag.

Lyotard, J-F. (1999), Das postmoderne Wissen, Wien: Passagen Verlag, [Kitabın Orijinali: Lyotard, J-F. (1978), La Condition postmoderne: Rapport sur le savoir, Paris: Les Editions de Minuit].

Martinelli, A. (2005), Global Modernization: rethinking the project of modernity, 5-9, London: Sage.

Mazzucato, M. (2015), ''Beyond Market Failures: Shaping and Creating Markets for Innovation-Led Growth''. in: Mazzucato, M.; Penna, C. R. Hrsg.: Mission-oriented Finance for Innovation: New Ideas for Investment-Led Growth, London/New York.

McKinsey & Company Ashoka (2019), Wenn aus klein systemisch wird: Das Milliardenpotenzial sozialer Innovationen, https://www.mckinsey.de/publikationen/ 2019-03-14---ashoka-wenn-aus-klein-systemisch-wird#:~:text=Dies%20ist%20das%20 Ergebnis%20einer,den%20Erfolg%20von%20Sozialunternehmen%20sind, (Erişim Tarihi: 25.05.2022).

Neuloch, O. (1977), Zum Bezugsrahmen von sozialer Innovation und sozialem Konflikt, in: O. Neuloch (Hrsg.): Soziale Innovation und sozialer Knflikt, 9-30, Göttingen: Vanderhoek-Rurecht Verlag.

OECD (1997), Oslo Manual: Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data, Paris.

Pannwitz, R. (1917), Die Krisis der europäischen Kultur; Nürnberg: Hans Karl Verlag.

Preda; A. (2002), ''Postmodernism in Sociology'', in: Neil Smelser & Paul B. Baltes (Derleyen): International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, Amsterdam: Elservier Science.

Rogers, E. M. (2003), Diffusion of Innovations, 5. Edition, New York: Free Press.

Saage, R. (1999), Merciers ''Das Jahr 2440'' und die ''kopernikanische

Wende'' des utopischen Denkens, in: Utopie kreativ, Heft 101, 48-60, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/101_Saage.pdf, (Erişim Tarihi: 20.05.2022).

Salgar, E. (2015), 'İlerleme' Kavramı Üzerine Tarihsel Bir İnceleme, FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi), Kastamonu Üniversitesi, (19), 311-324.

Sauvy, A. (1959), ''Progres technique, emploi et chomage'' (Teknik İlerleme, İstihdam ve İşsizlik), (Eds. J. Habakkuk), Lectures in Economic Development, 39-59, İstanbul.

Schumpeter, J. (1934), The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle, Cambridge, MA: Harvard University Press (repr. New Bunswick: Transaction, 1983).

Schumpeter, J. (1946), Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie, Bern: A. Francke Verlag.

Schumpeter, J. (1961), Konjunkturzyklen: Eine theoretische, historische und statistische Analyse des kapitalistischen Prozesses, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.

Silkin Ün, S. (2020), ''Toplum 5.0''da Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile Yaşlı Bakımı'', Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 9 (24), 313-330.

Simmel, G. (1903), Die Grossstädte und das Geistesleben, in: Rammstedt, Otthein (Hg.) (1995): Aufsätze und Abhandlungen 1901-1908, Band 7, 116-131, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Simmel, G. (1989-2015), Georg Simmel Gesamtausgabe, Ed. by Otthein Rammstedt et al.,14, 330-348, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Sklair, L. (1972), Die Soziologie des Fortschritts, München: List Verlag.

Therborn, G. (1995), ''Routes to/through Modernity'', Global Modernities, in: Featherstone, M., Lash, S. Robertson, R. (Eds), London/New Delhi: Sage Publications.

Thiel, A. (1868), Epistolae Romanorum Pontificum genuinae et quae ad eos scriptae sunt a S. Hilaro usque ad Pelagium II.; E. Peter, Braunsberg.

Toynbee, A. J. (1947), A Study of History (Abridgement of Vols. I-VI by D. C. Somervell), New-York/London: Oxford University Press.

Usta, İ. (2011), ''Modernism oder Erneuerung?: Ein Vergleich, zwischen den klassischen und modernistischen Salafiten'' (Modernizm ya da Yenileşme: Klasik ve Yenilikçi Selefiler arasında bir Karşılaştırma), Kelam Araştırmaları Dergisi, 9(2), 195-218, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179808, (Erişim Tarihi: 02.02.2023).

Wagner, P. (1995), Soziologie der Moderne: Freiheit und Disziplin, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Walter, B. (1940/1982), Das Passagen-Werk, Gesammelte Schriften, Band: V 2, Frankfurt: Suhrkamp Verlag.

Welsch, W. (1987), Unsere postmoderne Moderne, Weinheim: VCH-Acta Humaniora Verlag.

Zapf, W. (1989), ''Über soziale Innovationen'', Soziale Welt, 40. Jahrgang, Heft: 1/2, Nomos Verlagsgesellschaft mbH, 170-183.

Zapf, W. (1994), ''Über soziale Innovationen'', in: Modernisierung, Wohlfahrtsentwicklung und Transformation, 23-40, Berlin: Edition Sigma.

Zapf, W. (1995), ''Entwicklung und Sozialstruktur moderner Gesellschaften'', in: Korte, Hermann/Schäfers, Bernhard (Hg.), Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie, 3. Auflage, Einführungskurs Soziologie, Band 1, 181-193, Opladen: Leske und Budrich Verlag.

Zima, P. V. (2001), Moderne/Postmoderne, 2. Auflage, Tübingen/Basel: UTB Francke Verlag.

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETİ VE ÇALIŞMA STANDARTLARI [(*)]

[(**)]**Gökhan GÜLLÜ**
[(***)]**Furkan TURGUT**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de çalışma standartlarının tarihsel süreç içerisindeki dönüşümünü incelemek ve Osmanlı Devleti'ndeki çalışma standartlarının kökenini araştırmaktır. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte dünyada olduğu gibi ülkemizde de emek piyasası ve endüstri ilişkilerinde yaşanan sorunlara ve çatışmalara yönelik politikaların üretilmesi ve mevcut kurumların düzenlenmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Bu noktada çatışmacı yapıdan uzak ve daha öncesinde işlerliği bulunan Ahilik Teşkilatı ve loncalar gibi kurumların modernizasyonuyla beraber üretimi aksatmayan daha uzlaşmacı yapılar alternatif olarak görülebilir. Geçmişten gelen çatışmacı yapıdan uzak kurumları örnek alan Alman ve Japon endüstri ilişkileri sistemlerinin temelinde bu tür kurumların etkisinin büyük olduğu anlaşılmaktadır. Bir dönem Osmanlı Devleti'nde çalışma standartlarını düzenleyen Ahilik Teşkilatı ve loncalar, sendikaların yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi organizasyonlara da ikame oluşturabilecek güçlü temellere sahiptir. Bu durum, Ahilik Teşkilatı ve loncaların günümüz endüstri ilişkileri sisteminde etkili olabileceğini gündeme getirmektedir. Araştırma açısından bu etkinin sağlanması adına birçok politika ve senaryo üretilmiştir. Araştırmanın sonucunda; Osmanlı'da sendikaların ortaya çıkmamasının nedeninin sadece işçilerin nicel ve nitel durumlarıyla açıklanamayacağı, Avrupa'da sendikaların ortaya çıkışından çok daha önce Osmanlı'da çalışma ilişkilerini düzenleyen bir emek örgütü olan Ahilik Teşkilatı ve sonrasında loncaların temel değerlerinin günümüz endüstri ilişkileri sisteminde kullanılabileceği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Çalışma Standartları, Ahilik Teşkilatı, Loncalar.

[(*)]***Makalenin Geliş Tarihi*** / 24.01.2023 - ***Makalenin Kabul Tarihi*** / 14.03.2023 - ***Makalenin Türü*** / Araştırma
[(**)]***Dr. Öğr. Üyesi*** / Üyesi Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, drgokhangullu@gmail.com,, ORCID iD: 0000- 0001-7669-270X.
[(***)]***Yüksek Lisans Öğrencisi*** / Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, furkant41.ft@gmail.com, ORCID iD: 0000-0002-4840-6371.

TRADE UNION MOVEMENT AND LABOUR STANDARDS IN TURKEY

ABSTRACT

This study aims to examine the transformation of labor standards in Turkey in the historical process and to investigate the origin of labor standards in the Ottoman Empire. With the effect of globalization, there is a need to produce policies for the problems and conflicts in the labor market and industrial relations and to regulate existing institutions in our country as well as in the world. At this point, with the modernization of institutions such as the Ahilik Organization and the guilds, which are far from the conflicting structure and previously functioning, more conciliatory structures that do not hinder production can be seen as an alternative. It is understood that the influence of such institutions is great based on the German and Japanese industrial relations systems, which take the institutions far from the conflict structure from the past as an example. Ahilik Organization and guilds, which regulated labor standards in the Ottoman Empire for a while, have strong foundations that can substitute for organizations such as the ILO (International Labor Organization) as well as unions. This situation brings to the agenda that the Ahi Organization and guilds can be effective in today's industrial relations system. To achieve this effect in terms of research, many policies and scenarios have been produced. As a result of the research; It has been revealed that the reason why the unions did not emerge in the Ottoman Empire could not be explained only by the quantitative and qualitative conditions of the workers and that the basic values of the Ahilik Organization, which was a labor organization that regulated labor relations in the Ottoman Empire long before the emergence of the unions in Europe, and then the guilds could be used in today's industrial relations system.

Keywords: Unions, Labour Standarts, Ahi Organisation, Guilds.

GİRİŞ

Osmanlı Devleti, yayıldığı geniş coğrafyayla beraber dönemin yoğun kullanılan ticaret yolları üzerinde denetim ve kontrol sahibi olmuştur. Devletin bu konumu, onu ticarette avantajlı kılmış ve ekonomisini ağırlıklı olarak ticaretten kaynaklı kazançlar üzerinde oluşmasını sağlamıştır. Osmanlı Devleti'nin söz konusu ekonomik yapısı, fiskalizm ve iaşecilik gibi devlet politikalarıyla beraber yüz yıllar boyunca uygulanmıştır. Söz konusu politikaların getirisi olarak Osmanlı Devleti'nde ortaya çıkan ekonomik yapı, diğer ülkelere göre daha insan odaklı ve dayanışmacı bir nitelik taşımıştır. Nitekim dönemindeki diğer ülkeler çalışma ilişkilerini düzenleyen birçok hukuki düzenleme yaparken

Osmanlı Devleti'nde diğer ülkeler kadar kapsamlı hukuk kuralları görülmemiştir. Çünkü toplumu ve ekonomik hayatı düzenleyen kuralların yazılı olmasından daha çok sözlü ve gelenek halinde bulunmasıdır. Bunun yanı sıra dönemin batılı devletlerinde sendikal örgütlenmeler görülürken Osmanlı'da çok uzun bir süre sendikal girişimler yok denecek kadar azdır.

Osmanlı Devleti'nde sendikacılık hareketlerinin ve kapsamlı İş Hukuku kurallarının görülmemesi, genellikle devletin sahip olduğu otoriter yapı nedeniyle kapitalist üretime uygun bir ortamın oluşmaması veya emekçi sınıfının azınlıkta olması gibi nedenlerle açıklanmaktadır. Ancak söz konusu dönem incelendiğinde; Ahilik Teşkilatı ve devamında da loncalar gibi örgütler, Osmanlı Devleti'nde mevcut şartlar altında dahi uzun yıllar varlığını sürdürmüş, çalışma ilişkileri ile toplumsal hayatta büyük bir etkiye sahip olmuş ve sendikaların yerine getirmiş olduğu işlevin ötesinde daha da etkili kurumlar olmuşlardır.

Ahilik Teşkilatı, hem batılı devletler Karanlık Çağ olarak adlandırılan Orta Çağ'ı yaşarken Selçuklu Devleti döneminde, hem de araştırmamız konusunu oluşturan Osmanlı Devleti'nde ticaretten esnaflığa kadar emek icra eden her işyerinde çalışma ilişkilerinin düzenleyicilik rolünü üstlenmiş ve yüz yıllar boyunca varlığını devam ettirmiştir. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatı ve devamında loncaların var olduğu dönemde Osmanlı Devleti'nin çalışma yaşamında sahip olduğu standartlar, çalışma ilişkilerini düzenleyecek kapsamlı hukuk kurallarına gerek duyulmamasını sağlarken, çalışma ilişkilerinde barış sağlandığı için sendikacılık hareketleri de gündeme gelmemiştir.

Ahilik Teşkilatı, Fütüvvetname adı verilen yönetmeliklerle üretimde usta-çırak-kalfa ilişkisini kuran, üreticiler arası rekabetten ziyade yardımlaşmayı gözeten, ticarete ve üretime ahlaki bir karakter kazandıran ve bu nedenle yaptırım gücü ahlaki temellere dayanan kendine has bir yapıya sahip olmuştur. Ahilik Teşkilatı sahip olduğu yaptırım gücünün, hukuki metinler yerine ahlaki kurallara dayanması nedeniyle diğer organizasyonlardan ayrılmaktadır. Ahilik teşkilatı, çalışma ilişkilerinde çıkan çatışmaları önlemek için kendisini toplumsal yaşamda da gösteren bir etki alanına sahip olmuştur. Teşkilat, sadece işçi sendikaları değil ayrıca işveren sendikalarının sahip olduğu özellikleri de bünyesinde barındıran ve tüm ekonomik paydaşları tek bir çatı altında toplayan bir organizasyon olmuştur. Bahsedilen yapısal özellikleriyle birlikte Ahilik Teşkilatı'nın sadece sendikalara değil bugün çalışma yaşamında adından sıkça söz ettiren ILO'ya da ulusal nitelikte bir ikame oluşturduğu görülmektedir.

Türkiye'de sendikalara yönelik son çerçeveyi oluşturan ve günümü-

ze uzanan 1980 sonrası dönem, arz yanlı neo-liberal politikalara geçişle birlikte sendikal haklarda büyük gerilemelerin yaşandığı ve sendikaların var olma mücadelesi verdiği bir dönemdir. İlgili dönemde daha önce onaylanan ILO sözleşmelerinin tamamı yürürlüğe koyulurken Avrupa Birliği (AB) üyeliği kapsamında iş güvenliğine yönelik önemli kazanımlar getiren 4857 sayılı İş Kanunu ve kamu çalışanlarına sendikal haklar tanıyan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gibi birçok önemli düzenleme yapılmıştır. Bunun yanı sıra özellikle 2008 Krizi sonrasında yaygınlaşan esnek çalışma uygulamaları, yeni bir sendikacılık modeli ihtiyacını ortaya çıkarırken sendikaların faaliyet alanları yeniden gözden geçirilmeye başlanmıştır. Hatta Japonya ve Almanya gibi uzlaşmacı endüstri ilişkileri sistemine sahip ülkelerin Ahilik Teşkilatı'nı araştırdığı görülmektedir. Japonya ve Almanya'nın yanı sıra araştırmamız açısından Ahilik Teşkilatı'nın modernize edilerek, teşkilatın köklerine sahip olan ülkemiz endüstri ilişkilerine uyarlanması seçeneği de göz önünde bulundurulmuştur.

Ahilik Teşkilatı ve sendikalar hakkındaki bilgiler ışığında, Ahilik Teşkilatı'nın hala varlığını sürdürdüğü bir senaryoda teşkilatın günümüz çalışma yaşamında oluşturacağı şartların ve etkilerin neler olacağı tahmin edilmeye çalışılmıştır. Geliştirilen senaryo, Ahilik Teşkilatı'nın bünyesinde barındırdığı güçlü özelliklerin köklerini geçmişten alan yeni bir endüstri ilişkileri modeline uyarlanabilmesi adına önemli bir adım olabilir.

1. OSMANLI İMPARATORLUĞU'NDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Üç kıtaya kadar yayılan ve en aktif kullanılan ticaret yollarının kontrolünü elinde bulunduran bir jeopolitik konuma sahip olan Osmanlı İmparatorluğu'nun, gelirlerinin büyük çoğunluğunun üretim yerine ticaret kaleminden oluşmasına yol açmıştır. Osmanlı'nın taşıdığı özellikler, kurulduğu 13. yüzyıldan ekonomik bağımsızlığını yitirdiği 19. yüzyıla kadar geçen tarihsel süreçte üretim hayatında istikrarlı bir şekilde gelenekçilik çerçevesinde oluşan fiskalizm ve iaşecilik gibi piyasadan ziyade devlet ve halkın yararını gözeten ekonomik politikalar izlemesini sağlamıştır (Alan, 2019: 504). Osmanlı İmparatorluğu'nun uyguladığı politikaların özgün yanını, rekabetçi yerine dayanışmacı ve insan odaklı bir ekonomik yapının ortaya çıkması oluşturmaktadır. Diğer devletlerden oldukça farklı ve kendine has özellikleri bünyesinde barındıran dayanışmacı ve devletçi ekonomi modeli, hiç kuşkusuz çalışma yapısına ve çalışma ilişkilerine de aynı şekilde etki etmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda üretici emeğin ve çalışma ilişkilerinin somut bir şekilde ortaya çıktığı esnaf, zanaatkâr ve küçük üreticilerin üretim yapısı, kendi içerisinde

kurumlaşmış ve örgütlenmiş özgün bir nitelik taşımaktadır. Bu üretim yapısı, içerisinde barındırdığı üretim ilişkileriyle birlikte yüzyıllardır kendi kültürünü oluşturmuş ve çalışma ilişkileri içerisinde bulunan çatışmaları asgari düzeyde tutan bir görüntü ortaya koymaktadır. Osmanlı'da üretim yapısında görülen bu istikrar, devletin sermaye birikimi ve üreticilerin de zenginlik yaratma yerine, insanı odak noktasına alan bir üretim hedefine sahip olmalarıyla paralellik göstermektedir.

Osmanlı İmparatorluğu, ekonomik hayatta kendisini diğer ülkelerden ayıran böylesine özelliklere sahipken, çalışma ilişkilerinde ihtiyaç duyulan örgütlenme yapısının da yine diğer ülkelerle aynı yapıda olması beklenemez. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu'nda kendine özgü niteliklere sahip olan çalışma yaşamı, kapitalist ve işçi sınıfının batıdaki gibi anlamlarında gelişmesine engel olmuştur. Dolayısıyla sendikal bilinç ve sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duymayan işçiler ve kapitalist sınıf, başka kurallarla ilişkilerini kurmuşlardır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda batılı devletlerde olduğu gibi işçi sınıfının bulunmamasının sebebi ülke içerisindeki üretim ilişkilerinin ve kendine has çalışma kültürünün, bağımlı çalışan bir kesimin oluşmasına müsaade etmemesidir. Devletin ve toplumun işçilere bir sınıf gözüyle bakmamasının, çalışma ilişkilerinin üzerinde büyük bir rol oynadığı ve sınıf çatışmasına müsaade etmediği görülmektedir. Çalışma tarihinin başlangıcından itibaren işçi ve işveren arasındaki doğal çatışmanın Osmanlı'da sendikaya alternatif olan başkaca örgütlerle giderildiği ve taraflar arasındaki ilişkilerin düzenlendiği görülmektedir. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi ve işveren örgütlerinin işlevlerini yerine getiren loncalar ve Ahilik Teşkilatı gibi örgütlerin varlığından söz edilebilir. Ahilik Teşkilatı ve loncalar, sendikalardan çok daha uzun zaman önce çalışma ilişkilerini düzenleyen ve devletin dâhil kontrolüne ihtiyaç bırakmayan örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa'da kurulan ilk sendikal örgütlenme örneklerinde de etkili olan loncalar, ilk işveren örgütleri olarak değerlendirilmektedir. Avrupa'daki loncalar ile Osmanlı İmparatorluğu'ndaki loncalar ve Ahilik Teşkilatı arasındaki fark Osmanlı İmparatorluğu'ndaki örgütlerin, işçi sınıfının da haklarını göz etmesidir. Sonuç olarak, Avrupa'da sendika gibi bir işçi sınıfı örgütlenmesine ihtiyaç duyulurken Osmanlı'da loncalar ve Ahilik Teşkilatı gibi örgütler dışında işçi sınıfını temsil edecek başkaca bir örgüte ihtiyaç duyulmamıştır (Tokol, 2017: 49,79).

2. SENDİKALARA İKAME BİR ÖRGÜT: AHİLİK TEŞKİLATI VE LONCALAR

Kurulduğu dönemden itibaren merkezi otoriter devlet özelliğini her alanda hissettiren Osmanlı İmpara-

torluğu otoritesini, üretici-tüketici arasındaki dengeyi ve adaleti korumak adına uyguladığı devletçi politikalarla birlikte ekonomik alanda da sürdürmüştür. Ancak Osmanlı'da imparatorluğun son dönemlerine kadar, çalışma ilişkilerini düzenleyecek belirgin hukuki kurallar bulunmamasına rağmen çalışma hayatında barışın sağlandığı görülmektedir. İşçi sınıfının sendikal örgütlenmemesinin tek sebebinin devletin otoritesi ve kontrolünün olmadığı, aynı zamanda durumun kendi oto kontrol sistemine sahip olan Ahilik Teşkilatı ve loncaların varlığından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu'nda erken dönemde işçi örgütlerinin işlevlerini de yerine getiren Ahilik Teşkilatı ve loncaların çalışma barışının sağlanmasındaki başarısının altında yatan düşünce, işçi sınıfının karar alma, yönetime katılma ve hatta günün birinde işletme sahibi olabilme fırsatlarının varlığına dayanmaktadır. İşçi sınıfına sunulan fırsatlarla birlikte Ahilik Teşkilatı ve loncalar, Osmanlı İmparatorluğu'ndan da eskilere dayanan bin yılı aşkın köklere sahiptir (Güllü, 2004: 41).

13. yüzyılın başlarında Anadolu Selçuklu Devleti döneminde Anadolu'ya göç eden Türkler tarafından kurulan Ahilik Teşkilatı'nın kökleri, Orta Asya'daki ilk Türk boylarına kadar uzanmaktadır. Teşkilat, loncaların da dâhil edilmesiyle birlikte yaklaşık 600 yıllık faaliyeti süresince esnaf ve zanaatkârlık çerçevesinde örgütlenmesine rağmen sahip olduğu güçle sosyal ve ekonomik alanlar başta olmak üzere yaşamın tüm alanlarına etki etmiş ve bölgesel bir nitelik taşımıştır. Nitekim kurulduğu dönemde Anadolu topraklarına göç eden Türklerin bölgeye yerleştirilmesi açısından da önemli bir rol oynamıştır (Öztürk, 2015: 3).

Ahilik Teşkilatı, sadece ticari ilişkilerle ekonomik çıkarları sağlama maksadı bulunmayan, üyeleri, üyelerinin aileleri ve çalışanları arasında her türlü yardımlaşmayı, dayanışmayı, eğitimi, adaleti, iyiliği ve dürüstlüğü yaymanın yanı sıra yardıma muhtaç durumda olan herkese destek sağlamak gibi çok boyutlu ve insani amaçları bulunan sosyal bir örgüttür. Söz konusu özelliğiyle teşkilat; toplumsal adalet, toplumsal hareket ve hizmet sendikacılığının belki de ilk örneğini teşkil etmektedir. Ahilik Teşkilatı birden fazla amaca sahip bir kuruluş olsa da bu amaçlarını gerçekleştirdiği alan, çalışma hayatıdır. Bu nedenle bir emek örgütü olarak karşımıza çıkan Ahilik Teşkilatı, bünyesinde barındırdığı kurallarla, oluşturduğu adaletli çalışma ilişkileriyle ve sahip olduğu yaptırım gücüyle birlikte sendikalar dâhil tarih boyunca eşi benzeri görülmemiş güce ve etki alanına sahip bir kuruluş olmuştur.

Ahi kelimesi etimolojik olarak "eli açık", "cömert" ve "nazik" gibi ahlaki olarak güçlü sıfatları ifade ederken literatürde "kardeşim" gibi sevgi sözcüklerine karşılık geldiği de belirtilmiştir (Ceylan, 2014: 131). Ahilik Teşkilatı da bu tarz kavramları ilke

edinerek ekonomik alanda ahlaki ve kültürel temellerin üzerinden düzenleyicilik rolü üstlenmiş bir emek organizasyonudur. Organizasyon, kurulduğu Anadolu topraklarında esnaflardan zanaatkârlara kadar emek icra eden tüm üretici paydaşları Türk-İslam kültürü çerçevesinde bir araya getirir. Ahilik Teşkilatı, sendikalar veya diğer işçi/işveren örgütleri gibi sadece üretimin tek bir öznesini değil, hem emekçiyi (işçiyi) hem de işvereni bünyesinde barındırır. İşçi ve işveren arasındaki ilişkiyi çıkar ve menfaat üzerinden değil, karşılıklı dayanışma ve yardımlaşma üzerinden kurar. Hatta bununla da kalmayıp üreticileri, tüketicilere karşı sorumlu tutar.

Ahilik Teşkilatı, üretim ilişkilerinde kurduğu usta-kalfa-çırak üçlemesiyle hem üretici güçler arasındaki çatışmaların önüne geçmiş hem de üretimin devamlılığını sağlamıştır. Bahsedilen yönüyle modern anlamda Alman endüstri ilişkileri sistemine çok benzer özelliklere sahiptir. Bir üretici ustanın yanında çalışmaya başlayan çıraklar, üretim süreci boyunca çeşitli eğitimler alarak üretim bilgisine sahip hale getirilir. Ahilik Teşkilatı mensupları tarafından eğer uygunsa ilk önce kalfalığa ve nihayetinde de ustalığa yükseltilir. Bu yükselişin tek kriteri, üretim bilgisine sahip olmak değil bunun yanı sıra ahlak ve erdem olarak erginliğe erişmiş olmaktır (Ünsür, 2020: 299).

Kurulan üretim ilişkisi, bünyesinde üstünlükleri barındıran katı bir hiyerarşiden çok öğretmen-talebe çerçevesinde saygı ve sevginin var olduğu bir ilişkidir. Nitekim anne-babası olmayan veya onlardan uzakta bulunan çırak ve kalfalar, ustalarını ailesi gibi görmüş ve beslenmeden barınmaya kadar her türlü ihtiyaçları ustaları tarafından karşılanmıştır. Hatta Ahilik Teşkilatı bünyesinde bulunan ve üretimi devralacak çocuğu olmayan ustalar, üretim atölyelerini miras olarak kendi çıraklarına veya komşu zanaatkârların çıraklarına devredebilmektedir. Usta-kalfa-çırak modeli, tarih boyunca hiçbir emek örgütünde görülmemiş ve sadece Ahilik Teşkilatı'nın bünyesinde barındırdığı kâr güdüsünden arındırılmış, üretim araçlarına sahip olanla olmayanlar arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmış ve üretici güçler arasında dengeyi sağlamıştır.

Ahilik Teşkilatı'nın, bugün sendikacılıkla birlikte yaygınlık kazanan lobicilik, boykot ve sosyal sorumluluk gibi tüketicinin korunmasına yönelik üreticilere dönük bu uygulamaları günümüzden yüz yıllar önce başarıyla uyguladığı görülmektedir. Teşkilat, açılacak işyerlerinin niteliğinden üretilecek ürünlerin tüketici taleplerine uygun olup olmadığı ve hatta fiyatlamaların adil düzeylerde olup olmadığına kadar denetime sahiptir. Esnaf ve zanaatkârlar, Ahilik Teşkilatı bünyesinde kendi kendilerini denetler ve otomatik bir kontrol mekanizması oluştururlar (Öztürk, 2015:8). Üreticiyi aldatmaya ve dolandırmaya teşebbüste bulu-

nan üreticiler, durumun teşkilatça tespit edilmesiyle birlikte insanların bir daha kendisiyle alışveriş yapmaktan kaçınacağını ve ekonomik hayatın yanı sıra toplumsal hayattan da dışlanacağını bilmektedir (Güllü, 2004: 42). Bu nedenle Ahilik Teşkilatı'nda üreticiler, ürettikleri ürünlerin kalitesinden ve dolayısıyla müşteri memnuniyetinden bizzat sorumludurlar. Ahilik Teşkilatı, sadece çalışma hayatındaki ilişkileri düzenlemekle kalmamış, üyelerinin yalnızca çalışma hayatında değil her alanda yaşayabileceği maddi-manevi riskleri güvence altına almaya çalışmıştır. Bu amaçla ''orta sandıkları'' kurulmuş ve üyelerinin katkısıyla ihtiyaç halinde kullanılması ön görülen bir yardım mekanizması oluşturulmuştur. Günümüzde hastalık, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi devletin sorumluluk alanlarından sayılan sosyal sigortaların, ilk olarak Ahilik Teşkilatı tarafından uygulandığı görülmektedir (Turan, 2022: 16). Bunun yanı sıra orta sandıkları, her üyenin ihtiyacına açık olarak oluşturulmuş ve kurulacak yeni işyerlerinin finansmanında da kullanılmıştır.

Ahilik Teşkilatı, kendi bünyesinde barındırdığı ilişkileri ve herhangi bir aksaklık durumunda uygulayacağı yaptırımları, ekonomik gücünden değil ahlaki gücünden almaktadır. Ahilik teşkilatı, kendisini diğer emek organizasyonlarından ayıran ve özgül niteliğini oluşturan yanını kendine has kurallarından ve Füttüvetname adı verilen mesleki yönetmeliğinden alır. Füttüvetnameler düşünüldüğü gibi hukuki tüzüklerden değil, toplumsal ve ekonomik hayata yönelik ahlaki öğütlerden oluşmaktadır. Ahilik Teşkilatı'nın temelini oluşturan öğütlere uymayan ve ahlaki erdemlerden uzak olan bireyler topluluğa alınmazken, söz konusu öğütleri hiçe sayan faaliyetlerde bulunan üyeler de alınan ortak bir kararla teşkilattan uzaklaştırılır ve toplumsal olarak dışlanır. Örneğin; kâr hırsına kapılmış ve beraberinde çalışanların emeklerinin karşılığını layığıyla vermeyen bir usta, teşkilatın adalet ve doğruluk gibi ilkelerinden kopar ve teşkilattan atılır. Teşkilattan atılan bir bireyin teşkilattan izinsiz bir şekilde yeniden ekonomik faaliyetlere dâhil olması mümkün olmadığı gibi bu kişinin toplumsal hayatta itibarını yitirmesi ve insanların ondan yüz çevirmesi de kaçınılmazdır.

Ahilik Teşkilatı'nın kuralları, toplumda yer etmiş hatta günümüzde kullanılan deyimlere de konu olmuştur. Örneğin; eğer bir ayakkabı üreticisinin kusurlu bir ayakkabı ürettiği anlaşılır, bu durum teşkilat tarafından da tespit edilirse üreticiye ceza kesilir ve kusurlu ayakkabı herkesin içerisinde dama fırlatılarak hem kusurlu üreticiye hem de diğer üreticilere ders verilmiş olunur. Bu durum günümüzde birisinin değerini yitirmesi anlamında kullanılan ''pabucu dama atılmak'' deyiminin teşkilat içerisinden türediğini göstermektedir (Ayva, 2017: 170). Toplumda deyimlere konu olacak kadar etki alanı oluşturan ve üretim

ilişkilerinde paranın tahakkümünü ortadan kaldıran Ahilik Teşkilatı'nın sahip olduğu yaptırım gücü hem işçi hem de işveren sendikalarını aşan bir boyuttadır.

Ahilik Teşkilatı'nın sendikal örgütlerin de ötesine geçen çok yönlü özellikleri ve faaliyet alanlarıyla birlikte modern anlamda değerlendirildiğinde, uluslararası bir kuruluş olan ILO ile oldukça benzer özellikleri bulunmaktadır. Ahilik Teşkilatı, günümüzde ILO'nun üstlendiği küresel çalışma ilişkileri ve çalışma standartlarının düzenleyicilik görevini, erken dönemlerdeki ulusal mesleki ilişkilerde üstlenmiştir. Hatta Ahilik Teşkilatı'nın o dönemdeki yaptırım gücünün ILO'nun yaptırım gücünden dahi daha fazla olduğu görülmektedir. ILO'nun özellikle çok uluslu şirketlerde belirli standartlar üzerinden düzenlemeye ve iyileştirmeye çalıştığı işçi-işveren ilişkilerinin, Ahilik Teşkilatı döneminde usta-kalfa-çırak ilişkileri üzerinden düzenlendiği ve çalışma yaşamında belirli standartların oluşturulduğu görülmektedir (Ünsür, 2020: 313).

Günümüzde küreselleşmeyle birlikte çalışma yaşamında ILO'nun en temel insan haklarını baz alarak sosyal adaleti sağlama ve emek piyasalarında sömürüyü önleme çabaları, Osmanlı İmparatorluğu'nda 13. yüzyıldan 15. yüzyıl sonlarına kadar Ahilik Teşkilatı ve 15. yüzyıldan 20. yüzyılla kadar da loncalar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra ILO'nun çalışma hayatını düzenlerken belirlediği kurallar ve standartlar, esnek olmakla beraber daha çok tavsiye niteliği taşırken yaptırım konusunda da küçük çaplı ticaret kısıtlamalarının ötesine geçemediği görülmektedir. Ahilik Teşkilatı'nda ise işletmelere dayatılan yazılı hukuk normları olmamasına rağmen teşkilatın üyelerine şart koştuğu kültürel ve ahlaki kuralların ihlal edilmesinin, yaptırım olarak ekonomik ve toplumsal hayattan dışlanmayı beraberinde getireceği kaçınılmazdır. Ahilik Teşkilatı'ndaki kuralların yazılı olmaması ve üyeler arasında zımni bir anlaşma olmasına rağmen daha bağlayıcı nitelikte olduğu görülmektedir.

Osmanlı Devleti'nde sendikalaşmanın yok denecek kadar az olmasının sadece onu oluşturacak bir işçi sınıfının bulunmamasından kaynaklanmadığı görülmektedir. Ülkede işçi sınıfının bulunmamasının yanı sıra sendikaların ortaya çıkışından çok daha önce var olan Ahilik Teşkilatı'nın, imalat ve ticaret başta olmak üzere çeşitli alanlarda çalışma ilişkilerini düzenlediği, usta-çırak-kalfa düzeni kurduğu ve kendine has ruhu olan ve belirli yaptırımlar taşıyan kurallara sahip olduğu görülmektedir. Hatta Ahilik Teşkilatı'nın tüm uygulama alanlarını ele alırsak ILO ile benzerliklerinin yanı sıra; üretim ilişkilerini düzenlemesiyle sendikalara, yardım sandıkları kurmasıyla günümüzdeki Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na, işyerlerini denetlemesi ve açılacak yeni işyerlerine karar vermesiyle günümüz belediyelerine, verdiği

mesleki eğitimlerle İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR)'na ve muhtaç durumdaki insanlara yardım etmesiyle de çeşitli sivil toplum örgütlerine ikame oluşturduğu görülmektedir (Öztürk, 2015: 3).

Özellikle 16. yüzyılın sonlarına doğru yabancı devletlere ilk kapitülasyonların verilmesiyle birlikte ithal malların ülkede yayılması, üretimin sanayi sektörüne kaymaya başlaması ve yerli tüccarların zor duruma girmesi üzerine dönem şartları değişmeye başlamıştır. Tüm bu yeni gelişmelerle yabancı ülkelere verilen kapitülasyonların yanı sıra demokratikleşme çabalarıyla birlikte azınlıkların ve gayrimüslimlerin de haklarında iyileştirmeler yapan yasaların çıkarılması, yerli tüccarların yabancı tüccarlara karşı sahip olduğu ayrıcalıklar ortadan kalkmaya başlamış ve gayrimüslimler de ticaret hayatında güç kazanmıştır. Bu gelişmelerin beraberinde ağırlıklı olarak İslami temeller üzerine kurulu olan Ahilik Teşkilatı, yerini gayrimüslimleri de bünyesinde barındırmaya başlayan loncalara bırakmıştır.

Loncalar, Ahilik Teşkilatı'ndan sadece isim ve üyelerinin kimliği üzerinden farklılaşırken teşkilatın bünyesinde barındırdığı tüm ilişkileri ve kuralları devam ettirmiştir. Loncalar, Ahilik Teşkilatı'nın devamı olarak kabul edilirken yine teşkilattan miras kalan ticari geleneği aynen sürdürmüş ve birçok kuruma ikame oluşturmaya devam etmiştir. Bu nedenle Ahilik Teşkilatı'ndan bahsederken devamı niteliğinde olması nedeniyle teşkilatın loncaları da içine aldığını bilmek önemlidir.

20. yüzyıla gelindiğinde Osmanlı İmparatorluğu'nun borçlarına paralel olarak önceki dönemlerdeki kapitülasyonların ve ithalat serbestliğinin ciddi boyutlara ulaşması, loncaların varlığını büyük bir tehlikeye sokmuştur. Son olarak 1913 yılına gelindiğinde Osmanlı'da Ahilik Teşkilatı'nın ve loncaların önemli bir faaliyetini oluşturan lisanssız işyeri açamama kuralını düzenleyen Gedik Sistemi'nin kaldırılması, yüzyıllardır süregelen Ahilik Teşkilatı ve onun mirasçısı olan loncaların tamamıyla tasfiye olmasına yol açmıştır (Koyuncu, 2018: 49).

Hem Ahilik Teşkilatı hem de loncalar olarak varlığını sürdürdüğü yüzyıllar boyunca çalışma hayatında ve toplumsal hayatta büyük söz sahibi olduğu ve günümüzde farklı organizasyonların ayrı ayrı gerçekleştirdiği faaliyetlerin büyük çoğunluğunu kendi bünyesinde tek merkezden gerçekleştirdiği ve çalışma hayatında ilklere imza attığı görülmektedir.

Bunun yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın sahip olduğu birden fazla faaliyet ve etki alanıyla sendikalara bir ikame oluşturmakla kalmayıp çalışma ilişkilerinde belirli bir standart oluşturma ve sosyal adaleti sağlama gibi amaçlarıyla da uluslararası bir kuruluş olan ILO'nun görevlerini kendi döneminde üstlendiği görülmektedir. Bu nedenle Osmanlı İmparatorluğu'nda geç sanayileşmeye

başlanılmasının yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın varlığı, sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duyulan şartların ve işçi sınıfının oluşmasına gerek bırakmadığı için Osmanlı'da sendikaların ve benzeri emek örgütlerinin ortaya çıkmaması anlaşılabilirdir.

Ahilik Teşkilatı'nın birden fazla işlevi yerine getirmesiyle birlikte diğer emek örgütlerinden farklılaşarak çalışma hayatına çok yönlü bir etkide bulunması, bu teşkilatın bünyesinde barındırdığı özelliklerin günümüzün emek organizasyonları olan sendikalar üzerindeki uygulanabilirliğini gündeme getirmektedir. Özellikle bir dönem Japonya ve Almanya gibi ülkelerin çalışma yaşamında ortaya çıkan ihtiyaçlarla birlikte daha insan odaklı bir sendikal yapılanma arayışı içerisinde oldukları ve bu amaçla Ahilik Teşkilatı'nı araştırmaya yönelerek ülkelerindeki çalışma ilişkilerinin yapısını Ahilik Teşkilatı'na göre kurgulamaya başladıkları bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) raporlarında görülmektedir (ÇSGB Çalıştay Raporu, 2014).

Günümüzde hemen hemen tüm ülkelerde olduğu gibi Japonya'da da son dönemde hâkim konumda olan neo-liberal politikalarla birlikte esnek istihdam uygulamaları görülse de hala belirsiz süreli sözleşmelere daha sıcak bakılması ve işçilerin işten çıkarılmasına yönelik birçok kısıtlamanın var olması, Japon endüstri ilişkileri sistemini diğer ülkelerden ayıran özellikleri oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra Japonya'da özel sektörde grev hakkı bulunmasına rağmen bu hakkın neredeyse hiç kullanılmaması, çalışma yaşamında çatışmacı yaklaşım yerine uzlaşmacı sosyal diyalog üzerine kurulu yaklaşımların belirlendiğini göstermektedir (Cam, 2018: 368). Bu nedenle çalışma yaşamında bu gibi özelliklere sahip olan ve bu özellikleri daha da geliştirmeye yönelik arayışlar içerisinde bulunan Japonya'nın, oluşturmak istediği bu sistemin çok uzun yıllar önce uygulayıcılığını üstlenmiş Ahilik Teşkilatı'nı araştırması şaşırtıcı değildir.

Ahilik Teşkilatı'nın özellikleri hakkında bilgi edinmek isteyen ve bu bilgileri kendi endüstri ilişkileri sisteminde uygulamaya çalışan Almanya'da sahip olunan çalışma ilişkileri yapısı da işçilerin karar alma süreçlerine katılımını ön gören, sosyal diyaloğu ön plana çıkaran ve çalışma yaşamında uzlaşının vurgulandığı bir yapıdır. Kurulan çalışma konseyleriyle bu yapıların desteklendiği görülmektedir. Japon ve Alman endüstri ilişkileri sisteminin ortak özelliğini oluşturan çalışma yaşamında insan odaklı yaklaşım, bu iki ülkenin Ahilik Teşkilatı ile ortak paydasını oluşturmaktadır. Bununla beraber çalışma yaşamında sosyal adaletin önemine inanan Almanya ve Japonya gibi ülkelerin Ahilik Teşkilatı'nı araştırmasının bir diğer nedeni, bu ülkelerin kendi tarihlerinde sendikalar kurulmadan önce loncalara sahip olmalarıdır. Nitekim bu ülkelerdeki loncalar, sınıf bilincini ve birliktelik duygusunu ka-

zandırmasıyla sendikacılık hareketlerinin gelişmesini kolaylaştırmıştır. Avrupa'daki loncaların da tüccarlar arasında iş birliğini sağladığı ve ticari hedeflere ulaşabilmek için tüm ekonomik aktörlerin ortak hareket etmesi gerektiği bilincini aşıladığı görülmektedir. Loncalar etrafında örgütlenen tüccarlar, maliyetlerini ve kârlarını birlikte belirlemişlerdir. Hatta Avrupa'da feodal dönemdeki loncalar, çeşitli törenlerde ve dini ayinlerde üyelerini bir araya toplayarak birlikteliği pekiştirmeyi amaçlamıştır (Richardson, 2011: 2). Bunun yanı sıra loncaların var olduğu Avrupa ülkelerinde Osmanlı'dan farklı olarak feodal düzene ve eşitsizliğe karşı verilen mücadeleler, sınıf mücadeleleriyle beraber sendikaların güçlenmesini tetiklemiştir. Nitekim bugün dâhil Avrupa ve Amerikan tarzı sendikacılık modellerine bakıldığında; Avrupa bölgesindeki sosyal ve dayanışmacı sendikaların, loncaların tarihsel süreçte var olmadığı Amerikan tipi bireyci ve rasyonel sendikalardan çok daha farklı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Tokol, 2017: 49).

Bunun yanı sıra sadece Avrupa ülkelerinde değil, Japonya'da da kökleri 11. yüzyıla kadar giden ve 12 ile 15. yüzyıl arasında feodal dönemde ticaret hayatında önemli bir rol oynayan lonca örgütlenmeleri karşımıza çıkmaktadır. Japonya'da "Za" adı verilen bu loncalar, yapısı ve ilişkileri bağlamında Avrupa'daki ve Osmanlı'daki loncalardan farklılık göstermektedir. Za adı verilen loncalar, lortlar ve soylularla iş birliği içerisinde olup bu zengin ve nüfuzlu insanlara mal tedarikinde bulunmuş ve bu hizmetleri karşılığında çeşitli vergilerden muaf tutulmuşlardır. 15. yüzyıl sonrasında ise Japonya'da feodal ilişkilerin çözülmeye başlaması ve soyluların gücünü kaybetmeye başlamasıyla birlikte Za adı verilen loncalar da ayrıcalıklarını kaybederek tasfiye olmuştur (Toyoda, 1954: 75–79). Za'dan sonra ise 18. yüzyılda "Kabunakama" adı verilen loncalar ortaya çıkmış ve 19. yüzyılın sonlarına kadar ticaret hayatında önemli bir role sahip olmuştur (Okazaki, 2004: 6–13). Bu nedenle bir dönem hem Avrupa'da hem de Japonya'da birbirinden farklı özelliklere sahip olsa da lonca birlikleri kurulmuş ve bu loncalar bugünkü endüstri ilişkileri sistemini şekillendirecek derecede bir etkide bulunmuştur.

Ahilik Teşkilatı örgütlenme biçiminin, yurtdışında sendikalara uyarlanmaya başlanmasının yanı sıra, teşkilatın köklerine ve kültürüne sahip olan Türkiye'de bu örgütlenmenin özellikle de emek piyasasındaki çelişkilerin böylesine arttığı bir dönemde uygulanmasının büyük önem arz ettiği görülmektedir. Bunun yanı sıra ne ulusal ne de uluslararası düzeyde her yıl ortaklaşa kutlanan "Dünya Sendikacılık Günü" gibi bir emek örgütüne ait ve tüm emekçiler tarafından benimsenen herhangi bir manevi ritüel olmamasına rağmen, Türkiye'de her yıl 13–19 Eylül tarihleri arası "Ahilik Haftası" olarak kutlanmaktadır. Bu durum,

sıradan bir kutlamanın da ötesinde Ahilik Teşkilatı'nın yüzyıllar süren etkisinin ve kendisine olan özlemin varlığını hatta onun bünyesinde bulundurduğu özelliklere yönelik bir ihtiyacın yeniden oluştuğunu göstermektedir. Son dönemlerde bu ihtiyacın gözlendiği alanlardan birisi

Tablo 1. Tablo 1. ILO ve Ahilik Teşkilatı

	ILO	Ahilik Teşkilatı
Üyeleri	Ulus devletlerdir.	Ulus devletlerin hem çalışanları (çırak, kalfa) hem de işverenleri (atölye ve üretim araçlarının sahibi olan usta).
Amaçları	Üye ülkelerdeki işçi çıkarlarını, oluşturulacak farklı standartlarla (ağırlıklı olarak maddi konularda) işverene karşı korumak. Temel çalışma standartlarının küresel çapta oluşturulmasını sağlamak.	Hem üyelerini (işçi ve işveren) hem de muhtaç insanları haksızlıklardan korumak ve adaleti sağlamak. Toplumsal adaletin sağlanması.
Dayanağı	Sosyal sözleşmeler	Kültürel, dini ve ahlaki kurallar
Üyelere Yardım İmkânları	Çeşitli sosyal politikalar, tavsiyeler ve uyarılar	"Orta sandıkları" ile birlikte yapılan malullük, hastalık, yaşlılık, evlenme, doğum, iş kurma ve ölüm gibi doğrudan yardımlar
Yaptırım Gücü	Sözleşmelere uymayan ülkelere ve şirketlere yönelik çeşitli ticaret kısıtlamaları ve para cezaları.	Haksızlık ve ayrımcılık yapan üreticilerin ortaya çıkartılarak hem ticari hayattan hem de sosyal hayattan dışlanması.
Üyelik Şartı	Oluşturulan ve oluşturulacak olan sözleşmelere uyum sağlamak.	Yedi kuralın gerektirdiği özelliklere sahip olmak (adillik, dürüstlük, cömertlik vb.) ve bu kuralların dışına çıkmamak.
Düzeyi	Uluslararası	Ulusal
Faaliyette Bulunduğu Süre	Yaklaşık 100 yıl (1919–)	Yaklaşık 700 yıl (13. yüzyıl – 20. yüzyıl)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

de üniversiteler olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim adını teşkilattan alan Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde 2015-2016 eğitim öğretim yılından bu yana her bölümde zorunlu olarak "Meslek Ahlakı ve Ahilik" dersi okutulmaktadır. Bu dersin amacı ise teşkilatın amaçlarıyla paralel olarak öğrencilere ahlaki ve etik değerlerle uyumlu bir kimlik kazandırmak olarak belirtilmiştir (Doğan ve Gökbel, 2019). Ahilik Teşkilatı'nın felsefesini benimsemiş bir esnafın işyerine astığı levhadaki şu şiir, teşkilatın ve üniversitede okutulan Ahilik dersinin ruhunu yansıtmaktadır (Ayva, 2017: 171):

"Ehl-i aşka müptelayım neme lâzım kâr benim,

Mal ve mülküm yoktur amma kanaatim var benim."

Günümüzde artan eşitsizliklerle birlikte emek piyasalarının içerisinde bulunduğu durum, piyasaları bütünleştirecek kapsayıcı ve birleştirici bir örgütlenmeye ihtiyaç duymaktadır. İhtiyacın karşılanabilmesi adına ülkelerin endüstri ilişkilerinde daha kapsayıcı uygulamalara gerek duyulmasıyla birlikte Ahilik Teşkilatı'nın bu gerekliliği karşılayabilecek niteliklere sahip olduğunun bilinmesi önemlidir. Dolayısıyla Ahilik Teşkilatı'nın emek organizasyonlarına nasıl ikame oluşturduğu, onları hangi noktalarda aştığı ve endüstri ilişkilerini nasıl düzenlediği gibi soruların cevaplandırılması, özellikle o dönemde Ahilik Teşkilatı benzeri bir organizasyona duyulan ihtiyacın karşılanabilmesi ve bu yönde uygulanabilecek yeni faaliyetlerin somutlaştırılması adına ILO ve Ahilik Teşkilatı'nın benzerliklerinin-farklarının vurgulandığı bu tablo oluşturulmuştur:

3. TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu sonrasında eski tüm kurum ve kuruluşları tasfiye ederken Batılılaşma ve Çağdaşlaşma gibi temel ilkeler çerçevesinde yeni bir yapılanma sürecine girmiştir. Bu yapılanma süreci, bir taraftan devletçi yapıyı korurken, ekonomik yapıda sanayileşme ve kapitalistleşme gibi süreçleri başlatmış ve üretim ilişkileri geçmişten günümüze değişerek bugünkü halini almıştır. Bu süreçte üretimde oluşan yeni ilişkiler, yeni örgütlenme ihtiyaçlarını da beraberinde getirmiştir. Bir önceki başlıkta incelediğimiz sendikalara ikame olan ve ortaya çıkmasında engel oluşturan mekanizmalar ortadan kalkmış ve Türkiye'de sendikalaşma ve sendikal örgütlenme sınıf mücadelesi olmadan kanunlarla gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası, sendikal örgütlenmenin hiç mücadele gerektirmeden tepeden inme bir şekilde işçi sınıfına verilmesi konusunda öncülük etmiş, 1982 Anayasası ise öncesinde verilen hakların geri alındığı bir milat olmuştur. Sınıf mücadelesi gerçekleştirmeden verilen hakların da geri alınması oldukça hızlı olmuştur.

Türkiye'de sendikacılık, geç-

mişten günümüze kadar hemen hemen her dönemde sendikalaşmaya yönelik hâkim görüşün, uygulanan ekonomik ve siyasal politikaların ve işçi sınıfının içinde bulunduğu durumun etkileriyle farklı görünümlere sahip olmuştur. Araştırmamız açısından Türkiye, bu gibi çeşitli kriterleri farklı şekillerde ve farklı konjonktürlerde bünyesinde barındıran dört farklı dönem üzerinden incelenmiştir.

3.1. Genç Cumhuriyet Dönemi (1923–1946)

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucuları, Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşünün en önemli nedenlerinden birisinin imparatorluğun iktisadi bağımsızlığını yitirmesi olduğunu görmüş ve yeni kurulan devlette ekonomik ilişkilere ayrı bir önem vermiştir. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu'ndan devraldığı iktisadi yapıyı nasıl şekillendireceği, ekonomik kalkınma için ne yönde politikalar izleyeceği ve üretimdeki paydaşlara ekonomide ne gibi roller vereceği gibi konuları belirlemek amacıyla cumhuriyetin kurulduğu yıl olan 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'ni toplamıştır. Bu kongreye çeşitli illerden gelen çeşitli meslek grupları ve üreticilerin yanı sıra işçileri temsil eden bir "işçi grubu" da katılmıştır.

Kongrede işçileri temsilen bulunan İstanbul Umum Amele Birliği'nin bu temsiliyeti, bağımsız bir sendikal örgütlenme şeklinde değil, bir ticaret odası olan Milli Türk Ticaret Birliği çatısı altında gerçekleşmiştir. Ekonomik aktörlerin çeşitli görüşlerini ve arzularını dile getirdiği kongrede, işçileri temsilen bulunan İstanbul Umum Amele Birliği de çeşitli taleplerde bulunmuştur. Taleplerin 34 maddeden oluştuğu ve maddeler arasında dernek kurma taleplerinin ve işçilere yönelik grev başta olmak üzere çeşitli toplu haklara kısıtlamalar getiren Tatil-i Eşgal Kanunu'nun çeşitli maddelerinin (özellikle grevi yasaklayan 8. madde) yeniden gözden geçirilmesi gibi Toplu İş Hukuku'na yönelik önemli taleplerin olduğu görülmektedir (Ökçün, 1982: 14). Kongredeki işçi grubunun taleplerine yönelik ne devlet tarafından ne de diğer ekonomik temsilciler tarafından ciddi bir karşı çıkış görülmese de sonraki dönemlerde bu talepler uygulamaya geçirilememiştir.

İzmir İktisat Kongresi'ndeki ılımlı havayla paralel olarak 1924 Anayasası'nda vatandaşların dernek ve vakıf kurmaları özgür bırakılırken, sendikal örgütlenmelere ve Toplu İş Hukuku'na içkin olan haklara yönelik herhangi bir kısıtlamaya yer verilmemiştir. Ancak ülkenin çeşitli bölgelerinde çıkan isyanları bastırabilmek adına 1925 yılında çıkarılan "Takrir-i Sükûn Kanunu" ile birlikte sendikal örgütlenmelere yönelik uzun yıllar sürecek olan yasaklar silsilesi başlamıştır. Sendikalaşma dâhil işçilerin toplu haklarına yönelik uygulanan ciddi ve tavizsiz

yasaklar, 1933 yılında çıkarılan Ceza Kanunu ile devam etmiş ve yasaklar cezai bir zemine oturtulmuştur (Güloğlu, 2020: 13). Böylelikle Türkiye Cumhuriyeti'nin erken dönemlerinde henüz uygulanmaya dâhil başlanılmayan sendikacılık faaliyetleri, uygulama aşamasına geçilebilecekken dönemin getirdiği güvenlik sorunları nedeniyle rafa kaldırılmıştır.

Nitekim 1938 yılına gelindiğinde çıkarılan Cemiyetler Kanunu'nda, sınıf ve sosyal konum üzerinden örgütlenmelerde bulunulamayacağı ve dolayısıyla ne işçi ne de işverenleri tek bir çatı altında toplayan örgütlenmelerin söz konusu olamayacağı vurgulanmıştır (sendika saflığı ilkesi). İlgili Kanun, bir önceki dönemlerde çıkarılan sendikalaşmaya yönelik yasaklar getiren yasaları tamamlarken, genç cumhuriyetin toplumsal sınıfların örgütsel olarak gruplaşmasını engellemeye yönelik bir amacı benimsediğini de göstermektedir.

Türkiye'nin 1932 yılında ILO'ya üyeliği, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından tarihe geçen önemli bir adım olmuştur. Genç cumhuriyet dönemi, onaylanan 18 ILO sözleşmesi ile Cumhuriyet tarihinde en fazla ILO sözleşmesinin onaylandığı dönem olmuştur. Ancak onaylanan 18 sözleşmeden sadece 4 tanesinin yürürlüğe girdiği görülmektedir. Bunlar: 1937 yılında yürürlüğe giren 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi ve 1946 yılında yürürlüğe giren 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi, 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi ve 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi'dir. Bu dönemde yürürlüğe giren ILO sözleşmelerinin ortak amacı ise işçilerin çalışma şartlarının korunması ve geliştirilmesi olmuştur.

Türkiye'de bu dönemde 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile birlikte bireysel İş Hukuku'nun temelleri atılmıştır. Ancak Toplu İş Hukuku alanında ise, 1926 yılında çıkarılan Borçlar Yasası ile toplu pazarlığa değinilse de toplu pazarlığı içine alacak ve uygulanmasını sağlayacak sendikal haklardan yoksunluk, toplu pazarlığın da uygulanmasının önünde engel oluşturmuştur. Bu nedenle Türkiye'de Genç Cumhuriyet döneminde Bireysel İş Hukuku alanında gerçekleşen gelişmeler, Toplu İş Hukuku'nda görülmemiştir. Toplu İş Hukuku'nda sendikaları da içine alan temel hakların oluşturulması ve işçilerin bir sınıf olarak tanınması için milat sayılan dönem ise, çok partili hayata geçiş ortamındaki dönem olacaktır.

3.2. Sendikaların Yasallaşması ve Yayılması (1947–1960)

Türkiye'nin özellikle devlet işletmeciliği mantığıyla izlediği sanayileşme politikaları madencilik, dokuma, tekstil ve inşaat gibi çeşitli alanlarda belirli bir seviyeye ulaşmış ve bunun da getirisiyle adından söz ettirmeye başlayan bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Özellikle İkinci Dünya

Savaşı sırasında ortaya çıkan kıtlıklarla birlikte devlet işletmelerinde gerçekleştirilen zorunlu çalışmalar, erkeklerin yanı sıra kadınların da üretime katılmasını beraberinde getirmiş ve işçileşme sürecine hız kazandırmıştır. Bu dönemde işçi sayısının artması, çalışma koşulları ve ücretlere yönelik işçi deneyimleriyle birlikte artan şekilde örgütlenme ihtiyacı ve talebi ortaya çıkmaya başlamıştır. Taleplerin göz ardı edilemeyecek seviyelere gelmiş olması, 1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmuş olmasıyla da kurumsal bir talep haline gelmiştir. Ülke içerisinde işçi taleplerinin artmasının yanı sıra, ülke dışında da Türkiye'nin dâhil olma niyetinde bulunduğu Birleşmiş Milletler (BM) ve ILO gibi uluslararası örgütlerde de sendikal haklar konusu tartışılmaya başlanmıştır. Nihayetinde 1945 yılında çok partili hayata geçişle Türkiye'de sendikal özgürlükler azımsanamayacak bir taleple birlikte kaçınılmaz olarak yeniden gündeme gelmeye başlamıştır. 20 Şubat 1947 tarihine gelindiğinde çıkarılan "İşçi ve İşverenler Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" isimli yasa ile birlikte Türkiye'de sendika kurmak özgür bırakılmış ve ilk kez yasal bir zemine oturtulmuştur (Resmî Gazete, 1947). Çıkarılan Kanun'un 5. maddesinde; sendikaların siyasi ilişkilerde bulunamayacağı ve yine kurulan sendikaların faaliyetlerinin milli çıkarlarla ters düşemeyeceği gibi ucu açık çeşitli sınırlamalar bulunur. Bunun yanı sıra bu Kanun'la birlikte grev ve lokavta yönelik çeşitli yasaklar devam ederken, sendikalar bir baskı grubundan ziyade işçileri kontrol eden bir mekanizma olarak görülüyordu (Makal, 2012: 134). Tüm kısıtlamalara rağmen 1947 yılında çıkarılan Kanun, Türk sendikacılık tarihi açısından milat olarak kabul edilmekte ve sendikacılık hareketinin başlangıcı olarak görülmektedir.

Özellikle 1950 seçimlerinde ve daha sonrası siyasi süreçlerinde Türkiye'de işçi sınıfına yönelik uygulanılacak politikalar ve verilecek vaatler, siyasi partilerin yarışında önemli bir kaynak oluşturmuştur. Hatta çıkarılan Sendika Yasası'nın çok partili hayata geçiş dönemine rastlamasının tesadüf olmadığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra 1947 Sendika Yasası'nın en çok tartışılan yanlarından biri olan grev hakkının tanınmayışının sendikaların gücünü azalttığı ve bu hakkın da tanınması gerektiği konusu, ilk önce Demokrat Parti (DP) tarafından seçim vaadi haline getirilirken iktidarın kaybedilmesinden sonra da Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)'nin önemli bir seçim vaadi olmuştur. 1947 Sendikalar Kanunu ile birlikte sendikal özgürlüklerin tanınmasının ardından işçiler toplu olarak örgütlenmeye başlamış ve birçok sendika kurulmuştur. 1952 yılında kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), kurulan sendikalar arasında en öne çıkanlarındandır. TÜRK-İŞ başta olmak üzere bu dö-

nemde kurulan sendikalar, DP'nin Toplu İş Hukuku'na ve sendikalara yönelik verilen vaatlerin aksi yönünde bir tutum içerisinde olmasıyla birlikte zorlu dönemlerden geçmiştir (Şağan, 2014: 117).

Özellikle 1947 Sendikalar Kanunu'na ilişkin getirilen sendikalara yönelik siyaset yasağının ve milli çıkarlara ters düşmeme maddelerinin, bu dönemde sendikaların tahakküm ve kontrol altına alınması amacıyla kullanıldığı görülmektedir. Nitekim TÜRK-İŞ'e yönelik uygulanan uluslararası temsil kısıtlamaları ve çeşitli sendikaların toplantılarının engellenmesi, sendikalar üzerindeki baskıların üstü kapalı olarak da olsa devam ettiğini göstermektedir (Kovan, 1993: 66). Sendikaların maddi olarak zorluklar yaşamasının yanı sıra grev hakkından yoksun olunması da caydırıcılık açısından önemli bir güç kaybına yol açmış ve bu yoksunluklar sendikalara ilişkin Toplu İş Hukuku'na yönelik diğer hakların talebini arttırmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere 1948–1960 yılları arasında sanayileşmenin ve köyden kentlere göçlerin artmasına paralel olarak işçi sayısının ve sendikalaşma oranlarının da kayda değer bir şekilde artması, oluşan işçi taleplerinin de eninde sonunda gündeme geleceğine dair ipucu vermektedir.

Bu dönemde Türkiye'de 15 tane ILO sözleşmesi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Sigortalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (%), (1948–1960)

Yıl	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1948	–	52.000	–
1949	–	72.000	–
1950	292.606	78.000	%26,65
1951	382.024	110.000	%28,79
1952	447.953	130.000	%29,02
1953	494.024	140.000	%28,33
1954	510.344	180.387	%35,34
1955	533.216	189.595	%35,55
1956	618.775	209.155	%33,80
1957	620.900	244.853	%39,43
1958	543.554	262.591	%48,31
1959	577.630	280.786	%48,61
1960	611.703	282.967	%46,25

Kaynak: Tek Gıda İş Sendika Akademisi (2021), "Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları 1948–2021".

Bunlardan 7 tanesi bu dönemde yürürlüğe girerken 8 tanesi sonraki dönemlerde uygulanmıştır. Yürürlüğe giren sözleşmelerden bazıları: 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi ve 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi'dir. Onaylanmasına rağmen bu dönemde yürürlüğe girmeyen sözleşmelerden bazıları ise: 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 92 No'lu Mürettebatin Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşmesi ve 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşmesi'dir. Bu dönemde toplu pazarlığı içeren ILO sözleşmesinin yürürlüğe girmesine rağmen bu sözleşmenin uygulanmasını sağlayacak sendikal özgürlüğe yönelik ILO sözleşmesinin yürürlüğe girmediği görülmektedir. Bunun yanı sıra gemi personellerine yönelik ILO sözleşmeleri de kabul edilmesine rağmen bu dönemde yürürlüğe girmemiştir.

Özellikle uluslararası örgütlerin yaygınlaşmasının beraberinde İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi çalışma hayatına sirayet eden konuların konuşulmaya başlanmasıyla, Türkiye'de Toplu İş Hukuku'nun yanı sıra Bireysel İş Hukuk alanında da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde İhtiyarlık, Hastalık ve Analık Sigortaları çıkarılırken, gazetecileri kapsayan Basın İş Kanunu'nda da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bunun yanı sıra 1936 yılında temeli atılan asgari ücret uygulaması, 1951 yılında uygulama alanında ülke çapında yaygınlaştırılmaya çalışılırken, son olarak 1960 yılında işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 215). Türkiye'nin bu dönemde hem Bireysel İş Hukuku hem de Toplu İş Hukuku alanlarında önemli adımlar attığı görülürken, bu düzenlemelerin var olan işçi haklarına yönelik buz dağının görünen kısmını oluşturduğu, bir sonraki dönemde daha net bir şekilde anlaşılacaktır.

3.3. Sendikaların Altın Çağı (1961–1979)

1960 yılında gerçekleştirilen 27 Mayıs Askeri Darbesi, siyasi alanda olduğu kadar ekonomik alanda da birçok yeni düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. İthal ikameci sanayileşme politikasının uygulanmaya başlandığı bu dönemde, ekonomik büyüme ve karar alma süreçlerine işçi sınıfını da dâhil eden politikaların temelini oluşturan 1961 Anayasası çıkarılmıştır. 1961 Anayasası, çalışma yaşamında hem bireysel hem toplu İş Hukuku'na yönelik çeşitli hakların tanınmasının yanı sıra sosyal politikaların anayasal zeminini de oluşturmaktadır. 1961 Anayasası'nın 46. maddesine göre; işçilere sendika kurabilme, kurulmuş sendikalara üye olabilme ve diledikleri zaman bu sendikalardan ayrılabilme hakkı verilmiş ve bir önceki dönemlerdeki sendikalara yönelik

uygulanan her türlü kısıtlama ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca bu sendikal hakların yasada kullanılan ''çalışanlar'' tabiriyle birlikte sadece özel sektörde değil kamu sektöründeki emekçilere de tanındığı görülse de 1971 yılında ''çalışanlar'' ifadesi ''işçiler'' olarak değiştirilmiş ve kamu çalışanlarına yönelik sendikalaşma yolu uzun bir dönem daha kapatılmıştır (Güloğlu, 2020: 14). 1961 Anayasası'nı Osmanlı İmparatorluğu dâhil bir önceki dönemde çıkarılan tüm anayasalardan ve kanunlardan ayıran en belirgin özelliklerden birisi de sendikal hakların genişletilmesinin yanı sıra, işçilere sendika hakkından ayrı bir şekilde düşünülemeyecek olan ve bir önceki dönemlerde büyük tartışma konusu olan grev ve toplu sözleşme haklarının tanınmasıdır.

1961 Anayasası'nda grev ve toplu sözleşmeye yönelik değinilen çeşitli haklara sonraki süreçte yapılan hükümet programında yer verilmemesi üzerine işçilerin bu hususa tepki göstermek amacıyla düzenlediği 1961 tarihli Saraçhane Mitingi, Cumhuriyet tarihinin en büyük işçi mitinglerinden birisine sahne olmuş ve rötarlı da olsa 1963 yılında grev ve toplu sözleşme haklarının da anayasal zemine oturtulmasını sağlamıştır. 1963 yılında çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte Toplu İş Hukuku'na yönelik sendikaların gücünü aldığı temel haklar yasallaşmış ve sendikaların altın çağının anayasal zemini oluşturulmuştur.

Sendikaların güç kazandığı ve çeşitli görüş farklılıklarının yaşandığı dönemlerde TÜRK-İŞ içerisinden ayrılan daha solcu görüşe sahip bir kesim, 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'nu kurmuştur. Bunun akabinde Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) gibi sendika birliklerinin kurulmasıyla birlikte, sendikaların güç kazandığı ve belirli bir rekabetin oluştuğu görülmektedir. Bununla beraber sendika sayılarının artması sonrasında 1970 yılında Sendikalar Kanunu'nda çeşitli değişiklikler yapılarak sendikaların faaliyet gösterebilmesi için söz konusu işkolunda en az 1/3 oranında bir örgütlenme sağlaması zorunluluğu getirildi. Bu durum, sendikaların o dönemde kanun maddesine uyabilmek için üye sayılarını olduğundan fazla göstermesine ve sendikalı işçi sayısında istatistiklerde görülür bir suni artışın yaşanmasına yol açmıştır. Hatta literatürde söz konusu dönemlerdeki sendikalı işçi sayısının gerçekte istatistiklere yansıyandan yarı yarıya düşük olduğu vurgulanmaktadır (Pıçak ve Kadah, 2017: 220).

Bu durum söz konusu dönemde sigortalı işçi sayısını ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısını aşan düzeylerde sendika üyesi işçi sayısının olması üzerinden okunabilmektedir. Nitekim Tablo 3, bu çelişkileri yansıtmaktadır.

Tablo 3. Sigortalı İşçi Sayısı, Sendika Üyesi İşçi Sayısı ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı, (1961–1979)

Yıl	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Sayısı	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısı
1961	688.819	298.679	–
1962	680.125	307.839	–
1963	710.820	295.710	9.000
1964	765.317	338.769	437.000
1965	895.802	360.285	172.000
1966	991.510	374.058	334.388
1967	1.069.387	834.680	188.765
1968	1.206.175	1.057.928	418.297
1969	1.261.856	1.193.908	234.486
1970	1.313.500	2.088.219	549.951
1971	1.404.816	2.362.787	342.550
1972	1.525.012	2.672.857	426.445
1973	1.649.079	2.658.393	443.290
1974	1.799.998	2.878.624	601.779
1975	1.823.338	3.328.633	300.318
1976	2.017.875	3.269.356	476.00
1977	2.191.251	3.807.577	590.000
1978	2.206.056	3.897.290	484.000
1979	2.152.411	5.464.792	314.000

Kaynak: Tek Gıda İş Sendika Akademisi (2021), ''Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları 1948–2021''.

Türkiye'de Toplu İş Hukuku'na yönelik haklarda altın çağın yaşandığı dönemde, Bireysel İş Hukuku alanında da birtakım yenilikler görülmektedir. Nitekim 1967 yılında yaklaşık 30 yıl önce çıkarılan İş

Kanunu'nda revizyonlara gidilmiş ve işçi-işveren ilişkisine yönelik tanımlamaların çerçevesi genişletilmiştir. 1969 yılında ise Sosyal Sigortalar Kanunu ile sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını sağlayan işçiler için emeklilik yaş sınırı kaldırılmıştır. 1972 ve 1973 yıllarında ise fazla çalışma, yıllık ücretli izin ve iş güvenliği gibi konularda çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 224).

Bu dönem, 16 sözleşmeyle en fazla ILO sözleşmesinin onaylandığı ikinci dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak onaylanan 16 sözleşmenin yalnızca 5 tanesi bu dönemde yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde yürürlüğe giren 5 ILO sözleşmesi: Üyelerin örgüte rapor sunmaları gerektiğini bildiren 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi, 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi, 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi ve 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi'dir. Yürürlüğe girmeyen 11 sözleşmeden bazıları ise: 133 No'lu Müretteba-tın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler), 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşmesi, 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme ve 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi'dir. Bu dönemde yürürlüğe girmeyen ILO sözleşmelerinin yine ağırlıklı olarak deniz personeline yönelik sözleşmeler olduğu görülmektedir.

Hem Türkiye'de hem de Dünya genelinde işçi haklarına yönelik altın çağın yaşandığı bu dönemin sonlarına doğru Fordist üretim tarzında üretilen tek tip ürünlerin talebi doyma noktasına ulaşmış, sermayenin kârları azalmaya başlamış ve petrol krizinin de bunlara eklenmesiyle yeni bir ekonomik düzen arayışı gündeme gelmiştir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu bu şartlar, yeni politikalarla birlikte işçi sınıfı ve sendikalara yönelik etkilerini günümüze kadar hissedeceğimiz yeni bir dönemin başlangıcını getirmiş ve altın çağı sona erdirmiştir.

3.4. Sendikaların Düşüşü ve Günümüz (1980–)

1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizin akabinde Türkiye'de 1980 yılında çıkarılan 24 Ocak kararlarıyla birlikte ekonomide devletin rolünü azaltan sermaye yanlı iktisadi politikalar kabul edilmiş ve 12 Eylül 1980 yılında gerçekleştirilen darbeyle de bu kararların uygulama alanı genişletilerek serbest piyasa ekonomisine geçiş yapılmıştır. Günümüzde hala geçerliliğini koruyan sermaye yanlı iktisat politikaları çerçevesinde oluşan serbest piyasa ekonomisi kuralları, önceki dönemlerde uygulanan talep yanlı iktisat politikalarının tam tersini oluştururken hem Toplu İş Hukuku'na hem de Bireysel İş Hukuku'na yönelik ön-

ceki dönemlerde kazanılan işçi haklarının büyük oranda erozyona uğramasına yol açmıştır. 1980'li yıllar, özellikle Toplu İş Hukuku'na yönelik dikkat çekici düzenlemelere sahne olmuştur. 12 Eylül 1980'den dört gün sonra 16 Eylül'de Milli Güvenlik Kurulu (MGK) kararları uyarınca grevler durdurularak işçilere işbaşı yapmaları gerektiği vurgulanmış ve ilerleyen günlerde de Sıkıyönetim Kararları ile sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur (Makal, 2012: 137-138).

1982 Anayasası ile birlikte grev ve lokavtın yasaklanabileceği haller belirlenmiş ve bunun yanı sıra grev hakkı, sadece toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında gerçekleştirilmesi halinde yasal bir hak olarak tanınmıştır. 1983 yılında ise Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte sendikaların yardım amaçlı olsa dahi hiçbir siyasi partiyle doğrudan ya da dolaylı olarak herhangi bir ilişkide bulunamayacağı ve kendi alanı dışında faaliyetlere girişemeyeceği yasalaştırılmıştır. Yine toplu görüşme sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü için bağlayıcı Yüksek Hakem Kurulu Kararları da bu dönemde getirilmiştir. Bunun yanı sıra aynı Kanun'da sendikaların toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bulunabilmeleri ve yetkili sayılabilmeleri için işkoluna yönelik yüzde 10, işyerine yönelik de yüzde 50'lik baraj sınırı getirilmesi, sendikaların gücünü azaltan başka bir karar olmuştur.

1980'li yıllarda çıkarılan yasalar ve uygulanan politikalar, özellikle Toplu İş Hukuku alanında sendikaların bugüne yansıyan görüntüsünün temellerini atmış ve sendikal faaliyetleri önceki dönemlerden farklı bir duruma getirmiştir. Toplu İş Hukuku'nun yanı sıra bu yıllarda Bireysel İş Hukuku alanında da toplu iş sözleşmesi üzerinden kıdem tazminatı, tatil günleri ve ikramiyelere yönelik tavan sınırlar çizilmiştir. Türkiye'de sendikaların güç kaybettiği 1980'li yılların ardından 1992 yılında ILO'nun etki alanının genişlemesiyle birlikte kamu çalışanlarının örgütlenmesinin önündeki engelleri kaldıran ILO'nun 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi kabul edilmiştir (Cerev, 2014: 31). Bu madde 1995 yılında kanunlaştırılmış ve kamu çalışanlarının örgütlenme hakkını tanıyan kanun, zaman içerisinde çeşitli değişikliklere uğrasa da özünü kaybetmeden günümüze kadar ulaşmıştır.

2000'li yıllarla birlikte sendikalara ve Toplu İş Hukuku'na yönelik önemli kanunlar çıkarılmaya devam etmiştir. Nitekim 2001 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile birlikte kamu sendikalarının uluslararası alanda da temsilinin önü açılmıştır. 2003 yılına gelindiğinde ise AB ile uyum yasaları çerçevesinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu, iş güvencesine yönelik önemli bir düzenlemeyi oluşturmuştur. Bu Kanun'la birlikte iş sağlığı ve güven-

liği konusunda işverenlere yönelik çeşitli yükümlülükler getirilmiş ve işyerinde yeterli iş güvenliği sağlanmadığı takdirde işçilere çeşitli fesih hakları tanınmıştır (Seratlı, 2004: 228-229). Aynı Kanun'la beraber kadınların ve çocukların çalışma şartları iyileştirilmiş ve bu konuda önemli standartlar oluşturulmuştur. 2012 yılına gelindiğinde ise çıkarılan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılma gibi işlemlerin daha şeffaf uygulanabilmesi adına teknolojiden faydalanılarak bu işlemlerin e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Bunun yanı sıra aynı Kanun'la sendikaların toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bulunabilme adına ehliyet alabilmesi için gerekli olan işkolu barajı yüzde 1'lere kadar düşürülmüştür.

Toplu İş Hukuku alanında olduğu gibi Bireysel İş Hukuku alanında da 2000'li yıllarda önemli gelişmeler yaşanmıştır. 1999 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu çıkarılmış ve dört yıl sonra faaliyete geçmeye başlamıştır. 2006 yılında ise çıkarılan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuş ve çalışma yaşamına yönelik önemli bir kurumsallaşma adımı atılmıştır. 1980'li yıllardan günümüze kadar Türkiye'de sendikaların gücünün azalmasına rağmen işçi sayısının ciddi artış göstermesine paralel olarak sendika üye sayılarının da arttığı gözlemlenmektedir. ÇSGB verilerine göre 1984 yılında 2.553.384 olan sigortalı işçi sayısı, 2022 yılının Temmuz ayına gelindiğinde neredeyse sekiz katı bir artışla 15.987.428'e ulaşmıştır. 1984 yılının Temmuz ayında 1.427.271 olan sendikalı işçi sayısı, Temmuz 2022 yılına gelindiğinde ise 2.280.285 olarak kaydedilmiştir (ÇSGB, 2022).

Her ne kadar 1980'li yıllara ait sendikalı işçi sayılarının gerçeği yansıtma oranı tartışılabilir olsa da toplam işçi sayısına oranla sendikalı işçi sayısının günümüzde hala düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Nitekim 2022 yılı Temmuz ayında güncel sendikalı işçi sayısı, toplam işçi sayısının sadece yüzde 14,26'sını oluşturmaktadır (ÇSGB, 2022). Bu durum, çalışan kesimin yaklaşık yüzde 85'inin işgücü piyasalarında sendikal örgütlenmeden yoksun olduğunu ve çalışma ilişkilerinde kendi haklarını tek başına savunma pozisyonunda bulunduğunu göstermektedir. Aslında sorun sendikal örgütlenme oranlarında değildir. Fransa'da sendikal örgütlenme oranları düşükken toplu pazarlığın kapsamı yüzde 98'dir. Endüstri ilişkilerinin özü olarak ifade edebileceğimiz toplu pazarlık konusunda ülkemizde hala âdem-i merkeziyetçi bir yapının bulunması, işçi sınıfının hak ve özgürlüklerini sınırlayıcı bir ortam oluşturmaktadır (Güllü, 2021: 120).

1980 yılı sonrasında Türkiye'nin ILO karnesi incelendiğinde; toplam 10 ILO sözleşmesinin onaylandığı ve yürürlüğe girdiği görülmektedir.

Bu dönemde onaylanıp yürürlüğe giren sözleşmelerin yanı sıra bir önceki dönemde onaylanan ancak yürürlüğe girmeyen 22 sözleşmenin tamamı da bu dönemde yürürlüğe girmiş ve Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmesi sayısı 59'a ulaşmıştır. Bu nedenle günümüzde Türkiye'nin onaylamasına rağmen yürürlüğe koymadığı herhangi bir ILO sözleşmesi bulunmamaktadır. Ancak DİSK raporlarına göre Türkiye, 1995–2015 yılları arasında 14 kez ILO'nun denetim ayağını oluşturan Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi raporlarında yer almıştır (DİSK-AR, 2016). Bu verilere göre Türkiye'nin 14 kez denetim raporlarında yer almasının temel nedeni, 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi'dir. Bunun yanı sıra 1995–2013 yılları arasında Türkiye'nin imzaladığı 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni 5 kez ihlal ettiği gerekçesiyle ''Aplikasyon Komitesi Raporları''nda yer almıştır. Bu nedenle Türkiye'nin sendikal hakları düzenleyen ILO sözleşmelerini uygulamada sorunlar yaşadığı görülüyor. Hatta raporlara göre Türkiye, ILO'nun Aplikasyon Komitesi'nde en çok incelenen ülkeler arasında Belarus, Guatemala, İran ve Myanmar'ın ardından beşinci sırada yer almaktadır (DİSK-AR, 2016). Bunun yanı sıra Türkiye'nin onaylamasına rağmen en geç uygulamaya koyduğu ILO sözleşme, 67 yıl sonra (1936-2003) uygulamaya koyduğu 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme'dir. 1999 yılında onaylandıktan sadece iki yıl sonra uygulamaya konulan 182 No'lu çocuk işçiliğini yasaklayan sözleşme ise Türkiye'nin en hızlı uyguladığı sözleşmelerden birisidir. Bu sözleşmeyi yürürlük tarihinden iki yıl sonra 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte yasalaştıran Türkiye'nin çocuk işçiliği konusuna önem verdiği ve bu konuda herhangi bir ihlale konu olmadığı görülüyor. Bu nedenle Türkiye'nin ILO sözleşmeleri konusunda temel çalışan haklarında ilerleme kaydetmesine rağmen sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi gibi Toplu İş Hukuku'na ilişkin haklarda alınması gereken bir yolun varlığından söz edilebilir.

2000'li yıllar, küreselleşmeyle birlikte çalışma standartlarının ciddi bir biçimde değiştiği yıllar olmuştur. Bu yıllarda istihdamı arttırabilmek ve yeni teknolojilere ayak uydurabilmek adına Türkiye'nin de aralarında bulunduğu birçok ülke çalışma hayatında esnekleştirme uygulamalarına başvurmuş ve çalışma kavramı, zaman ve mekân başta olmak üzere birçok açıdan değişime uğramıştır. Bu süreç literatürde ''race to the bottom'' olarak anılarak gelişmekte olan ülkelerin çalışma standartlarını düşürme konusunda yarışa girmelerini ifade etmektedir (Rodrik, 1997: 29). Özellikle 2008 krizinin ar-

Tablo 4. Kısmi Çalışma Oranları (%), (2013–2021)

Ülke	Nüfus	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Türkiye	Toplam	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2	1,3	1,4	1,8	...
	Kadın	0,9	1,0	1,0	1,1	1,3	1,3	1,3	1,4	...
	Erkek	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2	1,3	1,4	2,0	...
OECD Ülkeleri	Toplam	4,2	4,2	4,1	3,9	3,7	3,4	3,4	3,4	3,4
	Kadın	6,2	6,2	5,9	5,6	5,3	5,0	4,8	4,8	4,6
	Erkek	2,6	2,6	2,6	2,5	2,3	2,1	2,1	2,3	2,4
AB 22	Toplam	5,7	5,8	5,8	5,6	5,3	5,0	4,7	4,4	4,2
	Kadın	8,9	9,0	8,8	8,4	8,0	7,6	7,2	6,7	6,3
	Erkek	3,0	3,2	3,2	3,1	3,1	2,7	2,6	2,5	2,4
Avro Bölgesi	Toplam	6,4	6,5	6,5	6,3	6,1	6,7	5,5	5,1	4,8
	Kadın	9,9	10,0	9,9	9,6	9,2	8,7	8,3	7,7	7,2
	Erkek	3,4	3,5	3,6	3,5	3,5	3,1	3,0	2,8	2,7
G7 Ülkeleri	Toplam	4,0	4,0	3,8	3,6	3,4	3,2	3,1	3,2	3,0
	Kadın	5,9	5,8	5,5	5,2	4,9	4,7	4,4	4,5	4,1
	Erkek	2,5	2,5	2,4	2,2	2,0	1,9	1,9	2,1	2,1

Kaynak: www.stats.oecd.org, (Erişim Tarihi: 15.11.2022).

dından işsizliği azaltma amacıyla uygulanan esnek çalışma uygulamaları, İş Hukuku alanında yapılan yasal düzenlemelerde adından sıkça söz ettirmeye başlamıştır.

Tablo 4'teki Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerinden de görüleceği üzere hem dünyanın çeşitli bölgelerinde hem de Türkiye'de kısmi süreli çalışan işçilerin oranı dalgalanmalara rağmen belirli seviyelere ulaşmayı başarmıştır. OECD Ülkeleri, G7 Ülkeleri, AB 22 Bölgesi ve Avro Bölgesi gibi birçok ülkenin oluşturduğu birliklerde kısmi süreyle çalışanların oranı yüzde 5'lere kadar dayanmıştır. Özellikle Avro Bölgesi içerisinde kalan ve işsizlikle mücadelede yoğun bir mesai harcayan İtalya'da kısmi süreli çalışanların istihdam edilenler içerisindeki payı 2021 yılı itibariyle yüzde 11,3'e ulaşmıştır[1]. Türkiye'de kısmi süreli çalışanların istihdam içerisindeki payında diğer ülke ve bölgelerin gerisinde kalsa da son yıllarda gözle görülür bir artış bulunmaktadır.

Türkiye'ye ait son kısmi çalışma oranlarının verildiği yıl olan 2020 yılında Temmuz ayı ÇSGB verilerine göre toplam işçi sayısı 14.251.655'dir. OECD verilerine göre kısmi süreli çalışan işçi sayısının yüzde 1,8 olduğu göz önünde bulundurulursa Türkiye'de yaklaşık olarak 256 bin işçi, kısmi olarak çalışmaktadır. Özellikle 2020 yılında yaşanan küresel sağlık krizi sonrasında kısmi çalışmanın önem kazanmasıyla birlikte hem dünyada hem de Türkiye'de bu çalışanların istihdam içerisindeki payının artması beklenmektedir.

Bu nedenle hem kısmi çalışanların sosyal haklarının korunması hem de sendikaların yeniden güç kazanabilmesi adına, sendikaların şimdiden çeyrek milyonu aşmış olan kısmi çalışanlara yönelik çeşitli faaliyetleri gündemlerine almaları ve bu kesime ulaşabilmeleri önemlidir. Tabloda da görüleceği üzere kısmi çalışan kadın sayısının artış göstermesiyle birlikte sendikaların bu profilde işçileri örgütlemeye yönelmesi, sadece kısmi çalışanların değil kadın çalışanların da örgütlenmesi adına önemli bir çabayı içermektedir.

Kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, tele çalışma ve taşeronluk gibi esnek çalışma uygulamalarının çalışma hayatında önemli bir konuma gelmeye başlamasıyla birlikte esnek çalışan işçi sayısı ciddi oranlarda artmaya başlamıştır. Bu artış, 1980'li yıllardan itibaren Toplu İş Hukuku'na yönelik haklar açısından hali hazırda güç kaybeden sendikaların bir de esnek çalışan işçilere ulaşmakta zorluk yaşamalarıyla birlikte üye kaybı yaşaması sorununu beraberinde getirmiştir. Bu minvalde sendikaların kaybettiği gücü geri kazanabilmesi ve çalışma yaşamında yeniden söz sahibi konuma gelebilmesi için hukuksal kayıpların yanı sıra potansiyel üye

[1] www.stats.oecd.org, (Erişim Tarihi: 15.11.2022).

kayıplarının da iyi analiz edilmesi ve geleneksel faaliyetlerin yanı sıra değişen işçi taleplerine yönelik faaliyetlerde bulunulması gerekliliği de vurgulanmalıdır.

Günümüzde çalışma yaşamında karşılaşılan sorunların artış göstermesiyle beraber endüstri ilişkilerinin aktörlerinden biri olan sendikaların düzenleyiciliğine olan ihtiyaç da artmaktadır. Özellikle Alman ve Japon endüstri ilişkilerinin ortaya çıkan yeni çalışan profiline erişebilmek adına yeni bir endüstri ilişkileri modeline geçiş yaptıkları ve bu yeni model ile Ahilik Teşkilatı arasında benzer özellikler bulunduğu görülmektedir. Nitekim bu ülkelerin literatüründe de günümüzün modern kurumları olmadan loncaların var olduğu dönemlerde nasıl birçok sektör üzerinde söz sahibi olduğu ve bu durumun günümüze taşınması üzerinde tartışılmaktadır (Ogilvie, 2002: 30). Tartışmalar sonucunda sosyal diyalog gibi kavramlarla birlikte oluşan yeni endüstri ilişkileri modeli, Ahilik Teşkilatı'nın bünyesinde barındırdığı sosyal ve ahlaki özelliklerle de paralellik göstermektedir. Alman ve Japon endüstri ilişkilerinin bu girişimleri, teşkilatın tarihini ve ruhunu bünyesinde barındıran Türkiye için de önemli bir örnek teşkil etmektedir. Nitekim Türkiye'nin tarihi köklerinde bulundurduğu Ahilik ruhu, gelecekte oluşturulacak güçlü ve modern bir endüstri ilişkileri modeline sağlam temel oluşturabilecek güce sahiptir.

4. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE KÖKLÜ GEÇMİŞTEN GÜÇLÜ GELECEĞE YÖNELİK BİR SENARYO

Sanayi Devrimi sonrasında tüm dünyada yayılmaya başlayan fabrika kapitalizmi üretim tarzıyla birlikte ortaya çıkan yeni çalışma ilişkileri, çalışma hayatının ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra neo-liberal politikalarla birlikte sendikaların gücü azalmış, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasıyla beraber işçilerin güvencesizliği artmış ve çalışma yaşamının düzenlenmesi ihtiyacı daha da önem kazanmıştır. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi için konunun aktörlerinden biri olan sendikaların faaliyet alanlarının daralmış olması ve bir başka düzenleyici olan ILO'nun da çalışma yaşamına yönelik getirdiği standartların tavsiyeden öteye gidememesi, çalışma yaşamında düzenleyicilik rolünü üstlenecek ve yaptırım gücünü hissettirebilecek bir alternatif örgütlenme arayışını ortaya çıkarmıştır.

Çalışma yaşamına yönelik oluşan düzenleyicilik ihtiyacının karşılanması adına hem sendikaların hem de ILO'nun özelliklerini bünyesinde barındıran ve hatta kimi nitelikleriyle birlikte onları aşan uygulamalarda bulunan Ahilik Teşkilatı'nın yeniden canlandırılması ve modernize edilmesi gibi bir alternatifin göz önünde bulundurulması, günümüzde emek piyasalarındaki

aksaklıkların giderilmesinin yanı sıra toplumsal adaletin sağlanması açısından da büyük bir çözüm olanağı sunabilir. Bu alternatif düşünüldüğünde akıllara "Ahilik Teşkilatı günümüze kadar varlığını korumuş olsaydı nasıl bir ortam oluşurdu?" sorusu gelmektedir. Bu sorunun cevaplandığı bir senaryo, teşkilatın varlığının bugüne yansıtılması açısından önemli bir projeksiyon işlevi görecektir.

Bu noktada eğer Ahilik Teşkilatı ve onun akabinde de loncalar tasfiye olmamış olsaydı, Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde başlayan sanayileşme girişimleri çok daha sağlam temellerle atılabilirdi. Nitekim Ahilik Teşkilatı, kendi içerisinde sermaye birikimini oluşturabilecek ve kitlesel üretimi gerçekleştirebilecek beşerî sermayeye sahip bir teşkilattı. Ahilik Teşkilatı bünyesinde barınan ustalar teşkilatın da desteğiyle tekstil, seramik, cam, mobilya ve deri gibi işkolları başta olmak üzere birçok alanda üretim gerçekleştirebilecek maddi ve beşerî potansiyele sahipti. Ahilik Teşkilatı'nın ilişkileri ve kurallarıyla birlikte gerçekleştirilebilecek bir sanayileşme hamlesinin, işçilerin haklarını alamadığı ve işverenlerin kâr güdüsüyle hareket ettiği bir ortamın tam tersi bir ortamın oluşması muhtemeldir. Nitekim Ahilik Teşkilatı'nın devam ettiği bir senaryoda Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılmasının ardından onun mirasını devralan Türkiye Cumhuriyeti de sanayileşme politikalarını Ahilik Teşkilatı üzerinden oluşturabilir ve bu sektörü büyük bir güvenle teşkilata emanet edebilirdi. Çünkü Osmanlı İmparatorluğu'nun yaklaşık olarak 600 yıl boyunca çeşitli imalat dalları ve ticaret alanında uygulamış olduğu politika bundan farklı değildi.

Alman ve Japon endüstri ilişkileri sistemlerinin kopyaladığı gibi grev ve lokavt gibi Toplu İş Hukuku'na yönelik yasal haklara ihtiyaç duymadan kendi içerisinde kurduğu ahlaki düzenle varlığını sürdürebilen bir örgüt olan Ahilik Teşkilatı'nın var olduğu bir senaryoda Türkiye'nin ve dünyanın yaşamış olduğu işçi–işveren gerilimlerinin ve onun ortaya çıkardığı yıkımların yaşanmayacağını tahmin etmek zor değildir. Çünkü Ahilik Teşkilatı, hem işçileri (çırak ve kalfaları) hem de işverenleri (ustaları) birlik içerisinde beraberce bünyesinde barındırarak onların ayrı ayrı örgütlenmesi ve birbirlerine rakip haline gelmesi ihtiyacını ortadan kaldırmıştır. Teşkilat, üretim sürecinin tüm özneleri arasında birliği sağlamış ve katı ahlaki kurallarıyla bu birliğin bozulması önündeki engelleri ortadan kaldırmış olması nedeniyle devletler üretim sahalarını gönül rahatlığıyla bu teşkilata emanet edebilir ve hatta teşkilatın bu sorumluluğu üstlenmesi için talepte bulunabilirlerdi.

Özellikle Batı Avrupa ülkeleri ve Japonya gibi uzlaşmacı endüstri ilişkileri felsefesine sahip olan ülkelerin insan odaklı bir üretim çerçevesinde

ulaşmak istediği çalışma yaşamında barış ve sosyal adalet gibi nosyonlar, Ahilik Teşkilatı ve onun devamında da loncaların yüz yıllar boyunca tavizsiz bir şekilde bünyesinde barındırdığı özelliklerin başında gelmektedir. Ahilik Teşkilatı'nın kendi içerisinde sağladığı birikimle yeni üretim yerleri açan ve bu üretim yerlerinin başına da kendi içerisinde yetiştirdiği çırak ve kalfaları getiren bir örgüt olması, varlığını günümüze kadar sürdürmüş olduğu bir senaryoda günümüzde ekonomide yoğun bir şekilde yaşanan işsizlik, istihdam ve reel sektör yatırımları gibi sorunların yaşanmaması ihtimalini düşündürmektedir. Cumhuriyetin ilk döneminden itibaren sendikal hareketin özellikle devletin rolüyle geliştirilmeye çalışılması ve farklı iktidar dönemlerinde bu gelişimin sekteye uğraması, köklü bir geçmişe sahip olan Ahilik ve loncalar gibi teşkilatların güçlü bir şekilde geleceğe taşınması hem çalışma ilişkilerini düzenlemeye hem de ticari ilişkilerin de adil bir ortama taşınmasını sağlayabilir. Bu kapsamda Ahilik Teşkilatı'nın sendikalara ve hatta ILO'ya dahi alternatif bir ulusal teşkilat olarak hayata döndürülmesi, günümüzde yaşanan çalışma ilişkilerindeki sorunlara çözüm olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ

Osmanlı İmparatorluğu'nun kurulduğu 13. yüzyıldan varlığını sürdürdüğü 20. yüzyıla kadar önemli bir toprak büyüklüğüne sahip olmasının getirisi olarak ekonomide ağırlıklı olarak tarım ve ticarete dayalı bir yapıya sahip olduğu ve bu alanlarda da otoriter politikalar izlediği bilinmektedir. Bu özellikler; Osmanlı İmparatorluğu'nu dönemindeki diğer ülkelerden ayıran önemli faktörler olsa da bu faktörler, batılı devletlerin aksine Osmanlı'da işçi sınıfının oluşmamasını ve sendikacılık hareketlerinin ortaya çıkmamasını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Devletin sahip olduğu ekonomik görünümün yanı sıra çalışma yaşamında var olan ilişkilerin düzenleyiciliğini üstlenen, Avrupa'daki işçi–işveren ilişkilerinin ortaya çıkmasını önleyen ve sendikal örgütlenmelere gereksinimi ortadan kaldıran bir örgüt olan Ahilik Teşkilatı'nın varlığı, hem söz konusu dönem içerisinde belirli şartların oluşmamasını anlamada hem de bugünün çalışma ilişkilerinin niteliğinin tartışılmasında önemli bir yere sahiptir.

Ahilik Teşkilatı'nın varlığının kökeni itibariyle Türklerin Orta Asya'da hüküm sürdüğü yıllara kadar dayanmasının yanı sıra teşkilatın Osmanlı Devleti'nin kuruluşuna şahitlik ettiği ve neredeyse yıkılışına kadar da devletin çeşitli üretim ilişkilerini düzenlediği bilinmektedir. Teşkilat; esnaf, zanaatkâr ve küçük üreticiler başta olmak üzere birçok üretim alanında ilişkilerin düzenlenmesinden ve belirli bir standardın uygulanmasından sorumludur. Bu özelliğiyle Ahilik Teşkilatı'nın sendikaların işlevini yerine getirdiği ve ona ikame oluşturduğu görülse de

teşkilat, birçok özelliğiyle birlikte toplumsal bir konuma sahiptir.

Ahilik Teşkilatı, sadece işçi veya işveren yanlı bir örgüt olmamakla beraber hem işçileri hem de işverenleri ayrım gözetmeksizin bünyesinde barındırmaktadır. Bu özellik, Ahilik Teşkilatı'nın kurmuş olduğu usta-kalfa-çırak ilişkilerinde gözlemlenmektedir. Bu üçlü ilişki, ilk bakışta maddi çıkarlar üzerinden kurulmuş klasik işçi-işveren ilişkisini çağrıştırsa da bunun çok ötesine geçerek öğretmen-talebe ve hatta baba-oğul niteliğinde güçlü manevi bağlarla kurulmuş bir özelliğe sahiptir. Üretimin devamı için üretim yerinin sahipliğini devredebileceği bir çocuğu olmayan ustaların, bu mülkiyeti çırak ve kalfalarına bıraktığı da bilinen bir uygulamadır.

Ahilik Teşkilatı'nda kurulan üretim ilişkileri kalıcı bir statüyü değil, çıraklıktan kalfalığa nihayetinde de ustalığa terfi edilen hatta üretim yerinin ve araçlarının sahipliğine kadar giden bir süreci ifade etmektedir. Ancak teşkilatta asıl olan mülkiyet sahipliği üzerinden kurulan bir düzen değil, üretimin devamlılığıdır. Ahilik Teşkilatı ve loncaların çalışma barışının sağlanmasındaki başarısının altında yatan düşünce, işçi sınıfının karar alma, yönetime katılma ve hatta günün birinde işletme sahibi olabilme fırsatlarının varlığına dayanmaktadır. Edinmiş olduğu önceliğin kârdan ziyade insan ve hizmet odaklı bir yapılanma olması, teşkilatın faaliyetlerine ve yaptırım gücüne de yansımıştır. Nitekim Ahilik Teşkilatı, gücünü maddiyattan veya hukuktan değil sahip olduğu ahlaki kurallardan sağlamıştır. Öyle ki teşkilat üyelerinin her birinin birbirlerine, müşterilere ve topluma karşı sorumlu tutulması, ahlaki temellere dayanan yedi kuralın (adalet, doğruluk, tok gözlülük vb.) varlığıyla sağlanmıştır. Bu kurallar hem o dönemin emek örgütlerinin hem de günümüzün çalışma ilişkilerini düzenleyen organizasyonların sahip olduğu yaptırım gücünün çok ötesine geçmektedir.

Ahilik Teşkilatı'nın yaptırım gücü, çok daha organize ve katı olsa da bugün önemli yaptırım güçlerinden olan lobicilik ve boykot gibi ahlaki yaptırımlara benzerlik göstermektedir. Örneğin; yanında çalışanların ücretlerini adilce ve vaktinde ödemeyen, müşterileri kandırmaya yönelik teşebbüste bulunan veya haksız kazanç elde etmeye çalışan kişiler teşkilattan atılırken kimsenin bir daha ilişki kurmak istemeyeceği bir konuma getirilerek toplumsal yaşamdan da dışlanır. Böylesine bir ahlaki yaptırım gücü ne sendikaların ne de uluslararası örgütlerin sahip olduğu bir güçtür. Bunun yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın; açılacak işyerleri için karar ve denetim hakkının bulunduğu, kurulan orta sandıklarıyla sigorta sistemi oluşturduğu ve verdiği mesleki eğitimlerle nitelikli çalışan yetiştirdiği de bilinmektedir. Bu gibi kendine has özellikleriyle Ahilik Teşkilatı'nın sendikalara ikame oluşturmanın ötesine giderek onu aştığı ve bir uluslararası kuruluş olan ILO'nun görevlerini ulusal düzeyde üstlendi-

ği de görülmektedir.

ILO'nun çalışma yaşamına yönelik şirketlere benimsetmeye çalıştığı standartlar daha çok tavsiye niteliği taşırken yaptırım konusunda da kuruluşun para cezalarının ötesine geçemediği görülmektedir. Bu nedenle Ahilik Teşkilatı ve onun ikame ettiği organizasyonların karşılaştırılarak günümüzdeki eksikliklerin belirlenmesi, çok daha güçlü bir endüstri ilişkileri inşa edebilmek için önemlidir. Çünkü Ahilik Teşkilatı'nın, günümüz çalışma ilişkilerinde giderek artan derecede ihtiyaç duyulan yeni bir çalışma standartları modeline kaynaklık edebileceği görülüyor. Nitekim Japonya ve Almanya gibi daha insan odaklı bir endüstri ilişkileri tasarlamak isteyen ülkelerin Ahilik Teşkilatı'na yönelik araştırmalarda bulunduğu, bir dönemin ÇSGB raporlarına da yansımıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda giderek artan kapitülasyonlarla ve azınlıkların haklarının genişletilmesiyle birlikte azınlıklar, ticaret hayatında daha çok söz sahibi olmaya başlamış ve yerli üreticilerin de şartlarının kötüleşmesiyle Ahilik Teşkilatı, kurallarını gayrimüslimleri de teşkilata dâhil edecek şekilde düzenleyerek loncalara dönüşmüştür. Ahilik Teşkilatı'ndan devraldığı mirası 19. yüzyıla kadar sürdüren loncalar, piyasaya girişleri sınırlandıran Gedik Sistemi'nin ortadan kaldırılmasıyla birlikte tasfiye olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu'nun devamı niteliğinde olan Türkiye Cumhuriyeti'nde ise iktisadi hayata yönelik ilk tartışmalar, 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi ile başlamıştır. Kongreye işçileri temsilen katılan İstanbul Umum Amele Birliği, bu katılımı Milli Türk Ticaret Birliği'ne bağlı olarak gerçekleştirerek çeşitli taleplerde bulunmuştur. Bu taleplerin önemli bir kısmının kabul edilmesine rağmen 1925 yılında dönemin iç karışıklıkları ortamında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu ile başlayan Toplu İş Hukuku'na yönelik haklara getirilen ciddi yasaklar, Türkiye'de genç cumhuriyet döneminde sendikacılık hareketinin gelişmemesine neden olmuştur. Ceza Kanunu ve Cemiyetler Kanunu gibi yasal düzenlemelerle beraber bu yasaklar yaklaşık 20 yıl sürmüştür. Bunun yanı sıra Türkiye'nin ILO'ya üye olması, çalışma standartları açısından önemli bir milat olmuştur. Özellikle en fazla ILO sözleşmesinin kabul edildiği bu dönemde onaylanan sözleşmeler, günümüze kadar yayılan bir süreç içerisinde uygulama alanı bulmuştur.

Türkiye'de işçi sayısının 1950'li yıllara doğru artış göstermeye başlaması, ILO gibi uluslararası örgütlerin önemini arttırması ve çok partili hayata geçiş süreci, artık işçilerin taleplerini ve haklarını görmezden gelinemez hale getirmiştir. Türkiye'de sendikaların ilk kez yasal hale gelmesi, 1947 yılında çıkarılan "İşçi ve İşverenler Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" isimli Yasa ile mümkün olmuştur. Bu dönemde tanınan sendikal hakların sınırlı bir çerçeveye sahip olması ve işçilerin grev hakkının bulunmaması, özellikle siyasi ortamda sıkça tar-

tışılmıştır. Buna rağmen söz konusu dönemde birçok sendika kurulmuştur. Bu dönemde sınırlı da olsa bir sendikal ortamın oluşmasında Türkiye ile ILO ilişkilerinin gelişmesi ve buna bağlı olarak yürürlüğe koyulan ILO sözleşmelerinin sayısının artış göstermesi önemli bir etken olmuştur. Bunun yanı sıra bu dönemde Bireysel İş Hukuku'nu kapsayan İhtiyarlık, Hastalık ve Analık gibi sigorta kollarında ve asgari ücrette çeşitli düzenlemeler yapılırken Türkiye'de ve dünyada hem Bireysel İş Hukuku hem de Toplu İş Hukuku alanında altın çağ, bir sonraki dönemde yaşanmıştır.

Türkiye'de 1961 yılında çıkarılan Anayasa ile birlikte sendikal haklara yönelik bir önceki dönemdeki kısıtlayıcı ibareler kaldırılırken 1963 yılında çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte de grevle güçlendirilmiş bir sendikacılık modeli oluşturulmuştur. Bu dönemde sendikalı işçi sayısında artışlar gözlense de 1970 yılında sendikaları düzenleyen kanuna 1/3 işkolu barajının getirilmesi, bu kanuna uyabilmek için sendikaların üye sayılarını olduğundan çok daha fazla gösterilmesine yol açmıştır. Bunun yanı sıra bu dönemde imzalanan 16 ILO sözleşmesi, Türkiye Cumhuriyeti'nde en çok ILO sözleşmesinin onaylandığı ikinci dönem olmuştur. Bu dönemle birlikte Türkiye'nin temel çalışma standartları belirgin hale gelmeye başlamıştır. Bireysel İş Hukuku alanında ise yıllık ücretli izin ve iş güvenliği gibi konular düzenlenirken 1969 yılında çıkarılan Sosyal Sigortalar Kanunu ile emeklilikte yaş sınırının kaldırılmasıyla çalışma standartları kanunlaştırılmıştır. 1970'li yıllarda başlayan kriz süreci sonrasında alınan kararlar hem dünyada hem de Türkiye'de altın çağı bitiren yeni bir dönemin başlangıcı olarak değerlendirilmiştir.

24 Ocak Kararları ve akabinde 1980 Darbesiyle birlikte arz yanlı iktisadi politikalara geçiş yapılmış ve sendikal haklarda ciddi kayıplar yaşanmıştır. MGK kararlarıyla birlikte grevler durdurulurken sıkıyönetim kararlarıyla da tüm sendikal faaliyetler durdurulmuştur. 1982 Anayasası ve 1983 yılında sendikal hakları düzenleyen kanunlarda yapılan değişikliklerle grevin sadece toplu iş sözleşmesi görüşmeleri esnasında yapılması mümkün hale getirilerek bu hakkın kapsamı daraltılırken sendikaların siyasi alandan tamamen çekilmesini öngören düzenlemeler getirilmiştir. Bunun yanı sıra bağlayıcı Yüksek Hakem Kurulu kararları, yüzde 10'luk işkolu ve yüzde 50'lik işyeri barajı uygulamaları da 80 sonrasında sendikaların varlığını ve gücünü ciddi derecede azaltan uygulamaların devamını oluşturmuştur. Bu dönem, dünyadaki tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de çalışma standartlarının dibe doğru yarışın yaşandığı ve standartların düşürüldüğü bir dönem olmuştur. 1992 yılında kamu çalışanlarına sendikalaşma hakkını tanıyan ILO Sözleşmesi'nin kabul edilmesi, sendikalara yönelik tüm olumsuzlukların yanında olumlu ve değerli bir gelişmedir. 2000'li yıllarda

işkolu barajının yüzde 1'e düşürülmesi ve sendika üyelik işlemlerinin e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesi uygulamalarına geçilmiştir. 2001 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerine de sendikal haklar tanınırken 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu da iş güvenliğine yönelik milat sayılabilecek düzenlemeler getirmiştir. Bunun yanı sıra sendikaların yasallaştığı dönemden günümüze kadar bakıldığında, işçi sayıları ve sendikalı işçi sayılarının artış gösterdiği gözlense de hukuksal engellerin yanı sıra işgücü piyasalarında yaygınlaşan esnek çalışma uygulamalarıyla birlikte sendikaların esnek çalışanlara ulaşmakta zorluk yaşaması da sendikalı işçi sayısının olması gereken seviyelerden daha düşük kalmasının önemli bir nedenidir.

Hem dünyada hem de Türkiye'de sendikaların faaliyet ve etki alanlarının yeniden genişletilmesi ihtiyacı, günümüzde işgücü piyasalarında ortaya çıkan eşitsizliklerin ve istikrarsızlıkların önlenmesi ihtiyacıyla paralel bir şekilde artmaktadır. Ahilik Teşkilatı ve Loncalar gibi kendi döneminde çalışma barışını sağlamış örgütlerin faaliyetlerinin sendikalara uyarlanması, işgücü piyasalarına yönelik düzenleme ihtiyacının karşılanması adına önemli bir temel oluşturabilir. Bunun yanı sıra Ahilik Teşkilatı'nın varlığını korumuş olduğu bir senaryo, çalışma yaşamında nelerin günümüzden farklı olabileceğine ışık tutarken daha adil ve istikrarlı bir çalışma yaşamı için örnek bir model çizebilir. Ahilik Teşkilatı varlığını sürdürmüş olsaydı, Türkiye'nin genç cumhuriyet döneminde sanayileşmeye yönelik politikalarının uygulanma sürecinde başrol olabilirdi. Hem işçileri hem de işverenleri bünyesinde barındıran bir örgüt olan Ahilik Teşkilatı, gerçekleştirilen üretimin getirilerini işçi ve işveren arasında daha adil dağılımını sağlayarak toplumsal refahın arttırılmasına katkı sağlayabilecek bir potansiyele sahiptir. Faaliyetlerini gerçekleştirirken sahip olduğu ahlaki yaptırım gücünü kullanan teşkilat, grev ve lokavt gibi çatışmacı çözüm yollarına gerek duymamaktadır. Teşkilatın sahip olduğu bu özellikler, günümüzde Japon ve Alman endüstri ilişkilerinde hali hazırda uygulaması bulunuyorken teşkilatın köklerine sahip olan Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminde çalışma barışının sağlanması adına tekrar hayata geçirilebilir. Günümüzde gelinen noktada ILO'nun uluslararası sermayeye ve hükümetlere karşı yaptırım gücünün belirli bir seviyede kalması ve sendikaların yeni işçi profiline erişmekte zorlanması gibi sorunların çözümü adına Ahilik Teşkilatı gibi merkezi bir çalışma örgütünün güçlü özelliklerinin ve faaliyetlerinin günümüz organizasyonlarına uyarlanması, endüstri ilişkilerinde çalışma barışının sağlanması adına büyük bir hamle olabilir.

KAYNAKÇA

Alan, M. M. (2019), 'Irk, Din ve İşçi Gruplaşmaları Bağlamında Osmanlı Sendikaları', Mardin Artuklu Üniversitesi, Mukaddime, ISSN:1309-6087, 504-521.

Ayva, A. (2017), Türk Kültürü ve Halk Edebiyatında Ahilik, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (37), 163-174.

Bayram, S. (2012), Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilatı ve Esnaf Loncaları, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (21), 81-114.

Cam, E. (2018), Batılı Kuramlar Çerçevesinde Sosyal Diyalog ve Türk Çalışma İlişkilerini Açıklama Denemesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, 16 (31), 355-379.

Cerev, G. (2014), Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri, Çalışma İlişkileri Dergisi, 5 (2), 24-39.

Ceylan, K. (2014), Türk-İslâm Medeniyetinin Öncülerinden Ahi Evran Velî ve Medeniyetimize Etkileri, Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması, 131-144, Eskişehir: Türk Dünyası Kültür Başkenti Ajansı (TDKB).

Çam, M. (2004), Cumhuriyet'in 80. Yılında Türk Sendikacılığı, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (2004/47), 189-196.

ÇSGB (2014). ''Ahilik Perspektifinde Çalışma Barışı'', Çalıştay Raporu, Ankara. https://www.csgb.gov.tr/medias/2850/2014_faaliyetraporu.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2022).

ÇSGB (t.y.), Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı (www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/), (Erişim Tarihi: 21.11.2022).

DİSK-AR(2016),https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/05/Tu%CC%88rkiyenin-ILO-Karnesi-2016.pdf, (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

Erol, S. I. (2014), Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon Endüstri İlişkileri Sistemi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 13(4), 25-55.

Güllü, G. (2004), Ahilik Ruhu ve Çalışma Standartları, Türk Dünyası Tarih Kültür Dergisi, (2004/209), 41-42.

Güllü, G. (2021), Seçilmiş OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Emek Piyasaları Analizi, 1. Baskı, Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.

Güloğlu, T. (2020), Dünden Bugüne Türkiye'de Sendikacılığın Gelişimi, (Ed. Dr. E. S. Kala), Disiplinlerarası Sosyal Politika Çalışmaları-1, 11-27, Ankara: Ekin Yayınevi.

ILO (t.y.), Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, (www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi:

10.11.2022).

Koç, Y. (2009), İzmir İktisat Kongresi (1923) ve İşçiler, Egiad Yarın Dergisi, (23), 35–42.

Koç, Y. (2003), Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi, 2. Baskı, İstanbul: Kaynak Yayınları.

Kovan, S. N. (1993), Türkiye'de Sendikal Haklar ve Sendikacılık Hareketinin Gelişememesinin Nedenleri, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Koyuncu, N. (2018), Osmanlı Devleti'nde Esnaf Gediklerinin Hukuki Esasları, Gelişimi ve İlgası, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26 (2), 47–76.

Makal, A. (2012), Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (2012/47), 123–172.

OECD (t.y.), Incidence of Involuntary Part Time Workers, www.stats.oecd.org, (Erişim Tarihi: 15.11. 2022).

Okazaki, T. (2004), The Role of the Merchant Coalition in Pre-modern Japanese Economic Development: An Historical Institutional Analysis, CIRJE F-Series CIRJE-F-268, CIRJE, Faculty of Economics, University of Tokyo, ideas.repec.org/p/tky/fseres/2004cf268.html, (Erişim Tarihi: 15.11. 2022).

Okumuş M. ve Yıldız M. (2017), Almanya'da Çalışma Hayatının Güncel Durumu, 2. Uluslararası Siyasi, Ekonomik ve Sosyal Bilimler Kongresi (ICPESS), 19–22 Mayıs 2017, 285–299.

Ökçün, A. G. (1982), Ta'til-i Eşgal Kanunu 1909 Belgeler-Yorumlar, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 503.

Öztürk, N. (2015), Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2015/7), 1–12.

Pıçak, M. ve Kadah, H. (2017), Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi, Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları, Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları, (7), 198–241.

Resmî Gazete, (1947), İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun (Resmî Gazete ile İlâm: 26. II. 1947- Sayı: 6542)'', (www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc029/kanuntbmmc029/kanuntbmmc02905018.pdf), (Erişim Tarihi: 30.10.2022).

Richardson, G. (2008), Medieval Guilds, In: The New Palgrave Dictionary of Economics. Palgrave Macmillan, London, (doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_2465-1)

Rodrik, D. (1997), Küreselleşme Sınırları Aştı mı?, (Çev. İ. Akyol ve F. Ünsal), İstanbul: Kızıl Elma Yayıncılık, Siyaset, Tarih, Araştırma Kitapları.

Seratlı, B. (2004), 4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53(2), 197-245.

Şağan, A. (2014), Demokrat Parti İktidarı ve Grev Hakkı, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(7), 108-128.

Tekgıda-İş Sendika Akademisi, (2021), Türkiye'de Sendika Üyelerinin Sayıları 1948-2021, Haziran 2021, www.tekgida.org.tr, (Erişim Tarihi: 25.10.2022).

Thomas, Henk (1999), Trade Unions and Development, Discussion Papers (International Institute for Labour Studies), Geneva: IILS.

Turan, S. (2022), Osmanlı Devleti'nde Ahilik Teşkilatında Orta Sandıkları ile Başlayan Tekafül Uygulamaları ve Geleceği, Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi, 4 (8), 15-29.

Tokol, A. (2017), Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 7. Baskı, Bursa: Dora Yayınevi.

Toyoda, T. (1954), Japanese Guilds, The Annals of the Hitotsubashi Academy, 5 (1), 72-85.

Ünsür, A. (2020), Ahilik Sistemi Değerleri Yönetim ve Eğitimi, Değerler Eğitimi Dergisi, 18 (39), 297-337.

SÖYLEŞİ (*) / **Naci ÖNSAL**

■ İşyerlerinde küçük gruplar halinde çalışan işçileri örgütlemek kolay değil. Platformlar, freelance çalışanlar ve tüm atipik istihdam türleri bu sektörde yoğunlaşıyor. Tabii sektörün genişlemesinin bir nedeni de gizli işsizlik.
Ancak sendikalar var olmaya ve en etkin sivil toplum kuruluşları (STK) olmaya devam edecekler. STK'lar bir toplumun demokrasi ölçeğidir. Demokrasi içinde yaşamak ve demokrasimizin niteliğini artırmak istiyorsak örgütlü toplum olmak zorundayız. Toplumun bütün kesimleri örgütlenerek kendilerini ifade edebilmeli ve birbirleriyle dengeye geldikleri ekonomik ve sosyal ortamı yaratabilmelidirler.

(*)Dr. Naci Önsal ile söyleşiyi Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Oğuz Karadeniz gerçekleştirmiştir. / oguzk@pau.edu.tr
(**)Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM) Başkanı, dergimiz Genel Yayın Yönetmeni. / nacionsal@hotmail.com

KARATAHTA / İş Yazıları Dergisi
Sayı : 25 / Nisan 2023 (s: 99–110)

■ Kısaca özgeçmişinizden bahseder misiniz?

1946 yılında Adapazarı'nda doğmuşum. Liseyi bitirinceye kadar Adapazarı'ndaydım. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'ni bitirdim. Aynı fakültede doktoramı yaptım.

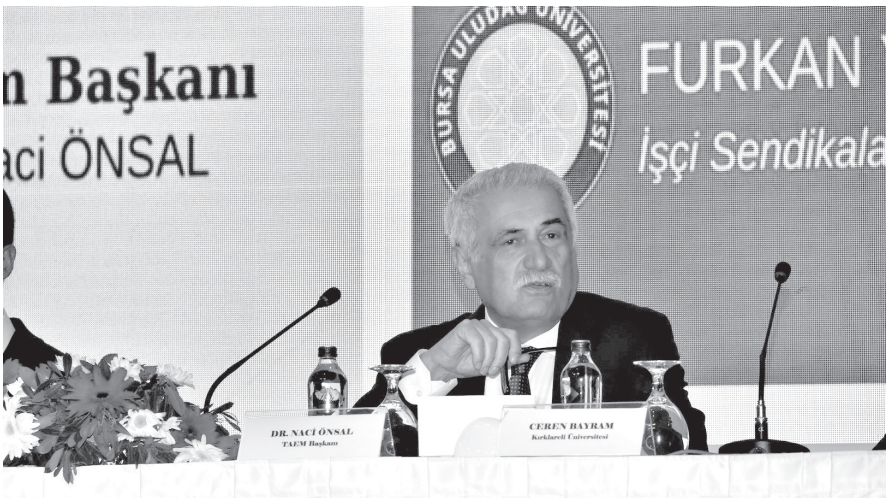
1971-2004 yılları arasında kamu işveren sendikalarında çalıştım. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Genel Sekreter Yardımcılığı ve KAMU-İŞ Genel Sekreterliği yaptım. Bu dönemde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) yönetim kurulunda ve yürütme komitesinde de görev aldım.

2005-2015 yılları arasında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'nda Genel Başkan Danışmanı ve Genel Sekreter Yardımcısı olarak çalışmaya devam ettim.

2016 yılından itibaren Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM) Başkanlığı görevini sürdürüyorum.

1971-2023 sürecinde; 1980-1983 yıllarında Yüksek Hakem Kurulu'nda Uzman-Raportör olarak, 1983-2015 yılları arasında kurul üyesi olarak çalıştım. Aynı süreç içinde Enerji, Petrol, Kömür, Metal sektörlerinde faaliyet gösteren Kamu Şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyesi olarak görev yaptım. Gazi Üniversitesi'nde on yılı aşkın bir süre lisans ve lisansüstü dersler verdim. Birçok kongre düzenledim.

Endüstri İlişkileri, İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku vb. alanlarında pek çok kitabın basımını gerçekleştirdim. Çeşitli dergilerde yazılarım yayımlandı. Bir bölümünü değerli dostlarımla hazırladığım/yazdığım, yayımlanmış 27 kitabım var. Genel Yayın Yönetmenliğini ve Editörlüğünü yaptığım KARATAHTA İş Yazıları Dergisi 25. sayısına ulaştı.



■ **Türkiye'de endüstri ilişkilerinin her kademesinde ve hem işçi hem de işveren konfederasyonlarında yönetim deneyimine sahip akademik kariyeri de olan bir başka kişi yok bildiğim kadarıyla. Naci Önsal denince endüstri ilişkilerinin duayeni, alanın en tecrübeli ismi olarak akla geliyorsunuz. Konuya her iki taraftan da bakma fırsatı buldunuz. Türk Endüstri İlişkileri sistemini nasıl değerlendiriyorsunuz?**

İşçiler, Türkiye'de istihdamın başat grubu olmaya devam ediyorlar. Sendikalaşma oranı (yüzde 14,42) düşük. Bu oranın hızla yükselmesi için bir neden yok. Hizmetler sektörü genişliyor. Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu 4,2 milyonu aşan işçi sayısı ile en büyük işkolu. Bu işkolunda örgütlenme ortalamanın çok altında (yüzde 7).

İşyerlerinde küçük gruplar halinde çalışan işçileri örgütlemek kolay değil. Platformlar, freelance çalışanlar ve tüm atipik istihdam türleri bu sektörde yoğunlaşıyor. Tabii sektörün genişlemesinin bir nedeni de gizli işsizlik. Telefon satıcıları, ıtriyat mağazalarında çalışan genç kızlar ilk akla gelenler. Bir de aile dayanışması içinde birbirlerinin yanına sığınan aslında işi olmayanlar var.

Ancak sendikalar var olmaya ve en etkin sivil toplum kuruluşları (STK) olmaya devam edecekler. STK'lar bir toplumun demokrasi ölçeğidir. Demokrasi içinde yaşamak ve demokrasimizin niteliğini artırmak istiyorsak örgütlü toplum olmak zorundayız. Toplumun bütün kesimleri örgütlenerek kendilerini ifade edebilmeli ve birbirleriyle dengeye geldikleri ekonomik ve sosyal ortamı yaratabilmelidirler.

Türkiye sanayileşmek zorundadır. Tarımı ihmal etmeden inşaatı itici sektör olmaktan çıkararak sanayileşmelidir. Böyle de olacak. Türkiye iyi yönetildiğinde insanları daha üretken, verimli, inovatif hale geleceklerdir.

Dünya üzerinde 236 ülke var. Türkiye bu ülkeler içinde nüfus olarak 17. , ekonomi olarak 20. ve toprak büyüklüğü olarak 36. ülkedir. Yani Türkiye büyük ülkedir.

■ **Türkiye'de çalışma yaşamının Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin dönüm noktası dediğiniz anlar neler? Bu anlarda sisteme, sizin katkılarınız neler oldu? Şunları da yapabilseydik, başarabilseydik dediğiniz konular var mı?**

İlk dönüm noktası 1961 Anayasası ve bu Anayasa'nın çerçevelediği 274 sayılı ''Sendikalar Kanunu'' ve 275 sayılı ''Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu''nun 1963 yılında yürürlüğe girmesidir. Grev yasakları, hak ve menfaat grevleri çizgisinde genişletilmiş, zorunlu tahkim kaldırılmış, her düzeyde sendikalar ve üst kuruluşlarının yolu açılmış ve 1947 yılından itibaren devam eden sıkıntılar aşılmış, her düzeyde gerçek toplu iş sözleşmeleri yapılabilir hale gelmiştir.

İkinci dönüm noktası 1982 Anayasası ve bu Anayasa'nın çerçevelediği 2821 sayılı ''Sendikalar Kanunu'' ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu''nun yürürlüğe girmesidir. Grev hakkı sadece ''menfaat grevi'' ile sınırlanmış, Türkiye çapında kurulu bulunduğu iş-kolunda faaliyette bulunmak üzere sendikaların kurulmasına izin verilmiş yani meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulması yasaklanmıştır. Toplu iş sözleşmeleri; işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri olmak üzere sınırlanmış, barajlar getirilmiş, sendikaya üyelik noterden yapılabilir olmuştur.

Bu yasalara en önemli katkım ''Kamu İşveren Sendikaları'' kavramının Kanunda yer almasını sağlamak olmuştur. Prof. Dr. Seza Reisoğlu Hoca ile birlikte bizim ekibin 1972 yılında yazdığı metin 1983 yılında

Kanun'a girmiştir.

Bu kanunların iyi yanları ise sendika enflasyonuna son vermesi ve bitmeyen sahtecilikleri önlemek olmuştur.

Üçüncü dönüm noktası 2012 yılında yürürlüğe giren ''Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'' dur. Bu Kanun'un getirdiği en büyük yenilik; üyelik ve üyelikten çekilmenin e-Devlet kapısı üzerinden düzenlenmiş olmasıdır. Madde sayısı azaltılmış, Kanunun dili yenilenmeye çalışılmış ve ''Çerçeve Sözleşme'' ile ikinci sözleşme yasağı getirilmiş, 2017 yılında da ''ek madde 2'' ile Kanun'un sistematiğine ve ruhuna aykırı olarak konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmiş, üye sendikaların grev hakları ellerinden alınmıştır.

Bu son Kanun'un bütün hazırlık çalışmalarına katıldım. Ne yazık ki TÜRK-İŞ dışlanmıştı. Bütün konular başka bir konfederasyon ile çalışılıp getiriliyordu. ''Şunları da başarabilseydik'' diyeceklerim geniş bir makale konusu olabilir.

■ **Bugün sendikalaşmanın ve toplu iş sözleşmesinin önündeki en büyük engeller neler? Bunları aşmak için sendikalara düşen görevler neler? Diğer yandan Türk Metal Sendikası üye sayısını her geçen gün artırıyor. Bunu nasıl başarıyorsunuz?**

İkinci nesil Kanunlar döneminde noterden üyelik, para ve zamandan kayıpları nedeniyle örgütlenmenin önündeki en büyük engel olarak gösteriliyordu. 6356 sayılı Kanun ile üyelik çok kolaylaştırıldı. Ancak üyelik trendinde bir değişiklik olmadı. Demek ki iddia doğru değilmiş.

Bu konuda kolay reçeteler yazmanın anlamı yok. Devletten, Mevzuattan, işverenlerden, Yargıdan, işçi sendikalarından kaynaklanan nedenler var.

Sendikalar taban eğitimine önem vermeli, işçi bilincinin kazanılmasını sağlamalıdır.

Türk Metal başından itibaren özel sektörde örgütlenmiş bir sendikadır. Hiçbir zaman kamu kesimine yaslanmamıştır. Özel sektörde örgütlenme kültürüne sahiptir. Bilenler ile bilmeyenler bir olur mu?

■ **Türk Metal Türkiye'nin en büyük sendikası ve her geçen gün üye sayısını artırıyor. Bu noktada sendikalı işçilerin eğitimi ve akademik çalışmalar büyük önem arz ediyor. Türk Metal'in ve eğitim araştırma merkezi olarak TAEM'in çalışmalarından söz eder misiniz?**

TAEM'in amacı Endüstri İlişkileri Sistemini geniş manada çalışma hayatı şeklinde anlayarak araştırmalar yapmak, yayımlamak, bu konularda her düzeyde eğitim programları ile seminer, sempozyum, kongre, çalıştay vb. düzenlemek; bu alanda yapılan çalışmaları desteklemek, duyurmak, ödüllendirmek; basınla ilişki kurmak, sosyal sorumluluk çalışmaları başlatmak, taraf olmak, çalışmalarını ulusal ve uluslararası

işbirlikleri halinde sürdürmek; katılımcı ve işbirlikçi bir anlayışla çalışmaktır.

Bu amaçla çalışıyoruz. Şube yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri için 8 kişilik gruplar halinde uyguladığımız bir eğitim programı var. Bunu çok önemsiyoruz. Her hafta bir grup var. İktisatçı, iş hukukçusu, sosyal güvenlik hukukçusu, iletişimci, tarihçi, toplu pazarlıkçılardan oluşan geniş bir eğitici kadromuz var.

İkinci bir eğitim programımız ile de sendikamız birimleri ve şubeleri için uzman yetiştiriyoruz. Bu eğitim bir yıl sürüyor. Bunların dışında on binlerce işçinin katıldığı kitlesel eğitim programları devam ediyor. Ulusal ve uluslararası kongrelerimiz var. AKAD'EMEK var. Anket çalışmalarımız var. Yüz bin geri dönüşlü Türkiye'nin en büyük anketini gerçekleştirdik.

Bu yılki Genel Kurulumuz için hazırlanan çalışma raporunda çalışmalarımız hakkında geniş bilgi var.

■ **Çalışmalarınız üniversitelere ne gibi katkılar sunmanızı sağladı? TAEM sizin yönetiminizde yüksek lisans ve doktora tezlerini basıyor. Başta AKAD'EMEK ve staj programları olmak üzere pek çok programı da yürütüyorsunuz. Bu çalışmalar üniversitelere neler sağladı?**

Bugün masamın üzerinde 29. tez kitap halinde duruyor. Genç akademisyenlerin tezlerini basıyoruz ve elektronik ortamda da ulaşılabilir kılıyoruz. Bu işten duyduğumuz mutluluğu, aldığımız tadı anlatamam. Türk Metal Sendikası olarak akademik yayıncılıkta bilinen kitapevleri ile yarışır hale geldik. Hatta geçtik. Bu yayınevleri piyasa değeri olmayan çalışmaları basmıyorlar.

Üniversitelerden davetler alıyoruz, hepsine yetişmeye çalışıyoruz. Sendikacılığı, sendikamızı anlatıyoruz. Öğrencilerin sordukları soruları yanıtlıyoruz. Konferanslar veriyoruz. Bölüm kulüplerini destekliyoruz. Her gittiğimiz üniversiteye öğrenciler için yüzlerce kitap götürüyoruz.

Üniversitelerimizin bir kısmıyla örneğin Kocaeli, Bandırma, Çanakkale ile ortak kongreler düzenledik. Akademisyen maliyeci, iktisatçılar ile ortak kongreler düzenledik. Bu kongrelere Immanuel Ness, Heinz D. Kurz gibi dünyaca tanınan akademisyenlerin katılımını sağladık.

AKAD'EMEK gençlik kongresi başlı başına bir başarı öyküsü. Bu yıl kısmetse 8'incisini yapacağız. Bu kongrelere katılan gençlerin dünyaya bakışı değişiyor. Gerçekten sendika, sendikacı, işçiler ile bir arada oluyorlar. Türkiye'nin en büyük sanayi tesislerinden Demir Çelik İşletmelerini geziyorlar. Giydikleri tulum, başlarındaki baret, gezdikleri işyeri onları çok etkiliyor.

Staj işi ayrı bir konu biz stajyerlerimizi işe alıyoruz ve sigortalı yapıyoruz. Onun için çok talep var.

■ **Akademisyen yönünüzle üniversitelerde genel olarak çalışma yaşamı ile ilgili dersleri nasıl buluyorsunuz? Üniversiteler, eğitim öğretim kalitesini yükseltmek mezunların istihdam edilebilirliğini arttırmak için neler yapmalı?**

Bilmek ve öğretmek ayrı şeylerdir. En iyi bilenler en zor konuları en anlaşılır şekilde anlatabilenlerdir. Kuşkusuz her bilim dalının bir jargonu vardır. Bu dille konuşmanızı açın ve halk diliyle konuyu bir kere daha anlatın. Öğrendiğini gören öğrenci derslere devam etmeye, okumaya

ve sormaya başlar. Bu da sizin doğru yolda olduğunuzu gösterir.

Öğrencilerle ilgilenin. Onların sorunlarını çözmeye çalışın. Bu ilginiz, onlar mezun olup gittikten sonra da devam etsin. Bu söylediğimin zor olduğunun bilincindeyim. Ama sizler sıradan insanlar değilsiniz. Hocasınız. Fedakâr ve çalışkan olmak zorundasınız.

Mezun ettiğiniz öğrencileri piyasaya tanıtan küçük kitapçıklar hazırlayın. Bu kitapçıkları işverenlere, sendikalara gönderin. Öğrencilerinizin arkasında durduğunuzu gösterin. Mezunlarınız ile diyaloğunuzu sürdüreceğiniz bir site oluşturun, bu sitenin işleyişinden genç akademisyen adaylarını sorumlu kılın.

Türk endüstri ilişkileri sistemi içinde bilinen tanınan sendikacıları, işyerlerinin işyeri sendika temsilcilerini, işveren vekillerini üniversitenize çağırın. Konferans versinler, ders versinler, anılarını anlatsınlar.

Ayrıca sınavsız seçmeli dersler oluşturun. Bu dersleri akademisyenler değil, işin pratiğinden gelenler "ücretler ve ücret sistemleri, vergilendirme, sosyal güvenlik uygulamaları, iş hukuku, toplu pazarlık vb." konularda dersler versinler. İsteyen öğrenciler katılıp dinlesin.

Şehrinizdeki organize sanayi bölgelerinde bir ofis açın. Orada haftada bir gün işverenlerin ve işçilerin sorularına cevap verin. Benim rahmetle andığım, Hocam Ord. Prof. Dr. Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu "Üniversite duvarlarını aşmalıdır." derdi. Bu sözü hiç unutmadım. Yaşamım boyunca da duvarlarını aşamayan; işletmelerin, firmaların ve sendikaların kısacası hiçbir kurum ve kuruluşun başarılı olamadıklarını gözlemledim.

Çalıştığınız üniversite için içinizde bir ateş yanmalı. Benim söyleyeceklerim benim deneyimlerim ile sınırlı olacaktır. Yapılması gerekenleri, içinizdeki o ateş size işaret edecektir. O ateşin sönmesine asla izin vermeyin.

■ **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri tam da çalışma yaşamının içinde emeğe dokunan çok önemli çalışmalar yapıyorlar. Sendikalar, bu bölümlerin, mezunlarının ve akademisyenlerinin ne ölçüde farkında? Siz bireysel olarak bu noktada ne düşünüyorsunuz, ne gibi katkılar sağlamaya çalışıyorsunuz?**

Üniversitelerin duyurma zahmetine katlandığı her çalışmanın farkındayız. Bu çalışmaları, sendikaların izleyebilmesinin başka bir yolu da yok. Yardım isteyene yardım ediyoruz. Örneğin işçilerle ya da sendikacılarla yüz yüze görüşmek isteyenlere bu olanağı sağlıyoruz. Doldurulmasını istedikleri anketlerin yerine ulaşmasını ve geri dönmesini sağlıyoruz. Hatta bazen yurtdışından getirilmek istenen akademisyenlerin giderlerini karşılıyoruz.

Biz de yardım istemekten/almaktan kaçınmıyoruz. Bütün eği-

timlerimizde akademik destek alıyoruz. Rahmetli Sakıp Sabancı'nın (1933-2004) "Hangi işi yapıyorsanız, o işin en iyisi olmaya çalışın. O işi en iyi bilenlerle işbirliği yapın" sözünü hatırlıyoruz.

Şimdi çuvaldızı size batıralım. Bizim alanda bir sendikanın eşiğinden atlamamış, sendikacıyı tanımayan, işçiyle sohbet etmemiş, bir fabrika görmemiş akademisyenler var. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalının laboratuvarı işçilerdir, sendikalardır, fabrikalardır. Bu laboratuvardan yararlanamayanlar nasıl başarılı olabilirler?

Her zaman söylüyorum, benim üniversite öğrencisi olduğum yıllarda hocalarımız sendikalardan çıkmazlardı. Et tırnak gibiydiler. Yüksek bir heyecan vardı. Bu yakınlığı yeniden sağlamalıyız. Sendikalar için, akademi için, Türkiye için bu gerekli.

■ **Bir de Dergi Editörü Naci Önsal var. Bu noktada yaklaşık 8 yıldan beri yayında olan ulusal hakemli bir dergi olan KARATAHTA İş Yazıları Dergisi'nden söz etmesek olmaz. Dergiyi kurmaya nasıl karar verdiniz? Derginin editörlüğü görevinde zorlandığınız durumlar neler? Genç akademisyenlere akademik çalışmalarla ilgili ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?**

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi bir "Pevrul Kavlak" projesi. Onun isteği ve bitmeyen desteği olmasa bu proje gerçekleşmez ve devam edemezdi. Benzer 4-5 derginin yer aldığı platformda tutunduk 25. sayımıza geldik. Hakemli dergileri çıkarmak hiç kolay değil. Ömür törpüsü.

Akide şekeri gibi "şeker bir dergi" her sayısı ayrı bir renk almış kapakları var. Kitaplıkta fark edilmemesi olanaksız. Ciddi bir alana renk kattığımızı düşünüyorum.

■ **Karşımızda bunca deneyimine karşın ilk günkü heyecanı ile amatör ruhlu, kıdemli bir genç duruyor desem yanlış olmaz. Bunu nasıl başardınız? Özel hayatında Naci Önsal nasıl biri? Hobileri neler, genç kalmayı ve idealizmini kaybetmemeyi nasıl başardı?**

İfadelerin için teşekkür ederim. Ama önce şunu söyleyeyim ki yaşlıyım. Ancak yaşlılık kaçınılmazdır. Bu yerküre üzerinde her nesne yaşlanır. Evet, gönlüm genç. Çalışmayı seviyorum, heyecanımı kaybetmedim, gençlere söylüyorum "bu bir heyecan işidir". Heyecanınızı kaybettiğiniz an bu işi bırakın.

TÜRK-İŞ başkanlarından rahmetli Seyfi Demirsoy'un (1920-1974) bir sözünü hiç unutmam. "Bu meslek çileli bir meslektir, ideali olanların işidir."

Hobilere gelince; İlk hobim Nümismatik yani eski para koleksiyoncusuyum. Cari parayı biriktiremeyince eski paraları biriktireyim dedim. Cumhuriyet madeni paraları, Cumhuriyet banknotları, hatıra madeni paralar, kısmen Osmanlı paraları. Bu işin sonu yok. Zaten işi de oğluma devrettim.

İkincisi yeni. Karikatür ve çizgi romanlar ile ilgileniyorum. Bütün mesleki kitaplarımı TÜRK-İŞ kütüphanesine ve bir üniversite kütüphanesine verdim. Evden çıkan kitaplar nedeniyle en çok eşim sevinmişti. Ama onlardan boşalan yerler karikatür albümleri, çizgi romanlar ve bu konular ile ilgili yazılmış kitaplar ile doldu. Boş da durmadım. Bu konuda da yazmaya başladım. "Karikatür Notları" isimli kitabım 4 cilt oldu. Beşincisi hazır...

■ **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi içinde işveren ve işçi kesimlerinde çalışmış, uygulamanın içinde yaşarken üniversitede dersler vermiş, kitaplar yazmış, dergiler çıkarmış birçok ulusal ve uluslararası kongre düzenlemiş, doktora tezlerini basılı hale getirmiş birisiniz. Kaç yıl oldu? Mutlu musunuz? Bugün geri dönmek olası olsa hangi mesleği seçerdiniz?**

Çalışma yaşamımda 50 yılı aştım. Evet mutluyum. Kendimi şanslı hissediyorum. Çalışma yaşamım bir işveren sendikasında başladı, sonra Kamu İşveren Sendikalarının kurucu üyelerinden oldum. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Yönetim Kurulunda ve Yürütme Komitesinde bulundum. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunda Genel Sekreter Yardımcılığı yaptım. Sistemin, ''bardağın dolu ve boş'' tarafını görebilmiş belki de tek örneğiyim. Bu şansı yakalayabilmiş bir başkasını hatırlamıyorum.

Bugün geri dönmek mümkün olsa yine aynı işi seçerdim. Daha çok çalışırdım. Daha çok üretirdim. Daha çok mutlu olurdum.

■ **Güncel ve acı bir konuyu konuşmasak olmaz. Kahramanmaraş merkezli iki depremin çalışma yaşamına etkileri nasıl olacak?**

Yaklaşık 14 milyon nüfusu, Türkiye ekonomisinin toplam üretimindeki yüzde 10 payı ve Anadolu Kaplanlarının önemli bir bölümünün depremin yaşandığı 10 ilde bulunuşu hatırlanırsa olayın büyüklüğü görülebilir. Yapılan ilk hesaplamalarda maddi kaybın 100 milyar dolar civarında olacağı (150 milyar dolara ulaşabileceği), Gayri Safi Milli Hasılayı yüzde 1,5 ölçüsünde düşüreceği öngörülüyor.

Ayakta kalan fabrikaların gözden geçirilmesi, yıkılmış olanların yeniden kurulması gerekecektir. Bu işlerin ne kadarının öz kaynaklar ile karşılanabildiği ne kadarı için devlet desteği gerektiği zaman ilerledikçe görülecektir. Bu fabrikalarda çalışmakta olan işçileri ise yeniden işbaşı yapıncaya kadar aileleri ile birlikte korunmak ve desteklenmek gerekecektir.

Endüstri İlişkilerinin bilinen kurallarının yeniden değerlendirilmesi; bir kısmı geçici bir kısmı kalıcı yasal düzenlemeler yapılması gerekecektir.

Bu yeniden yapılanma dönemine devlet, işverenler ve işçi örgütlerinin katılımıyla, hızla iyi bir plan yapılarak başlanılmalı, olanaklar ve zaman en ekonomik şekilde kullanılmalıdır.

■ **Son olarak çalışma hayatında unutamadığınız bir anı var mı?**

Baştan aşağı anı... Acısı var, tatlısı var. O kadar çok ki! Ve her biri o kadar kıymetli... Ayırıp bir tane seçemem.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR

İBRAHİM YILDIRIM BAŞVURUSU

Başvuru Numarası	**: 2019/10802**
Karar Tarihi	**: 7/12/2022**
Başkan	: Kadir ÖZKAYA
Üyeler	: M. Emin KUZ Rıdvan GÜLEÇ Yıldız SEFERİNOĞLU Kenan YAŞAR
Raportör	: Fatma Burcu NACAR YÜCE
Başvurucu	: İbrahim YILDIRIM
Vekili	: Av. Necla Tuğba TUĞRUL

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru; işçilik alacağı nedeniyle açılan davaların aynı maddi olaya dayanılarak açılan başka davalarda verilen kararlardan aksi bir sonuca ulaşılarak reddedilmesi nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının, yargısal sürecin uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

A. Başvurucunun Açtığı Dava ve Bireysel Başvuruya Konu Dava Süreci

2. Başvurucu 28/6/2011 ile 15/2/2014 tarihleri arasında iki dönem hâlinde, A Dijital Elektrik Telekomünikasyon Uydu Sistemleri İnşaat Dekor Sanayi Ticaret Limitet Şirketinde (A Dijital Şti.) aşçı olarak çalışmıştır.

3. Başvurucu iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek işçilik alacaklarının (kıdem ve ihbar tazminatları, ücret, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti, izin ücreti, asgari geçim indirimi alacağı) tahsiline karar verilmesi istemiyle 26/2/2014 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde başvurucu; davalı olarak A Dijital Şti. yanında Krea İçerik Hiz. ve Prod. A.Ş. (Krea A.Ş./Digiturk) isimli şirketi de göstermiştir. Dilekçesinde başvurucu; Krea A.Ş.nin emir ve talimatları doğrultusunda diğer davalı A Dijital Şti.ne ait işyerinde çalıştığını, A Dijital Şti.nin Krea A.Ş.nin alt firması olduğunu ileri sürmüştür.

4. Davayı inceleyen İstanbul Anadolu 10. İş Mahkemesi (Mahkeme) 19/1/2016 tarihli kararıyla Krea A.Ş. yönünden davanın husumet nedeniyle reddine, A Dijital Şti. yönünden ise kısmen kabulüne, kısmen reddine karar vermiştir.

5. Mahkemenin karar gerekçesinde; davalı şirketler arasında yetkili satıcılık ve yetkili teknik servis hizmetleri sözleşmesi bulunduğunu, davalı A Dijital Şti.nin bu

sözleşmeler kapsamında diğer davalı Krea A.Ş.nin ürünlerinin satışı, kurulumunun yapılması ve teknik servis hizmetlerinin verilmesi işlerini yaptığı ifade edilmiştir. Davalı A Dijital Şti.nin faaliyetlerini kendi bağımsız organizasyonu ile gerçekleştirdiği, başvurucunun da bu organizasyon içinde A Dijital Şti.ne ait işyerinde çalıştığı vurgulanmıştır. Ayrıca asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin en önemli unsuru olan asıl işverene ait işyerinde çalışma olgusunun gerçekleşmediği, davalı Krea A.Ş. ile A Dijital Şti. arasında asıl işveren-alt işverenlik ilişkisi bulunmadığı belirtilerek başvurucunun Krea A.Ş.ye karşı açtığı dava husumet yokluğu nedeniyle reddedilmiş, diğer davalıya karşı açılan davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

6. Başvurucu; temyiz dilekçesinde, Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumet yönünden reddedilmesinin hatalı olduğunu, davalı iki şirket arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğunu, nitekim aynı işyerinde çalışan beş işçinin İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/135, E.2014/136, E.2014/137, E.2014/138, E.2014/139 sayılı dosyalarında açtığı davalarda, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu yönünde kararlar verildiğini, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24/2/2015 tarihli ve E.2015/911, K.2015/8003 sayılı kararıyla söz konusu hükümleri onadığını belirtmiştir. Bu yönüyle davalı Krea A.Ş. hakkında verilen husumetten ret kararının bozulmasını talep etmiştir.

7. Tarafların temyiz başvurusunu inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 12/2/2019 tarihli kararıyla mahkeme hükmünün usul ve yasaya uygun olduğunu belirterek hükmü onamıştır.

8. Başvurucu, nihai hükmü 6/3/2019 tarihinde öğrendikten sonra 29/3/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

9. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

10. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

B. Başvuru Formunda Belirtilen ve Somut Dava ile Benzer Nitelikte Olduğu İleri Sürülen Davaların Süreçleri

1. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Bulunduğunun Kabul Edildiği Kararlar

11. Başvurucu ile aynı işverene bağlı olarak çalışan beş işçi benzer iddialarla İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/135, E.2014/136, E.2014/137, E.2014/138 ve E.2014/139 sayılı dosyalarında dava açmıştır. İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesi davaları kısmen kabul etmiştir. Karar gerekçelerinde; A Dijital Şti.nin diğer davalı Krea A.Ş.nin satış ve kurulum işlerini üstlendiği, davacıların da Krea A.Ş.nin bayisi olan diğer davalıya ait işyerinde çalıştığı, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu, davacıların işçilik alacaklarından her iki davalının da müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları belirtilmiştir.

12. İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/135 sayılı dosyası Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24/2/2015 tarihli kararıyla onanmıştır.

13. Diğer dava dosyaları Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24/2/2015 tarihli kararı ile fazla çalışma ve yıllık ücretli izin alacakları yönünden bozulmuştur. İstanbul Anadolu 9. İş

Mahkemesinin E.2015/212, E.2015/213, E.2.2015/214 ve E.2015/215 sayılı dosyalarında bozmaya uyularak yapılan yargılamalarda davaların kabulüne karar verilmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19/9/2016 tarihli kararıyla hüküm onanmıştır.

14. İstanbul Anadolu 2. İş Mahkemesinin E.2016/441 ve E.2016/481 sayılı dava dosyasında ise davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu ve her iki davalının da davacıların işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. E.2016/441 sayılı dosyada verilen karara karşı yapılan istinaf başvurusu İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 15/9/2021 tarihli kararıyla kısmen kabul edilerek alacaklar yönünden yeniden hüküm kurulmuştur. İstanbul Anadolu 2. İş Mahkemesinin E.2016/481 sayılı dava dosyasında da davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu tespit edilmiş ve karara karşı yapılan istinaf talebi İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 17/2/2021 tarihli kararıyla kısmen kabul edilerek alacaklar yönünden yeniden hüküm kurulmuştur.

2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunmadığının Kabul Edildiği Kararlar

15. Başvurucuyla aynı işverene bağlı olarak başka işçiler tarafından da işçilik alacakları için dava açılmıştır. İstanbul Anadolu 26. İş Mahkemesinin E.2015/252 sayılı dosyasında davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu ve her iki davalının da davacıların işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu belirtilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26/3/2019 tarihli kararıyla davalı A Dijital Şti.nin sözleşmeler kapsamında diğer davalı Krea A.Ş.nin ürünlerinin satış ve kurulumunun yapılması ile teknik servis hizmetlerinin verilmesi işlerini yaptığı vurgulanmıştır. Davalı A Dijital Şti.nin faaliyetlerini kendi bağımsız organizasyonu ile gerçekleştirdiği, davacının da bu organizasyon içinde A Dijital Şti.ne ait işyerinde çalıştığı, bu nedenle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en önemli unsuru olan asıl işverene ait işyerinde çalışma olgusunun gerçekleşmediği Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddi gerektiği belirtilmiştir. Yeniden yapılan yargılamada Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddine karar verilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18/2/2020 tarihli kararıyla hüküm onanmıştır.

16. İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/223 sayılı dosyasında açılan işçilik alacağı davası kabul edilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26/3/2019 tarihli kararı ile Krea A.Ş. yönünden husumet yokluğundan açılan davanın reddi gerektiği gerekçesiyle bozulmuş, Mahkeme bozmaya uyarak bu davalı yönünden davayı husumetten reddetmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4/2/2020 tarihli kararıyla hüküm onanmıştır.

II. DEĞERLENDİRME

A. Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

17. Başvurucu; aynı işyerinde çalışan diğer işçiler ile aynı zamanda açtıkları davalarda Mahkemece verilen aynı kararla ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin farklı uygulama yapmak suretiyle aynı maddi olaya dair gerekçesiz olarak farklı karar vermesinin eşitlik ilkesini zedelediğini, hukuk devletinin temel ilkelerinden birinin hukuk güvenliği ilkesi olduğunu belirterek Anayasa'nın 36. maddesindeki ilke ve haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

18. Başvurucunun dile getirdiği iddiaları, aynı maddi vakadan kaynaklanan davalarda farklı kararlar verilmesi ile ilgili olarak esaslı nitelikteki bir itirazın yargılama

sırasında cevaplandırılmamasına ilişkin olduğundan başvurunun hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

19. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

20. Anayasa Mahkemesi farklı tarihlerde verdiği kararlarda aynı maddi vakıadan kaynaklanan davalarda farklı kararlar verilmesini hakkaniyete uygun yargılama hakkı kapsamında incelemiştir. Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararlarına göre mahkemelerce uyuşmazlığın çözümünde etkili olan maddi vakıaların değerlendirilmesi, yorumlanması ve nitelendirilmesi derece mahkemelerinin takdirindedir. Maddi vakıalar, uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kurallarından farklı olarak sadece somut bir olayı ilgilendirdiğinden ancak somut olayın koşulları çerçevesinde yorumlanabilir ve anlamlandırılabilir. Somut olayın tek bir uyuşmazlığa konu edildiği durumlarda maddi vakıalara ilişkin olarak mahkemeler arasında görüş ayrılığı oluşması mümkün değildir. Buna mukabil aynı olay çerçevesinde birden fazla uyuşmazlığın birden fazla mahkemede görüldüğü hâllerde farklı mahkemelerin aynı olay kapsamındaki bir maddi vakıayı farklı değerlendirmesi ve yorumlaması mümkündür. Maddi vakıanın farklı yorumlanmasına bağlı olarak aynı olaya ilişkin uyuşmazlıklarda farklı sonuçlara ulaşılması ve birbiriyle çelişen kararlar verilmesi olasıdır. Bu durumda da aynı maddi vakıanın farklı değerlendirilmesine bağlı olarak adil yargılanma hakkının ihlal edileceği kabul edilmiştir (*Özlem Terzioğlu*, B. No: 2014/19341, 21/11/2017, §§ 45, 46; *Mehmet Arif Madenci*, B. No: 2014/13916, 12/1/2017, § 81; *Türkan Bal* [GK], B. No: 2013/6932, 6/1/2015, § 53; *Hakan Altıncan* [GK], B. No: 2016/13021, 17/5/2018, §§ 44-48).

21. Nitekim Anayasa Mahkemesinin *Selahattin Bayri* (B. No: 2018/32374, 15/9/2021) kararında; mahkemelerin münferit bazı olaylarda farklı kararlar vermesinin kuralın öngörülebilir olma niteliğini etkilemeyeceğini, öngörülebilirlik sorununun ortaya çıkabilmesi için belirli bir konudaki içtihat farklılığının derinleşmiş ve müzmin hâle gelmiş olmasının gerekeceği, spesifik bazı olaylarda verilen farklı kararların söz konusu sonucu doğurmayacağı, Anayasa Mahkemesinin bir konuyla ilgili olarak verilmiş tüm mahkeme kararlarını yeknesak hâle getirme gibi bir işlevinin bulunmadığı, ayrıca mahkeme kararlarındaki hukuka aykırılıkları giderme ödevinin de söz konusu olmadığı belirtilmiştir. (*Selahattin Bayri*, § 42).

22. Bu ilkeler ışığında somut başvuruda başvurucunun şikâyeti, aynı işyerinde benzer koşullarda çalışan işçiler tarafından açılan davaların bir kısmında yargı merciinin farklı bir yaklaşımı benimsemesi, buna ilişkin iddia ve itirazların yargılamada dikkate alınmaması nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

23. Somut olayda, başvurucu ile aynı işyerinde çalışan ve aynı durumda olan işçiler tarafından açılan bazı davalarda da temyiz incelemesini yapan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi-davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu değerlendirmesinin tamamen aksi yönünde bir kanaatle- davalı A Dijital Şti.nin sözleşmeler kapsamında diğer davalı Krea A.Ş.nin ürünlerinin satışı, kurulumunun yapılması ve teknik servis hizmetlerinin verilmesi işlerini yaptığını belirterek davalı A Dijital Şti.nin faaliyetlerini kendi bağımsız organizasyonu ile gerçekleştirdiği, başvurucunun da bu organizasyon içinde A Dijital Şti.ne ait işyerinde çalıştığı, bu nedenle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en önemli unsuru olan asıl

işverene ait işyerinde çalışma olgusunun gerçekleşmediği gerekçesiyle Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddine ilişkin mahkeme kararını onamış ve neticede başvurucunun davasının farklı sonuçlandığı anlaşılmıştır.

24. Anayasa Mahkemesinin kural olarak somut davadaki kanıtları değerlendirme ve hukuk kurallarını yorumlama gibi bir görevi yoktur. Ancak mahkemelerin yargılama sırasında taraflarca ileri sürülen argümanların gerçekliğinin tespitine yönelik gerekli ve etkili incelemeleri yapması, elde edilen deliller çerçevesinde ilgili ve yeterli bir gerekçeyle değerlendirme yaparak sonuca ulaşması adil yargılanma hakkının bir gereğidir.

25. Aynı maddi vakıadan kaynaklanan ve farklı mahkemelerce görülen davalarda birbirinin aksi yönünde kararlar verilmesinin engellenmesi için yargısal sistem içinde çeşitli mekanizmaların geliştirilmesi, mahkemelerin de yargısal süreçte bu yönde dile getirilen itirazları dikkate alarak kararlarında neden farklı sonuca ulaştıklarıyla ilgili ayrıntılı ve ikna edici değerlendirme yapmaları gerektiği açıktır. Aksi takdirde birbirine tamamen zıt olarak verilen kararlar hukuki belirsizlik oluşturabileceği gibi bireyler nezdinde yargısal sisteme olan güveni sarsabilecektir.

26. Başvurucunun başvuru konusu davanın yargılaması sırasında Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin söz konusu esasa ilişkin kararlarını Yargıtay 9. Hukuk Dairesine sunarak itirazlarını dile getirdiği anlaşılmıştır. Bu kapsamda ileri sürülen itirazın davanın sonucunu etkileyecek nitelikte olduğu ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesince dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

27. Başvurucunun kendisi ile aynı durumda olan ve aynı işyerinde çalışan işçilerin açtığı davalarda aynı maddi vakaya ilişkin olarak tamamen aksi yönde değerlendirmede bulunan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, başvurucunun itirazı ile ilgili olarak kararında herhangi bir açıklamada bulunmamıştır. Dolayısıyla davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikte olan söz konusu itirazlara karşı hangi şekilde sonuca ulaşıldığının başvurucu ve üçüncü kişiler tarafından objektif olarak anlaşılmasına imkân verecek düzeyde ilgili, makul ve yeterli bir gerekçe ile açıklanmadığı anlaşılmıştır. Bu sebeple hukuk sisteminde farklı kararlar verilmesi sonucunu doğuran somut davadaki uygulama nedeniyle yargılamanın hakkaniyetinin zedelendiği kanaatine varılmıştır.

28. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

B. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

29. Anayasa Mahkemesi, olay ve olguları somut başvuru ile benzer nitelikte olan *Güher Ergun ve diğerleri* (B. No: 2012/13, 2/7/2013) kararında uygulanacak anayasal ilkeleri belirlemiştir. Bu çerçevede yargılama süresinin makul olmadığı gerekçesiyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır. Somut başvuruda da yargılamanın 4 yıl 11 ay 26 gün sürdüğü anlaşıldığından anılan kararda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır. Bu doğrultuda başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

III. GİDERİM

30. Başvurucu; ihlalin tespiti, 100.000 TL maddi ve 100.000 TL manevi tazminata karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

31. Başvuruda tespit edilen hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği mahkemece yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (*Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

32. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkı yönünden ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasının yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir.

33. Makul sürede yargılanma hakkı yönünden ihlal tespitiyle giderilemeyecek olan manevî zararları karşılığında net 23.000 TL manevi tazminatın başvurucuya ödenmesine karar verilmesi gerekir. Başvurucunun uğradığını iddia ettiği maddi zarar ile tespit edilen ihlal arasında illiyet bağı bulunmayıp başvurucu da yeterli bilgi ve belge sunmadığından maddi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. 1. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

2. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla İstanbul Anadolu 10. İş Mahkemesine (E.2014/130, K.2016/134) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucuya net 23.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, tazminata ilişkin diğer taleplerin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal faiz UYGULANMASINA.

G. Kararın bir örneğinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesine ve Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 7/12/2022 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR

İDİL ALAKUŞ DERE BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2019/38252**
Karar Tarihi : **11/1/2023**

Başkan : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : Engin YILDIRIM
M. Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Raportör : Mustafa İlhan ÖZTÜRK
Başvurucu : İdil ALAKUŞ DERE
Vekili : Av. Attila SAATÇIOĞLU

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, bir gazetede editör olarak çalışan başvurucunun sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlar nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvurucu 1970 doğumlu olup iş akdinin feshedildiği 29/7/2016 tarihine kadar ulusal bir gazetede editör olarak belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmıştır.

3. İşveren gazete, başvurucunun sosyal medyada yaptığı paylaşımlarda aşağılayıcı bir üslup ve nefret dili kullandığını belirterek 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan "*haklı fesih*" şartları oluştuğundan bahisle başvurucunun iş akdini sona erdirmiştir.

4. Başvurucu, fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek işveren aleyhine işe iade talepli tespit davası açmıştır.

5. Davanın görüldüğü İstanbul 15. İş Mahkemesi (Mahkeme) davacının savunması alınmadan iş akdinin feshedilmesi nedeniyle davanın kabulüne karar vermiştir.

6. Kararın istinaf edilmesi üzerine dosyayı inceleyen İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) davacının paylaşımlarının davalı gazetenin yayın politikasına aykırı olması nedeniyle aralarındaki güven ilişkisinin zedelendiğini belirtmiş ve feshin haklı olmasa da geçerli olduğu sonucuna ulaşarak Mahkemenin kararını kaldırmıştır.

7. Başvurucu nihai kararı 21/10/2019 tarihinde öğrendikten sonra 18/11/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

8. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

9. Başvurucu, özel hayatında yaptığı ve herhangi bir hakaret ya da aşağılama içermeyen paylaşımlarından hangisinin ne şekilde iş hayatını etkilediği gerekçelendirilmeden iş akdinin feshedilmesi nedeniyle ifade özgürlüğü ile adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Adalet Bakanlığı (Bakanlık) görüşünde; başvurucunun davranışının iş sözleşmesindeki güven unsurunu zedeleyip zedelemediği, başvurucunun ifade özgürlüğü ile işverenin yönetim yetkisi arasında adil bir denge sağlanıp sağlanmadığı hususlarının Anayasa Mahkemesi içtihadı ve somut olayın kendine özgü koşulları da dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı önceki beyanlarını yinelemiştir.

10. Başvuru, ifade özgürlüğü kapsamında incelenmiştir.

11. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

12. Somut olayda başvurucunun iş sözleşmesi yaptığı paylaşımlar nedeniyle feshedilmiştir. Başvurucu, iş akdini fesheden gazetede özel hukuk hükümlerine tabi bir personeldir. Dolayısıyla somut olayda kamu gücünü kullanan idarenin doğrudan müdahalesinin söz konusu olmadığı dikkate alındığında başvurunun devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir (aynı ölçütle negatif yükümlülük bağlamında değerlendirmeler için bkz. *C.A. (3)* [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 104; *Ayla Demir İşat* [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020, § 113).

13. Pozitif yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbiriyle olan uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyuşmazlıkların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri içeren bir yargılama kapsamında incelenmesini ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini de gerektirir (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, §§ 47, 48). Bu sebeple devletin negatif bir yükümlülük olarak salt insan hakları ihlallerinden kaçınmasının yanı sıra bireylerin birbiriyle olan yatay ilişkileri de insan haklarının konusu olmakta, bunun sonucunda üçüncü kişilerin eylemlerine karşı korumanın sağlanmasında da devletin birtakım pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır. Zira devletin kaynağı ne olursa olsun yetki alanında gerçekleşen her türlü insan hakları ihlallerinden sorumluluğu, bu hakların garantörü olmasının doğal bir sonucudur. Temel hak ve hürriyetlerin bu etkisine *yatay etki* denmektedir (*Tuna Ayçiçek*, B. No: 2014/6526, 24/01/2018, § 59).

14. Bu doğrultuda özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyuşmazlıklarının karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli,

işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, § 50).

15. Derece mahkemelerince tarafların çıkarları dengelenirken ve müdahalenin ölçülülüğü irdelenirken iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü olup olmadığı, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığı somut olayın koşullarına göre ele alınmalıdır. Ayrıca yargılamalar sırasında gerçekleştirilen işlemlerin ve neticede verilen kararın gerekçesinin bizatihi ifade özgürlüğüne ilişkin bir müdahale oluşturmaması için derece mahkemelerince gereken özen gösterilmelidir (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *Ömür Kara ve Onursal Özbek*, § 51).

16. Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olayda Anayasa Mahkemesince yapılması gereken, başvurucu ile işveren arasındaki özel hukuk hükümlerine tabi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi üzerine kamu makamlarının etkili bir yargısal sistem kurup işleterek başvurucunun ifade özgürlüğü ile işverenin menfaati arasında adil bir denge kurmak suretiyle devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmekte başarılı olup olmadığını belirlemektir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Volkan Çakır*, B. No: 2017/35488, 7/4/2021, § 28)

17. Somut olayda işveren, başvurucunun sosyal medya paylaşımlarının aşağılayıcı bir üslup ve nefret söylemi içerdiğini belirterek başvurucunun iş akdini feshetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi de işveren ile başvurucu arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği gerekçesiyle yapılan fesih işleminin geçerli olduğu kanaatine varmıştır. O hâlde nihai olarak başvurucunun iş sözleşmesi, yaptığı düşünce açıklamalarının işveren ile aralarındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesine dayanılarak feshedilmiştir.

18. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu madde metninde geçerli sebeplerin neler olabileceği sayılmıştır. İşveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için ya işçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin işveren tarafından gösterilmesi gerekmektedir. Madde gerekçesinde de işbu hüküm gereği iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin davranışlarının iş görme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilemesi, iş görme borcunu gerektiği biçimde yerine getirmesine olanak vermemesi, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden makul ölçülerde beklenememesi gerektiği ifade edilmiştir. Anılan maddeye göre bir davranış ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebep sayılabilir. İşçinin davranışlarının işyerindeki üretime ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesi mümkün değildir.

19. Somut olayda başvuruya konu paylaşımların ne olduğu açıklanmamış, bu paylaşımların mesai saatleri içinde ya da iş araçlarıyla yahut işyerinde yapıldığı ve başvurucunun bu sebeplerle iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmediği ileri sürülmemiştir. Söz konusu paylaşımların başvurucunun işi, işyeri veya işvereni ile bir ilgisi bulunduğu da mahkemelerce kabul edilmiş değildir. Paylaşımın hangi sebeplerle işveren ile *aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığı* izah edilmemiştir.

20. Derece mahkemesi kararlarında başvurucunun paylaşımlarıyla ilgili olarak *işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediğine ilişkin* bir değerlendirmeye yer verilmemiş, *işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği* ve *işçinin hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak* tespit edilmemiş, *işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğu* belirtilmemiştir. Bölge Adliye Mahkemesi başvurucunun paylaşımlarının işveren gazetenin genel yayın politikasına aykırı olduğu tespitinde bulunmuş ise de başvurucunun hangi paylaşımının ne şekilde bu politikaya uymadığını açıklamamıştır.

21. İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Bununla birlikte başvurucunun idare ile arasında belirli bir düzeyde güven ve sadakat ilişkisinin tesis edilmesi gereken bir devlet memuru olmadığı, 4857 sayılı Kanun'a tabi bir işçi olduğu da unutulmamalıdır. Bu bağlamda özel hukuka tabi olarak çalışan işçilerden işverenlerine karşı yerine getirmeleri beklenen sadakat, sakınma ve gizlilik yükümlülüğü kamu kurumunda çalışanların sadakat ve sakınma yükümlülüğü kadar katı değildir (*Hülya İnan*, B. No: 2019/10642, 11/1/2023, § 23; *Oğuz Kurumlu*, B. No: 2019/12167, 11/1/2023, § 24). Somut olayda da başvurucunun görevini yaparken belirtilen ilkeler çerçevesinde işverene sadakat yükümlülüğüne hangi paylaşımı ile ne şekilde aykırı hareket ettiği açıklanmamıştır.

22. Yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen ilkeler gözetilmeyip başvurucunun hangi paylaşımının ne şekilde işveren ile güven ilişkisini zedelediği açıklanmadan uygulanan işten çıkarma yaptırımının -başvurucunun başvuruya konu eylemi dikkate alındığında- amaçlanan hedeflere ulaşmak için son derece ağır olduğu hususunda şüphe yoktur (iş akdinin feshinin ifade özgürlüğü üzerindeki ağırlığına ilişkin değerlendirmeler için bkz. *Volkan Çakır*, § 39). Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığı ve derece mahkemelerinin Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ilkelere uygun hareket etmediği kanaatine varmıştır.

23. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

III. GİDERİM

24. Başvurucu, ihlalin tespiti ve yargılamanın yenilenmesi ile 50.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

25. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gidererek, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (*Mehmet Doğan*, B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)*, B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

26. Eski hâle getirme kuralı çerçevesinde ihlalin sonuçlarının bütünüyle ortadan kaldırılabilmesi için başvurucuya manevi zararları karşılığında net 18.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir.

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin ifade özgürlüğünün ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi'ne (E.2018/3141, K.2019/2347) iletilmesi için İstanbul 15. İş Mahkemesine (E.2016/472) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucuya net 18.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, tazminata ilişkin diğer taleplerin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 11/1/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM
KARAR

SERPİL BODUR BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2019/10793**
Karar Tarihi : **19/1/2023**

Başkan : Hasan Tahsin GÖKCAN
Üyeler : Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Selahaddin MENTEŞ
İrfan FİDAN
Muhterem İNCE
Raportör : Fatma Burcu NACAR YÜCE
Başvurucu : Serpil BODUR
Vekili : Av. Necla Tuğba TUĞRUL

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru; işçilik alacağı nedeniyle açılan davaların aynı maddi olaya dayanılmak suretiyle açılan başka davalarda verilen kararlardan aksi bir sonuca ulaşılarak reddedilmesi nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının, yargısal sürecin uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

A. Başvurucunun Açtığı Dava ve Bireysel Başvuruya Konu Dava Süreci

2. Başvurucu 2/3/2007 ile 23/7/2008 ve 29/6/2009 ile 15/2/2014 tarihleri arasında iki dönem hâlinde A Dijital Elektrik Telekomünikasyon Uydu Sistemleri İnşaat Dekor Sanayi Ticaret Limitet Şirketinde (A Dijital Şti.) aşçı olarak çalışmıştır.

3. Başvurucu, iş akdinin haksız feshedildiğini ileri sürerek işçilik alacaklarının (kıdem ve ihbar tazminatları, ücret, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti, izin ücreti, asgari geçim indirimi alacağı) tahsiline karar verilmesi istemiyle 26/2/2014 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde başvurucu, davalı olarak A Dijital Şti. yanında Krea İçerik Hiz. ve Prod. A.Ş.yi (Krea A.Ş.) de göstermiştir. Dilekçesinde başvurucu; Krea A.Ş.nin emir ve talimatları doğrultusunda diğer davalı A Dijital A.Ş.ye ait işyerinde çalıştığını, A Dijital Şti.nin Krea A.Ş.nin alt firması olduğunu ileri sürmüştür.

4. Davayı inceleyen İstanbul Anadolu 10. İş Mahkemesi (Mahkeme) 19/1/2016 tarihli kararıyla Krea A.Ş. yönünden davanın husumet nedeniyle reddine; A Dijital Şti. yönünden ise kısmen kabulüne, kısmen reddine karar vermiştir.

5. Karar gerekçesinde; davalı şirketler arasında yetkili satıcılık ve yetkili teknik servis hizmetleri sözleşmesi bulunduğu, davalı A Dijital Şti.nin bu sözleşmeler kapsamında diğer davalı Krea A.Ş.nin ürünlerinin satışı, kurulumunun yapılması ve teknik servis hizmetlerinin verilmesi işlerini yaptığı ifade edilmiştir. Kararda; davalı A Dijital A.Ş.nin

faaliyetlerini kendi bağımsız organizasyonu ile gerçekleştirdiği, başvurucunun da bu organizasyon içinde A Dijital Şti.ne ait işyerinde çalıştığı vurgulanmıştır. Ayrıca asıl-alt işverenlik ilişkisinin en önemli unsuru olan asıl işverene ait işyerinde çalışma olgusunun gerçekleşmediği, davalı Krea A.Ş. ile A Dijital Şti. arasında asıl-alt işverenlik ilişkisi bulunmadığı ifade edilmiştir.

6. Temyiz dilekçesinde başvurucu; Krea A.Ş. yönünden açtığı davanın husumet yönünden reddedilmesinin hatalı olduğunu, davalı iki şirket arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğunu, nitekim aynı işyerinde çalışan beş işçinin açtığı İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/135, E.2014/136, E.2014/137, E.2014/138 ve E.2014/139 sayılı dosyalarda davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu yönünde kararlar verdiğini, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24/2/2015 tarihli ve E.2015/911, K.2015/8003 sayılı kararıyla söz konusu hükümleri onadığını belirtmiştir. Bu yönüyle davalı Krea A.Ş. hakkında verilen husumetten ret kararının bozulmasını talep etmiştir.

7. Tarafların temyiz başvurusunu inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 12/2/2019 tarihli kararıyla mahkeme hükmünün usul ve yasaya uygun olduğunu belirterek hükmü onamıştır.

8. Başvurucu, nihai hükmü 6/3/2019 tarihinde öğrendikten sonra 29/3/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

9. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

10. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

B. Başvuru Formunda Belirtilen ve Somut Dava ile Benzer Nitelikte Olduğu İleri Sürülen Davalarla İlgili Süreç

1. Alt İşveren/Asıl İşveren İlişkisinin Bulunduğunun Kabul Edildiği Kararlar

11. Başvurucu ile aynı işverene bağlı olarak çalışan beş işçi, benzer iddialarla İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/135, E.2014/136, E.2014/137, E.2014/138 ve E.2014/139 sayılı dosyalarında dava açmıştır. İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesi davaları kısmen kabul etmiştir. Karar gerekçelerinde, A Dijital Şti.nin diğer davalı Krea A.Ş.nin satış ve kurulum işlerini üstlendiği, davacıların Krea A.Ş.nin bayisi olan diğer davalıya ait işyerinde çalıştığı, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu, her iki davalının da davacıların işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu belirtilmiştir.

12. İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/135 sayılı dosyası Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24/2/2015 tarihli kararıyla onanmıştır.

13. Diğer dava dosyalarında verilen hükümler Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24/2/2015 tarihli kararı ile fazla çalışma ve yıllık ücretli izin alacakları yönünden bozulmuştur. İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2015/212, E.2015/213, E.2015/214 ve E.2015/215 sayılı dosyalarında bozmaya uyularak yapılan yargılamalarda davaların kabulüne karar verilmiş; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19/9/2016 tarihli kararıyla hükümler onanmıştır.

14. İstanbul Anadolu 2. İş Mahkemesinin E.2016/441 ve E.2016/481 sayılı dava dosyasında ise davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu, her iki davalının da davacıların işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. E.2016/441 sayılı dosyada verilen karar İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 15/9/2021 tarihli kararıyla istinaf talebi kısmen kabul edilerek alacaklar yönünden yeniden hüküm kurulmuştur. İstanbul Anadolu 2. İş Mahkemesinin E.2016/481 sayılı dava dosyasında da davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu tespit edilmiş ve karar İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 17/2/2021 tarihli kararıyla istinaf talebi kısmen kabul edilerek alacaklar yönünden yeniden hüküm kurulmuştur.

2. Alt İşveren/Asıl İşveren İlişkisinin Bulunmadığının Kabul Edildiği Kararlar

15. Başvurucularla aynı işverene bağlı olarak başka işçiler tarafından da işçilik alacakları için dava açılmıştır. İstanbul Anadolu 26. İş Mahkemesinin E.2015/252 sayılı dosyasında davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu, her iki davalının da davacıların işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu belirtilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26/3/2019 tarihli kararıyla davalı A Dijital Şti.nin sözleşmeler kapsamında diğer davalı Krea A.Ş.nin ürünlerinin satışı ve kurulumunun yapılması ile teknik servis hizmetlerinin verilmesi işlerini yaptığı vurgulanmıştır. Davalı A Dijital Şti.nin faaliyetlerini kendi bağımsız organizasyonu ile gerçekleştirdiği, davacının da bu organizasyon içinde A Dijital Şti.ne ait işyerinde çalıştığı, bu nedenle asıl-alt işverenlik ilişkisinin en önemli unsuru olan asıl işverene ait işyerinde çalışma olgusunun gerçekleşmediği, Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddi gerektiği belirtilmiştir. Yeniden yapılan yargılamada Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddine karar verilmiş, bu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18/2/2020 tarihli kararıyla onanmıştır.

16. İstanbul Anadolu 9. İş Mahkemesinin E.2014/223 sayılı dosyasında açılan işçilik alacağı yönünden dava kabul edilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26/3/2019 tarihli kararı ile Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesi gerekçesiyle bozulmuş, Mahkemece bozmaya uyularak bu davalı yönünden dava husumetten reddedilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4/2/2020 tarihli kararıyla hüküm onanmıştır.

II. DEĞERLENDİRME

A. Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

17. Başvurucu; aynı işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı zamanda açtıkları davalarda Mahkemece verilen aynı kararla ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin farklı uygulama yapmak suretiyle aynı maddi olaya dair gerekçesiz olarak farklı karar vermesinin eşitlik ilkesini zedelediğini, hukuk devletinin temel ilkelerinden birinin hukuk güvenliği ilkesi olduğunu belirterek Anayasa'nın 36. maddesindeki ilke ve haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

1. Genel İlkeler

18. Başvurucunun dile getirdiği iddiaları aynı maddi vakadan kaynaklanan davalarda farklı kararlar verilmesiyle ilgili olarak esaslı nitelikteki bir itirazın yargılama

sırasında cevaplandırılmamasına ilişkin olduğundan başvurunun hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

19. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

20. Anayasa Mahkemesi farklı tarihlerde verdiği kararlarda aynı maddi vakıadan kaynaklanan davalarda farklı kararlar verilmesini hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında incelemiştir. Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararlarına göre mahkemelerce uyuşmazlığın çözümünde etkili olan maddi vakıaların değerlendirilmesi, yorumlanması ve nitelendirilmesi derece mahkemelerinin takdirindedir. Maddi vakıalar, uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kurallarından farklı olarak sadece somut bir olayı ilgilendirdiğinden ancak somut olayın koşulları çerçevesinde yorumlanabilir ve anlamlandırılabilir. Somut olayın tek bir uyuşmazlığa konu edildiği durumlarda maddi vakıalara ilişkin olarak mahkemeler arasında görüş ayrılığı oluşması mümkün değildir. Buna mukabil aynı olay çerçevesinde birden fazla uyuşmazlığın farklı mahkemelerde davaya konu edildiği hâllerde mahkemelerin olay kapsamındaki bir sorunu farklı değerlendirmesi ve yorumlaması mümkündür. Maddi vakıanın farklı yorumlanmasına bağlı olarak söz konusu davalarda farklı sonuçlara ulaşılması ve birbiriyle çelişen kararlar verilmesi mümkün olabilir. Bu durumda da aynı maddi vakıanın farklı değerlendirilmesine bağlı olarak adil yargılanma hakkının ihlal edileceği kabul edilmiştir (*Özlem Terzioğlu*, B. No: 2014/19341, 21/11/2017, §§ 45, 46; *Mehmet Arif Madenci*, B. No: 2014/13916, 12/1/2017, § 81; *Türkan Bal* [GK], B. No: 2013/6932, 6/1/2015, § 53; *Hakan Altıncan* [GK], B. No: 2016/13021, 17/5/2018, § 44).

21. Öte yandan mahkemelerin münferit bazı olaylarda farklı kararlar vermesi kuralın öngörülebilir olma niteliğini yitirdiğinin söylenebilmesi için yeterli olmayıp içtihat farklılığının derinleşmiş ve mütemmim hâle gelmiş olması gerekir. Ayrıca spesifik bazı olaylarda verilmiş farklı kararların bulunduğundan hareketle içtihat farklılığının derinleştiği ve süregelen bir boyut kazandığı da kabul edilemez. Anayasa Mahkemesinin bir konuyla ilgili olarak verilmiş tüm mahkeme kararlarını yeknesak hâle getirme gibi bir işlevi bulunmadığı gibi mahkeme kararlarındaki hukuka aykırılıkları giderme ödevi de mevcut değildir (*Selahattin Bayrı*, B. No: 2018/32374, 15/9/2021, § 42).

22. İlgili mevzuatın ilk defa yorumlanmasında yetki ve görev bakımından farklı durumda bulunan mahkemeler arasında farklılıklar oluşması doğaldır. Diğer bir deyişle değişik yargı kademelerinde görev alan hâkimlerin tamamının ilk defa uygulanan bir kuralı aynı şekilde yorumlaması mümkün olmayabilir. Ancak böylesi bir durumda mahkemelerin uygulamaları arasındaki uyumu ve içtihat birliğini sağlamaya yönelik mekanizmalar önem taşımaktadır (*İslam Şahin*, B. No: 2014/7280, 21/1/2016, § 54; *Uğur Çelik*, B. No: 2015/20244, 15/6/2016, § 53). Yüksek mahkemelerin fonksiyonlarından biri de yargı kararları arasında doğabilecek içtihat farklılıklarına bir çözüm getirmektir. Bununla birlikte yeni kabul edilmiş bir kanunun yorumlanmasında olduğu gibi bazı hâllerde içtihadın müstakar hâle gelmesinin belirli bir zamanı gerektirdiği açıktır (*Türkan Bal*, § 56).

23. Yukarıda genel ilkelerin bahsedildiği karara göre Anayasa Mahkemesi *Türkan Bal*, *Özlem Terzioğlu*, *Hakan Altıncan* başvurularında yargı mercilerinin aynı nitelikteki uyuşmazlıklarda farklı sonuçlara ulaşması ve söz konusu kanaatlere ulaşırken kararlarda kabul edilebilir gerekçeleri sunmamasını adil yargılanma hakkı yönünden ihlal nedeni olarak değerlendirmiş, buna karşın *İslam Şahin*, *Uğur Çelik ve Selahattin Bayrı* başvurularında

konuyu içtihat farklılığı hukuki öngörülebilirlik ve belirlilik perspektifinde ele alarak münferit bazı olaylarda mahkemelerin farklı kararlar vermesinin adil yargılanma hakkı yönünden sorun teşkil etmeyeceği sonucuna ulaşmıştır.

2. İlkelerin Olaya Uygulanması

24. Bu ilkeler ışığında somut olay değerlendirildiğinde başvurucunun temel şikâyeti, aynı işyerinde benzer koşullarda çalışan işçiler tarafından açılan davaların bir kısmında yargı merciinin farklı bir yaklaşımı benimsemesi ve buna ilişkin iddia ve itirazların yargılamada dikkate alınmaması nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

25. Somut olayda başvurucu ile aynı işyerinde çalışan ve aynı durumda olan işçiler tarafından açılan davalarda temyiz incelemesini yapan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu değerlendirmesinin tamamen aksi yönünde bir kanaatle davalı A Dijital Şti.nin sözleşmeler kapsamında diğer davalı Krea A.Ş.nin ürünlerinin satışı, kurulumunun yapılması ve teknik servis hizmetlerinin verilmesi işlerini yaptığını belirterek davalı A Dijital Şti.nin faaliyetlerini kendi bağımsız organizasyonu ile gerçekleştirdiği, başvurucunun da bu organizasyon içinde A Dijital Şti.ne ait işyerinde çalıştığı, bu nedenle asıl-alt işverenlik ilişkisinin en önemli unsuru olan asıl işverene ait işyerinde çalışma olgusunun gerçekleşmediği Krea A.Ş. yönünden açılan davanın husumetten reddi gerektiğini ifade ederek kararı bozmuş; neticede başvurucunun davasının farklı sonuçlandığı anlaşılmıştır.

26. Anayasa Mahkemesinin kural olarak somut davadaki kanıtları değerlendirme ve hukuk kurallarını yorumlama gibi bir görevi yoktur. Ancak mahkemelerin yargılama sırasında taraflarca ileri sürülen argümanların gerçekliğinin tespitine yönelik gerekli ve etkili incelemeleri yapması, elde edilen deliller çerçevesinde ilgili ve yeterli bir gerekçeyle değerlendirme yaparak ulaştığı sonucun makul ve öngörülebilir sınırlar içinde olması adil yargılanma hakkının bir gereğidir.

27. Ancak aynı maddi vakıadan kaynaklanan ve farklı mahkemelerce görülen davalarda birbirinin aksi yönünde kararlar verilmesinin engellenmesi için yargısal sistem içinde çeşitli mekanizmaların geliştirilmesi, mahkemelerin de yargısal süreçte bu yönde dile getirilen itirazları dikkate alarak kararlarında neden farklı sonuca ulaştıkları ile ilgili ayrıntılı ve ikna edici değerlendirme yapmaları gerektiği açıktır. Aksi takdirde birbirine tamamen zıt olarak verilen kararlar hukuki belirsizlik oluşturabileceği gibi bireyler nezdinde yargısal sisteme olan güveni sarsabilecektir.

28. Başvurucunun başvuru konusu davanın yargılaması sırasında Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin söz konusu esasa ilişkin kararlarını anılan Daireye sunarak itirazlarını dile getirdiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ileri sürülen itirazın davanın sonucunu etkileyecek nitelikte ve Yargıtay Dairesince dikkate alınarak değerlendirilmesi gereken bir itiraz olduğu açıktır.

29. Başvurucunun kendisi ile aynı durumda olan ve aynı işyerinde çalışan işçinin açtığı davada aynı maddi vakıaya dair tamamen aksi yönde değerlendirmede bulunan Yargıtay kararı çerçevesinde dile getirdiği itirazı ile ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında herhangi bir açıklamada bulunulmamıştır. Dolayısıyla davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikte olan söz konusu itirazlara karşı hangi şekilde sonuca ulaşıldığının başvurucu ve

üçüncü kişiler tarafından objektif olarak anlaşılmasına imkân verecek düzeyde ilgili, makul ve yeterli bir gerekçe ile açıklanmadığı anlaşılmıştır. Bu sebeple hukuk sisteminde farklı kararlar verilmesi sonucunu doğuran somut davadaki uygulama nedeniyle yargılamanın hakkaniyetinin zedelendiği sonucuna varılmıştır.

30. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

B. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

31. Anayasa Mahkemesi, olay ve olguları somut başvuru ile benzer nitelikte olan *Güher Ergun ve diğerleri* (B. No: 2012/13, 2/7/2013) kararında uygulanacak anayasal ilkeleri belirlemiştir. Bu çerçevede yargılama sürecinin makul olmadığı gerekçesiyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Somut başvuruda da yargılamanın 4 yıl 11 ay 26 gün sürdüğü anlaşıldığından anılan kararda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır. Bu doğrultuda başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

III. GİDERİM

32. Başvurucu; ihlalin tespiti, 100.000 TL maddi ve 100.000 TL manevi tazminata karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

33. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği mahkemece yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (*Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Altıgül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

34. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkı yönünden ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasının yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir.

35. Makul sürede yargılanma hakkı yönünden ihlal tespitiyle giderilemeyecek olan manevi zararları karşılığında net 31.000 TL manevi tazminatın başvurucuya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. 1. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

2. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla İstanbul Anadolu 10. İş Mahkemesine (E.2014/129, K.2016/43) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucuya net 31.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, tazminata ilişkin diğer taleplerin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına; ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal faiz UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 19/1/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

GENEL KURUL
KARAR

RUSTEM ESEN BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2019/3189**
Karar Tarihi : **17/1/2023**

Başkan	: Zühtü ARSLAN
Başkanvekili	: Hasan Tahsin GÖKCAN
Başkanvekili	: Kadir ÖZKAYA
Üyeler	: Engin YILDIRIM
	Muammer TOPAL
	M. Emin KUZ
	Rıdvan GÜLEÇ
	Recai AKYEL
	Yusuf Şevki HAKYEMEZ
	Yıldız SEFERİNOĞLU
	Selahaddin MENTEŞ
	Basri BAĞCI
	İrfan FİDAN
	Kenan YAŞAR
	Muhterem İNCE
Raportör	: Tuğba TUNA IŞIK
Başvurucu	: Rustem ESEN
Vekili	: Av. Abdullah ERKOL

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; hukuk davasında delillerin değerlendirilmesi ve hukuk kurallarının yorumlanmasında hata yapılarak adil olmayan bir karar verilmesi nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının, davanın uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 25/1/2019 tarihinde yapılmıştır.

3. Başvuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur.

4. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

5. İkinci Bölüm tarafından yapılan toplantıda, niteliği itibarıyla Genel Kurul tarafından karara bağlanması gerekli görüldüğünden başvurunun Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün (İçtüzük) 28. maddesinin (3) numaralı fıkrası uyarınca Genel Kurula sevkine karar verilmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

6. Başvuru formu ile eklerinde ve Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sisteminde (UYAP) ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

7. Başvurucu, A. Lastik Kaplama San. ve Tic. A.Ş.de (işveren) 18/12/2005-31/12/2005 tarihleri arasında çalıştığı iddiasıyla hizmet tespiti ve işverene ait işyerinde ağaç kestiği sırada üzerine ağaç düşmesi sonucu ağır yaralanmasına ilişkin kazanın iş kazası olduğunun tespiti talebiyle Mersin 2. İş Mahkemesinde (Mahkeme) 14/3/2007 tarihinde dava açmıştır.

8. Dava dilekçesinde başvurucunun işveren firmada ustabaşı olarak çalışan R.A.nın denetim ve gözetiminde ağaç kesimi sırasında iş kazası geçirdiği ve ağır yaralandığı ifade edilmiş, anılan dilekçede kaza tarihi belirtilmemiştir. Bu kaza nedeniyle uzun süren tedavi sürecinde başvurucunun sağ ayağının diz üstünden *ampüte* edildiği ifade edilmiştir. Anılan kazanın iş kazası sayılması talebiyle Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılan başvurunun ise SGK müfettişlerinin incelemesi sonucunda başvurucu adına kayden ve fiilen çalışma gün ve kazanç saptanmadığından iddianın ancak açılacak tespit davası ile ispatlanabileceği gerekçesiyle reddedildiği vurgulanmıştır. Dilekçede, başvurucunun 18/12/2005-31/12/2005 tarihleri arasında sigortalı sayılması ve geçirdiği kazanın iş kazası olarak tespit edilmesi talep edilmiştir.

9. Mahkeme 23/2/2012 tarihli ara kararıyla Ankara Nöbetçi İş Mahkemesine talimat yazılarak iş kazasına ilişkin rapor alınmak üzere dosyanın iş güvenliği uzmanına tevdiinin istenmesine karar vermiştir. Sosyal güvenlik bilirkişisi M.O.K. tarafından 2/4/2012 tarihli raporda öncelikle başvurucunun günlük yevmiye ile çalışan ve geçimini sağlayan bir kişi olduğu, olay esnasında işyeri adına kendisini görevlendiren kişinin nezaretinde ağaç kesme işini yaptığı, kaza tarihi olan 18/2/2005'ten önce veya sonra başvurucunun fiilî olarak çalıştığına ilişkin bir bilgi veya belge bulunmadığı tespiti yapılmıştır. Raporda; davalı işverenin ağaç kesimi için gerekli güvenlik önlemlerini almadığı gerekçesiyle %30 oranında, başvurucunun ise dikkatsiz ve tedbirsiz hareket etmesinden dolayı %70 oranında kusurlu olduğu, olayın 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesi gereğince iş kazası olduğu ve başvurucunun 18/2/2005 tarihinde bir gün süreyle sigortalı çalıştığının tespiti gerektiği sonucuna varılmıştır.

10. Mahkeme 13/6/2012 tarihli kararıyla davanın reddine karar vermiştir. Kararda, SGK müfettişi B.A. tarafından düzenlenen raporda başvurucunun hizmet akdi ile çalışmadığı ve olayın bu sebeple iş kazası sayılmayacağı tespitinde bulunulduğu belirtilmiştir. Devamında başvurucu ile davalının davalı şirketin bahçesindeki ağaçları kesmek için motorlu testerenin her deposu için 20 TL'ye anlaştığı, ağaçların kesimi sırasında ağacın başvurucunun üzerine düşmesi sonucunda yaralandığı belirtilmiştir. Mahkeme tarafından taraflar arasında

506 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre hizmet akdine dayalı bir çalışma bulunmadığı ifade edilmiştir.

11. Başvurucu, mahkeme kararına karşı temyiz karar ve temyiz yoluna başvurma harcını ödeyerek temyiz başvurusunda bulunmuştur. Temyiz istemi 13/11/2014 tarihinde Yargıtay 21. Hukuk Dairesi (Daire) tarafından *"hükmün Dairece benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayanağı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmediği"* gerekçesiyle reddedilerek mahkeme kararının onanmasına karar verilmiştir.

12. Mahkemenin 3/12/2014 tarihli kesinleşme şerhinde Dairenin 13/6/2012 tarihli kararı 13/11/2014 tarihinde onaması ile kararın kesinleştiği belirtilmiştir.

13. Yargıtayın onama ilamı, başvurucu vekiline 17/1/2019 tarihinde Mahkeme Kaleminde tebliğ edilmiştir.

14. Başvurucu 25/1/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

15. 18/6/1927 tarihli ve 1086 sayılı mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun *"Yargıtay kararlarının tebliği"* kenar başlıklı 438. maddesi şöyledir:

> *"Yargıtayın bozma kararları ile onama kararları mahkeme yazı işleri müdürü tarafından derhâl taraflara tebliğ edilir.*
>
> *Tebliğ giderleri, temyiz dilekçesiyle birlikte, temyiz isteminde bulunandan peşin olarak alınır. Bu giderlerin ödenmemesi hâlinde 426/D maddesi hükmü uygulanır."*

16. 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun *"Yargıtay kararlarının tebliği"* kenar başlıklı 372. maddesi şöyledir:

> *"(1) Yargıtayın bozma kararları ile onama kararları mahkeme yazı işleri müdürü tarafından derhâl taraflara tebliğ edilir."*
>
> *(2) Tebliğ giderleri, temyiz dilekçesiyle birlikte, temyiz talebinde bulunandan peşin olarak alınır. Bu giderlerin ödenmemesi hâlinde 344 üncü madde hükmü uygulanır.*

17. 6100 sayılı Kanun'un *"Harç ve giderlerin yatırılması"* kenar başlıklı 344. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"İstinaf dilekçesi verilirken, istinaf kanun yoluna başvuru için gerekli harçlar ve tebliğ giderleri de dâhil olmak üzere tüm giderler ödenir. Bunların hiç ödenmediği veya eksik ödenmiş olduğu sonradan anlaşılırsa, kararı veren mahkeme tarafından verilecek bir haftalık kesin süre içinde tamamlanması, aksi hâlde başvurudan vazgeçmiş sayılacağı hususu başvurana yazılı olarak bildirilir. Verilen kesin süre içinde harç ve giderler tamamlanmadığı takdirde, mahkeme başvurunun yapılmamış sayılmasına karar verir..."*

18. 506 sayılı Kanun'un mülga 2. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bir hizmet akdine dayanarak, bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar, bu kanuna göre sigortalı sayılırlar"

V. İNCELEME VE GEREKÇE

19. Anayasa Mahkemesinin 17/1/2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

20. Başvurucu, uzun süren yargılama nedeniyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

2. Değerlendirme

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

21. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

22. Medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyuşmazlıklara ilişkin yargılamanın süresi tespit edilirken sürenin başlangıç tarihi olarak davanın ikame edildiği tarih; sürenin sona erdiği tarih olarak -çoğu zaman icra aşamasını da kapsayacak şekilde- yargılamanın sona erdiği tarih, yargılaması devam eden davalar yönünden ise Anayasa Mahkemesinin makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin şikâyetle ilgili kararını verdiği tarih esas alınır (*Güher Ergun ve diğerleri*, B. No: 2012/13, 2/7/2013, §§ 50, 52).

23. Medeni hak ve yükümlülüklerle ilgili uyuşmazlıklara ilişkin yargılama süresinin makul olup olmadığı değerlendirilirken yargılamanın karmaşıklığı ve kaç dereceli olduğu, tarafların ve ilgili makamların yargılama sürecindeki tutumu ve başvurucunun yargılamanın süratle sonuçlandırılmasındaki menfaatinin niteliği gibi hususlar dikkate alınır (*Güher Ergun ve diğerleri*, §§ 41, 45).

24. Somut olayda başvurucunun 14/3/2007 tarihinde açtığı dava 13/11/2014 tarihinde Yargıtay tarafından onanarak kesinleşmiş, Mahkemece 3/12/2014 tarihinde kesinleşme şerhi düzenlenmiştir. Bununla birlikte gerek 1086 sayılı mülga Kanun gerekse de 6100 sayılı Kanun'da yer alan ve Yargıtayın bozma kararları ile onama kararlarının mahkeme yazı işleri müdürü tarafından taraflara derhâl tebliğ edileceğine ilişkin emredici hükme rağmen nihai kararın yazı işleri müdürü tarafından başvurucuya tebliğ edilmediği anlaşılmıştır. Başvurucu vekili ancak aradan yaklaşık dört yıl geçtikten sonra 17/1/2019 tarihinde talebine istinaden Mahkeme Kaleminde onama ilamını tebellüğ edebilmiştir. Yargıtayın onama kararının taraflara derhâl tebliğ edilmemiş olmasının Kanun'un emredici hükmüne aykırı olduğu özellikle vurgulanmalıdır. Sonuç olarak eldeki başvuruda makul

sürede yargılanma hakkı bakımından yargılama süresinin belirlenmesinde *Güher Ergun ve diğerleri* başvurusundaki ilkeler ile Anayasa Mahkemesinin benzer başvurularda verdiği kararlar gereğince dava tarihi ile Yargıtayın nihai karar olan onama kararının tarihi esas alınmak suretiyle tespit edilen 7 yıl 8 aylık yargılama süresinin makul olmadığı sonucuna varmak gerekir.

25. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

B. Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

26. Başvurucu;

i. Meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığının tespit edilmesi ve tarafların kusurlarının belirlenmesi amacıyla Mahkemenin bilirkişi raporu aldırdığını, söz konusu raporda kazanın iş kazası olduğu ve bir gün süreyle sigortalı çalıştığı tespit edilmesine rağmen Mahkemenin bilirkişi raporuna hiç değinmeden davayı reddettiğini,

ii. Dairenin de hatalı olan mahkeme kararını gerekçe göstermeden onadığını, olayın tipik bir iş kazası olmasına rağmen 506 sayılı Kanun'un uygulanmadığını,

iii. Hukuka aykırılığın tüm belgelerle ileri sürülmesine rağmen Dairenin hiçbir itirazı değerlendirmediğini belirtmiş, adil yargılanma ve etkili başvuru hakları ile eşitlik ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

2. Değerlendirme

27. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Başvurucu genel itibarıyla mahkeme kararının hukuka aykırı olduğundan yakınmıştır. Anılan şikâyetin nihai anlamda yargılamanın sonucuna yönelik olduğu tespit edildiğinden iddiaların Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkı yönünden incelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

28. Anayasa'nın 148. maddesinin dördüncü fıkrasında *kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara* ilişkin şikâyetlerin bireysel başvuruda incelenemeyeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda ilke olarak mahkemeler önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması ile uyuşmazlıkla ilgili varılan sonucun adil olup olmaması bireysel başvuru konusu olamaz. Ancak bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden, bariz takdir hatası veya açık bir keyfîlik içeren tespit ve sonuçlar bu kapsamda değildir (konuya ilişkin birçok karar arasından bkz. *Ahmet Sağlam*, B. No: 2013/3351, 18/9/2013).

29. Bireysel başvuruya konu davadaki olayların kanıtlanması, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması, yargılama sırasında delillerin kabul edilebilirliği ve değerlendirilmesi ile kişisel bir uyuşmazlığa derece mahkemeleri veya temyiz mercileri tarafından getirilen çözümün esas yönünden adil olup olmaması bireysel başvuru incelemesinde değerlendirmeye tabi tutulamaz. Anayasa'da yer alan hak ve özgürlükler ihlal edilmediği sürece ya da açıkça keyfîlik içermedikçe derece mahkemelerinin veya temyiz mercilerinin kararlarındaki maddi ve hukuki hatalar bireysel başvuru incelemesinde ele alınamaz. Bu çerçevede derece mahkemelerinin ve temyiz mercilerinin delilleri takdirinde açıkça keyfîlik bulunmadıkça Anayasa Mahkemesinin bu takdire müdahalesi söz konusu olamaz (*Miraş Mümessillik İnş. Taah. Reklam. Paz. Bas. Yay. San. Tic. A.Ş.*, B. No: 2012/1056, 16/4/2013, § 35).

30. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 48. maddesinin (2) numaralı fıkrasında açıkça dayanaktan yoksun başvuruların Anayasa Mahkemesince kabul edilemezliğine karar verilebileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda başvurucunun ihlal iddialarını kanıtlayamadığı, temel haklara yönelik bir müdahalenin olmadığı veya müdahalenin meşru olduğu açık olan başvurular ile karmaşık veya zorlama şikâyetlerden ibaret başvurular açıkça dayanaktan yoksun kabul edilebilir (*Hikmet Balabanoğlu*, B. No: 2012/1334, 17/9/2013, § 24).

31. Somut başvuruya konu olayda başvurucu, davalı işverene ait işyerinin bahçesindeki ağaçları keserken ağaçlardan birinin üzerine devrilmesi sonucu yaralanmış, bacağı diz üzerinden ampüte edilmiştir. Başvurucu, kaza sonrasında 18/12/2005-31/12/2005 tarihleri arasında sigortalı sayılmasına ve geçirdiği kazanın iş kazası olarak tespit edilmesi talebiyle dava açmıştır. Mahkeme ara kararı ile iş kazasına ilişkin rapor alınmak üzere dosyanın bilirkişiye tevdiine karar vermiştir. Bilirkişi raporunda öncelikle, davalı işverenin ağaç kesimi işi için gerekli güvenlik önlemlerini almadığı gerekçesiyle %30 oranında, başvurucunun ise dikkatsiz ve tedbirsiz hareket etmiş olmasından dolayı %70 oranında kusurlu bulunduğu, olayın 506 sayılı Kanun'un 11. maddesi gereğince iş kazası olduğu ve başvurucunun 18/2/2005 tarihinde bir gün süreyle sigortalı çalıştığının tespit edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Mahkemenin davanın reddine ilişkin gerekçesinde ise SGK müfettişi tarafından düzenlenen rapora atıfla başvurucu ile işveren arasında 506 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamında hizmet akdine dayalı bir çalışmanın bulunmadığı ifade edilmiştir.

32. Başvurucunun bir gün sigortalı sayılması ve kazanın 506 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olarak tespit edilmesi hususlarının Mahkemeye ait bir yetki olduğu vurgulanmalıdır. Mahkeme sigortalılığın veya iş kazasının tespitine esas olan *hizmet akdi* ilişkisinin olup olmadığını değerlendirmiştir. Gerekçede; başvurucu ile davalının şirket bahçesindeki ağaçları kesmek için motorlu testerenin her deposu için 20 TL'ye anlaşmalarının ilgili kanun kapsamında hizmet akdi sayılamayacağı belirtilmiştir. Sonuç olarak derece mahkemelerinin kanaatinin taraflar arasında bir hizmet ilişkisi bulunmadığı yönünde olduğu görülmüştür. Hukuki nitelendirmenin hâkime ait olduğu gözönünde bulundurulduğunda başvurucunun bireysel başvuru kapsamında Mahkemenin gerekçesine yönelik şikâyetinin Mahkeme tarafından delillerin değerlendirilmesine ve hukuk kurallarının yorumlanmasına ilişkin olduğu anlaşılmıştır.

33. Başvurucunun, yargılama sürecinde karşı tarafın sunduğu deliller ve görüşler hakkında bilgi sahibi olamadığına, delillerini ve iddialarını sunma, karşı tarafça sunulan delillere ve iddialara etkili bir şekilde itiraz etme fırsatı bulamadığına ya da uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasıyla ilgili iddialarının derece mahkemesi tarafından dinlenmediğine ilişkin bir beyanı olmadığı gibi mahkeme kararında bariz takdir hatası veya açık keyfilik oluşturan herhangi bir durum da tespit edilememiştir.

34. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun ileri sürdüğü iddiaların kanun yolu şikâyeti niteliğinde olduğu anlaşıldığından başvurunun bu kısmının *açıkça dayanaktan yoksun olması* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

C. Giderim Yönünden

35. Başvurucu maddi tazminat talebinde bulunmuştur.

36. Tespit edilen ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına ilişkin usul ve esaslar 6216 sayılı Kanun'un 50. maddesinde yer almaktadır.

37. Başvurucu, uğradığını iddia ettiği maddi zarar ile tespit edilen ihlal arasında illiyet bağını ortaya koyamadığından maddi tazminat talebi reddedilmiş, talepte bulunmadığından manevi tazminata hükmedilmemiştir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Hakkaniyete uygun yargılanma bakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın *açıkça dayanaktan yoksun olması* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Başvurucunun maddi tazminat talebinin REDDİNE,

D. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,6 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

E. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

F. Kararın bir örneğinin bilgi için Mersin 2. İş Mahkemesine (E.2007/206, K.2012/890) GÖNDERİLMESİNE,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 17/1/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR

DELİL METİN BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2019/1419**
Karar Tarihi : **18/1/2023**

Başkan : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : M. Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Kenan YAŞAR
Raportör : Eren Can BENAKAY
Başvurucu : Delil METİN
Vekili : Av. Mervan Eren GÜL

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, işveren ile çalışan arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasında davanın sonucuna etkili iddianın kararda karşılanmaması nedeniyle gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 9/1/2019 tarihinde yapılmıştır.

3. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmamıştır.

III. OLAY VE OLGULAR

5. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

6. 25/11/2009 tarihinden itibaren çeşitli taşeron şirketler (Şirket) bünyesinde Özalp İlçe Belediyesinde (Belediye) işçi statüsünde çalışmakta olan başvurucunun 11/6/2017 tarihinde iş sözleşmesi feshedilmiştir.

7. Başvurucu, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadesine karar verilmesi talebiyle 20/2/2017 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde, Belediyeye ait asıl ve esaslı bir işi 2009 yılından bu yana yürütmekte olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle sürdürdüğü işin belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine göre değerlendirilmesi gerektiğini söylemiştir. Fesih işleminin olağanüstü hâl kapsamında yapılmasının da işlemi haklı kılmayacağını ifade ederek işe iade edilmesi talebinde bulunmuştur.

8. Çınar Asliye Hukuk Mahkemesi (Mahkeme) 14/9/2017 tarihinde dava konusu talep hakkında yargı mercilerince karar verilmesine yer olmadığına ve dosyanın Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonuna (OHAL Komisyonu) gönderilmesine karar vermiştir. Kararda, dava konusunun OHAL Komisyonunun görev sahasına girdiği belirtilmiştir.

9. OHAL Komisyonu 21/11/2017 tarihli kararla dosyanın Mahkemeye gönderilmesine karar vermiştir. Kararda olağanüstü hâl kapsamında doğrudan ekli listede davacının ismine yer verilmek suretiyle kanun hükmünde kararname ile tesis edilen bir tedbirin uygulanmadığını ifade etmiştir.

10. Mahkeme 22/2/2018 tarihinde davayı reddetmiştir. Kararda, başvurucunun 4/4/2007 tarihli ve 5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'a göre bir yılda 5 ay 29 günden fazla süreyle çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle başvurucunun iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandığı ifade edilmiştir. Başvurucunun işyerinde aralıksız çalıştırılmasının başvurucu için kadro tahsis edilmesi ve sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi sonucunu doğurmayacağı açıklanmıştır.

11. Başvurucu, karara karşı 3/8/2018 tarihinde istinaf yoluna başvurmuştur. İstinaf dilekçesinde; işyerinde 2009 yılından beri aralıksız olarak çalıştığını, Mahkemece hiçbir araştırma yapılmadan feshin haklı olduğu sonucuna varıldığını belirtmiştir. 5620 sayılı Kanun'un gerektirdiği araştırma yapılmaksızın karar verildiğini ileri sürmüştür. İşyerinde sürdürülen işin asli iş niteliğinde olduğunu ve geçici işçi statüsünde yapılabilecek bir iş olmadığını vurgulamıştır.

12. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) 31/10/2018 tarihinde istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir. Karar gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"...dosya kapsamında yer alan İlçe Emniyet Amirliğince gerçekleştirilen çevre araştırması ve istihbarı bilgiler neticesinde davacımında adının geçtiği listede yer alan şahısların örgüt sempatizanı oldukları ve düzenlenen gösterilere katıldıklarına dair tespitler değerlendirildiğinde davalı işverence güven ilişkisini zedelenmesi noktasında yeterli sebep oluşturduğu ve bu gerekçe ile iş akdinin yenilenmediği bu suretle feshi haklı görünmekle, vakıa ve hukuki değerlendirme ile gerekçede ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre yerinde bulunmayan bütün istinaf itirazlarının reddi ile usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu anlaşılan ilk derece mahkemesi kararına karşı yapılan istinaf başvurusunun 6100 sayılı H.M.K.'nın 353/1-b(1) maddesi uyarınca mahkeme farklı bir gerekçeye dayanmışsa da bu gerekçe ile esastan reddine karar verilmiştir."*

13. Nihai kararı başvurucu 17/12/2018 tarihinde öğrenmiştir. Başvurucu 9/1/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. İlgili Mevzuat

14. İlgili mevzuat için bkz. *Berrin Baran Eker* [GK], B. No: 2018/23568, 2/7/2020, §§ 20-25.

B. Yargıtay Kararları

15. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15/11/2018 tarihli ve E.2015/22-2715, K.2018/1720 sayılı kararı şöyledir:

> *"... şüphe feshinin söz konusu olabilmesi için iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphe mevcut olması ve ayrıca olayın aydınlatılması için işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesine karşın eylemin gerçekleştiğinin kanıtlanamaması gerektiğinden, somut uyuşmazlıkta davacının sabit olan, doğruluk ve bağlılığa uymayan nitelikteki eyleminin şüphe feshi teşkil etmediği de açıktır. ..."*

16. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 3/10/2018 tarihli ve E.2018/10430, K.2018/20956 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

> *"...*
>
> *Yukarıda açıklanan ilke ve esaslar çerçevesinde değerlendirme yapılacak olursa, somut olayda davacının iş sözleşmesinin feshi ile ilgili yasal dayanakların 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte Bakanlar Kurulu kararı ile ülke genelinde ilan edilen Olağanüstü Hal kapsamında çıkartılan kanun hükmünde kararnameler olduğu konusunda tereddüt bulunmamaktadır. Söz konusu kararnamelerin iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yönelik hükümleri incelendiğinde, gerek 667 sayılı KHK'nin 4. maddesi gerekse 673 sayılı KHK'nin 7. maddesinde bu kanun hükmünde kararnameler kapsamında iş sözleşmesi feshedilen işçilerin bir daha yeniden doğrudan veya dolaylı olarak eski işinde veya benzer işlerde görevlendirilemeyecekleri, bunların işe iadesinin mümkün olmadığı şeklinde emredici nitelikte düzenlemelerin yer aldığı görülecektir. Bu yasal düzenlemelerin nitelik itibariyle, kamu düzenine ilişkin ve açıkça emredici nitelikte olduğu değerlendirildiğinde, açılacak davalarda taraflarca hazırlama ilkesine üstünlük tanınamayacağı göz önüne alınmalıdır. Bu itibarla, ilgili kanun hükmünde kararnameler kapsamındaki fesihlere ilişkin olarak açılan işe iade davalarında, taraflarca hazırlama ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerekmektedir.*
>
> *Buna göre görülmekte olan davada, sözleşmenin feshine dayanak bilgi ve belgelerin mahkemece resen araştırılması gerekmekte ise de, dosyada sadece Erzurum Cumhuriyet Baş Savcılığına davacı hakkında soruşturma veya kovuşturma olup olmadığı yönünde yazılan yazı cevabi ile yetinildiği , bu yönde başkaca bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshine dayanak objektif değerlendirmelerin neler olduğu, hangi bilgi ve belgelerin feshe gerekçe yapıldığı davalı bankadan sorularak; bunun yanında resen araştırma ilkesi kapsamında davacı hakkında mevcut ise adli ya da idari soruşturma evrakları, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın Terörle Mücadele, Kaçakçılık, Organize Suçlar ve İstihbarat ile ilgili birimlerinden ve Bilgi Teknolojileri Kurumu'ndan getirtilmeli, varsa davacı ile ilgili bilgi ve belgeler ile yine Bank Asya nezdinde açılmış mevduat hesapları, hesap hareketleri ve bankacılığa ilişkin işlemler olup olmadığı sorulmalı, tüm bilgi ve belgeler değerlendirilerek ulaşılacak sonuca göre hüküm*

kurulmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı gerekçe ile ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davacının davasının kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir."

17. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 26/11/2018 tarihli ve E.2018/11097, K.2018/25472 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"Taraf iradesine öncelik verilmesi sadece davanın açılmasında değil, yargılama sırasında taraflara ait bir çok usul işleminde de kendisini gösterir...Yani, yargılamada esas olan, dava malzemelerinin taraflarca toplanması ve mahkemeye sunulması olarak tanımlayabileceğimiz 'taraflarca hazırlama (getirilme) ilkesi' dir. Bu ilkenin geçerli olduğu davalarda, dava malzemelerinin mahkemeye tam olarak getirilmemesinin sorumluluğunu taraflar üstlenmiş olup; hakim, kural olarak tarafların ileri sürmediği vakıaları ve belirli bir delili kendiliğinden araştıramaz ve taraflara hatırlatamaz. Diğer yandan, kamu düzenini ilgilendiren davalarda, irade serbestisinin ve taraf iradesine tanınan üstünlüğün bir sonucu olan 'taraflarca hazırlama ilkesi' yerine, kendiliğinden (resen) araştırma ilkesinin uygulanması esastır. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda; hâkim, davanın ispatı için gereken bütün delillere kendiliğinden başvurur; taraflar da yargılama bitinceye kadar delil gösterebilirler. Bu davalarda bir bakıma, dava ile ilgili olguların hazırlanmasında, tarafların yanında, hakimin de görevli olması söz konusudur.

Bu açıklamalar karşısında kamu ya da özel hukuk tüzel kişiliği de olsa işçinin terör örgütleri ile irtibatının bulunması halinde bu durumun hem kamu güvenliğini hem de özel güvenliği tehdit edeceği açıktır. Bu nedenle davalı tarafın cevap dilekçesi ile davacının iş akdinin .../... bağlantısı bulunduğuna dair kuvvetli şüphe duyulması sebebi ile feshedildiğini belirttiği görülmekle; eldeki davada taraflarca hazırlama ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerekmektedir."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

18. Anayasa Mahkemesinin 18/1/2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Adli Yardım Talebi Yönünden

19. Başvurucu, bireysel başvuru harç ve masraflarını karşılayacak gelirinin olmadığını beyan ederek adli yardım talebinde bulunmuştur.

20. Anayasa Mahkemesinin *Mehmet Şerif Ay* (B. No: 2012/1181, 17/9/2013) kararında belirtilen ilkeler dikkate alınarak geçimini önemli ölçüde güçleştirmeksizin yargılama giderlerini ödeme gücünden yoksun olduğu anlaşılan başvurucunun açıkça dayanaktan yoksun olmayan adli yardım talebinin kabulüne karar verilmesi gerekir.

B. Gerekçeli Karar Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

21. Başvurucu, silahlı örgütle bağlantısı olup olmadığı araştırılmadan keyfî bir şekilde karar verildiğini belirtmiştir. Hakkında herhangi bir soruşturma bulunmamasına rağmen soyut bir şekilde güven ilişkisinin bozulduğunun kabul edildiğini, yetersiz bir gerekçe ile davasının reddedildiğini ifade etmiştir. Bu nedenle adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

22. Bakanlık görüşünde şüphe feshine dair açıklamalarda bulunulduktan sonra Mahkeme kararında ilgili mevzuat yorumlanarak açılan davanın reddedildiği ve karara karşı yapılan istinaf başvurusunun da Bölge Adliye Mahkemesince kabul edilmediği belirtilmiştir. Derece yargılamalarında bariz bir takdir hatası veya açıkça keyfîlik oluşturan bir husus bulunmaması nedeniyle başvurucunun adil yargılanma hakkının ihlal edilmediği savunulmuştur. Öte yandan olağanüstü yönetim usullerinin uygulandığı dönemlerde alınan tedbirlere ilişkin bireysel başvurular incelenirken Anayasa'nın 15. maddesinde ortaya konulan temel hak ve özgürlüklere ilişkin güvence rejiminin dikkate alınması gerektiği ileri sürülmüştür.

2. Değerlendirme

23. Anayasa'nın *"Hak arama hürriyeti"* kenar başlıklı 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

> *"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."*

24. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Somut olayda başvurucunun temel iddiası, şüphe feshinin haklılığına yönelik mahkeme kararlarında yeterli bir gerekçe bulunmamasıdır. Bu nedenle başvurucunun iddialarının adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli hakkı yönünden incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

25. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

i. Genel İlkeler

26. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı, maddi adaleti değil şeklî adaleti temin etmeye yönelik güvenceler içermektedir. Bu bakımdan adil yargılanma hakkı, davanın taraflardan biri lehine sonuçlanmasını garanti etmemektedir. Adil yargılanma hakkı temel olarak yargılama sürecinin ve usulünün hakkaniyete uygun olarak yürütülmesini teminat altına almaktadır (*M.B.* [GK], B. No: 2018/37392, 23/7/2020, § 80).

27. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme ve bunun doğal sonucu olarak da iddia, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. Anılan maddeyle güvence altına alınan hak arama özgürlüğü, kendisi bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmayı ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir. Bu bağlamda Anayasa'nın bütün mahkemelerin her türlü kararlarının gerekçeli olarak yazılmasını ifade eden 141. maddesinin de hak arama hürriyetinin kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gerektiği açıktır (*Vedat Benli*, B. No: 2013/307, 16/5/2013, § 30).

28. Anılan kurallar uyarınca ilke olarak mahkeme kararlarının gerekçeli olması, adil yargılanma hakkının bir gereğidir. Derece mahkemeleri dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanmasını, delillerin değerlendirilmesini, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanmasını, uyuşmazlıkla ilgili vardığı sonucu, sonuca varmasında kullandığı takdir yetkisinin sebeplerini makul bir şekilde gerekçelendirmek zorundadır. Bu gerekçelerin oluşturulmasında açık bir keyfilik görüntüsünün olmaması ve makul bir biçimde gerekçe gösterilmesi hâlinde adil yargılanma hakkının ihlalinden söz edilemez (*İbrahim Ataş*, B. No: 2013/1235, 13/6/2013, § 23).

29. Makul gerekçe; davaya konu olay ve olguların mahkemece nasıl nitelendirildiğini, kurulan hükmün hangi nedenlere ve hukuksal düzenlemelere dayandırıldığını ortaya koyacak, olay ve olgular ile hüküm arasındaki bağlantıyı gösterecek nitelikte olmalıdır. Zira tarafların o dava yönünden hukuk düzenince hangi nedenle haklı veya haksız görüldüklerini anlayıp değerlendirebilmeleri için ortada usulüne uygun şekilde oluşturulmuş, hükmün hangi nedenle o içerik ve kapsamda verildiğini gösteren, ifadeleri özenle seçilmiş ve kuşkuya yer vermeyecek açıklıkta olan bir gerekçe bölümünün ve buna uyumlu hüküm fıkralarının bulunması zorunludur (*İbrahim Ataş*, § 24).

30. Kararların gerekçeli olması, davanın taraflarının mahkeme kararının dayanağını öğrenerek mahkemelere ve genel olarak yargıya güven duymalarını sağladığı gibi tarafların kanun yoluna etkili başvuru yapmalarını mümkün hâle getiren en önemli faktörlerdendir. Gerekçesi bilinmeyen bir karara karşı gidilecek kanun yolunun etkin kullanılması mümkün olmayacağı gibi bahsedilen kanun yolunda yapılacak incelemenin de etkin olması beklenemez (*Vesim Parlak*, B. No: 2012/1034, 20/3/2014, § 34).

ii. İlkelerin Olaya Uygulanması

31. Somut olayda, Özalp Belediye Başkanlığı nezdinde 2009 yılından itibaren geçici işçi olarak çalışan başvurucunun iş sözleşmesi, iş gücü ihtiyacı kalmadığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Mahkeme tarafından 5620 sayılı Kanun uyarınca yapılan feshin geçerli olduğu belirtilmesine karşın Bölge Adliye Mahkemesi, başvurucu hakkında yapılan araştırmada örgüt sempatizanı olduğunun ve gösterilere katıldığının Emniyet birimlerince tespit edilmesi nedeniyle başvurucu ile işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu kanaatine varmış ve feshin haklı sebebe dayandığını söylemiştir. Ancak kararda başvurucu hakkındaki tespitin içeriği ile ilgili olarak bilgi verilmediği gibi Emniyet birimlerinden elde edilen bilgiler başvurucuya tebliğ edilmemiştir.

32. Şüphe feshinin mahiyeti gereği ispatı beklenmese de Yargıtay içtihadında da belirtildiği üzere şüphenin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebebe dayanması, bu sebebin de ciddi, önemli ve somut nitelikte objektif olay ve vakıalar ile desteklenmesi gerekmektedir. Aksi hâlde hukuk devletinin bir gereği olan hukuki güvenlik ilkesine aykırı bir şekilde keyfî uygulamaların gündeme gelmesi söz konusu olabilecektir.

33. Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi; hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013). Bu

noktada gerekçeli karar hakkı, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin tesisinde önemli bir araç konumundadır. Zira kişiler ancak gerekçeli karar vasıtasıyla somut olayın hukuk kuralları karşısında nasıl konumlandırıldığını öğrenebilmekte ve buna karşı etkili bir savunma geliştirme imkânı bulabilmektedir.

34. Derece mahkemelerince yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde tespit edilen hususların hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerini temin edecek ve keyfî uygulamaların önüne geçecek şekilde, somut olayın özelliği dikkate alınarak gerekçeli kararda ortaya konulması gerekmektedir. Bu kapsamda sadece şeklî anlamda bir gerekçenin varlığı yeterli değildir, aynı zamanda gerekçenin makul olması şartı aranmaktadır. Makul gerekçeden anlaşılması gereken mahkemelerin dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanmasını, delillerin değerlendirilmesini, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanmasını, uyuşmazlıkla ilgili vardığı sonucu, sonuca varmasında kullandığı takdir yetkisinin sebeplerini ortaya koymasıdır (bkz. §§ 26-30).

35. Yargıtay, şüphe feshi kapsamında açılacak davalarda taraflarca hazırlama ilkesine üstünlük tanınamayacağını belirtmiştir. Bu itibarla şüphe feshi kapsamında açılan işe iade davalarında, taraflarca hazırlama ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesi uygulanmaktadır. Yani derece mahkemelerinin tarafların ileri sürdüğü yahut ortaya koyduğu tespitlerden bağımsız olarak ayrıca araştırma yapması ve yine tarafların iddia ve itirazlarını bu kapsamda değerlendirerek bir sonuca varması gerekmektedir. Bu kapsamda şüphe feshini doğuran durum veya olayın/vakıanın -Yargıtay içtihadında da değinildiği gibi- doğrudan işçinin şahsından kaynaklanması ve millî güvenliği tehdit eden yapı veya oluşum ile işçi arasında güncel ve kişisel bir bağlantının mahkemelerce ortaya konulabilmesi gerekmektedir. Yine bu noktada derece mahkemelerince söz konusu bağlantının nasıl kurulduğunun detaylı bir şekilde gerekçelendirilmesi, keyfiliğin önüne geçilebilmesi adına önem arz etmektedir. Söz konusu kriterlerin -özellikle millî güvenlik ile ilgili hususlarda- esnek değerlendirilebileceği düşünülse dahi bu durumda da makul ve hakkaniyetli bir şekilde mevzunun ele alınması, hem işçi yönünden hem işveren yönünden adil bir denge kurulması icap etmektedir.

36. Bununla birlikte kamu güvenliği veya başkalarının haklarının korunması gibi haklı nedenlerin bulunması hâlinde hükme esas alınan kanıt ve belgelerin başvurucuya verilmemesi veya gösterilmemesi makul görülebilir. Ancak bu hâlde dahi hükme esas alınan belgenin kendisine verilmediği başvurucunun savunma hakkında meydana gelen bu kısıtlamayı telafi edecek karşıt-dengeleyici imkânların başvurucuya sağlanması gerekir. Bu bağlamda başvurucunun belge içeriğinden haberdar edilmesinin buna karşı savunma ve itirazlarını mahkemeye sunabilme fırsatına sahip olmasının dengeleyici bir imkân olduğu söylenebilir. Yine söz konusu belgenin başvurucu tarafından bilinmesinin sakıncalı olduğu düşünülen kısımlarının karartılarak başvurucuya verilmesi ya da başvurucunun söz konusu belgeyi Mahkeme Kaleminde inceleme fırsatı bulması da dengeleyici birer unsur olarak görülebilir (*Ayfer Atalmış*, B. No: 2016/12198, 9/6/2020, § 35) .

37. Bölge Adliye Mahkemesi kararından iş akdinin neden haklı olarak feshedildiği anlaşılamamıştır. Başvurucunun örgüt sempatizanı olduğu ve gösterilere katıldığı belirtilse de hangi terör örgütü ile bağlantılı olduğuna, bağlantısının nasıl tespit edildiğine, katıldığı gösterilerin yeri ve zamanına ilişkin herhangi bir bilgi verilmemiştir. Ayrıca yapılan değerlendirmede başvurucunun 2009 yılından beri aynı işyerinde çalışması ve çalıştığı süre boyunca yaptığı görevler dikkate alınmadığı gibi başvurucu hakkındaki tespitlerin alacağa göreve hangi nedenle olumsuz bir etki yaptığı da ortaya konulamamıştır. Öte yandan

başvurucu hakkındaki tespitlerin neden başvurucu ile paylaşılmadığı kararda belirtilmediği gibi paylaşılmama nedeniyle savunma hakkında meydana gelen kısıtlamayı telafi edecek herhangi bir yolun denendiğine ilişkin açıklama da yapılmamıştır.

38. Sonuç olarak başvurucu hakkında elde edilen bilginin iş akdinin feshini neden ve nasıl haklılaştırdığı hususunun Bölge Adliye Mahkemesinin gerekçesinde yer almadığı görülmüştür. Bölge Adliye Mahkemesi başvurucu hakkında elde edilen bilgiyi herhangi bir şekilde değerlendirmemiş, bilginin iş akdini feshetmedeki hukuki etkisi ve benzeri boyutları ile işin esasına ilişkin kendi değerlendirmesini ortaya koymamıştır. Diğer bir ifadeyle başvurucunun iş akdinin haksız olarak feshedildiğine ilişkin iddiaları yeterli bir şekilde açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu nedenle yargılama süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

39. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

40. Başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verildiğinden mülkiyet hakkının, etkili başvuru hakkının ve eşitlik ilkesinin ihlal edildiğine yönelik iddiaları hakkında kabul edilebilirlik ve esas yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına yer olmadığına karar verilmesi gerekir.

C. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

41. Başvurucu, ihlalin tespitine ve yargılamanın yenilenmesine karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

42. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasında düzenlenen bireysel başvuruya özgü yeniden yargılama kurumunun özelliklerine ilişkin kapsamlı açıklamalar için bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Adli yardım talebinin KABULÜNE,

B. 1. Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Diğer ihlal iddialarının İNCELENMESİNE YER OLMADIĞINA,

C. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

D. Kararın bir örneğinin gerekçeli karar hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Çınar Asliye Hukuk Mahkemesine (E.2018/27, K.2018/60) GÖNDERİLMESİNE,

E. 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 18/1/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR

BURHAN DİKTEPE BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2018/10550**
Karar Tarihi : **21/12/2022**

Başkan : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : M. Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Basri BAĞCI
Raportör : Mustafa İlhan ÖZTÜRK
Başvurucu : Burhan DİKTEPE

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, bir bankada çalışan başvurucunun sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlar nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvurucu 1968 doğumlu olup 1991 yılından iş akdinin feshedildiği 25/7/2016 tarihine kadar Türkiye Ziraat Bankası Anonim Şirketinde (Banka) belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmıştır. Başvurucu, iş akdinin feshedildiği sırada Bankanın bir şubesinde yönetmen yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

3. Başvurucu 16/7/2016 tarihinde *Twitter* isimli sosyal medya hesabından iki ayrı paylaşımda bulunmuştur. Başvurucunun ilk paylaşımında *"Tezgahlanan bu oyunu görebilmek için tüm halkımıza basiret ihsan eyle ya Rab!"* şeklinde ifadeler bulunmaktadır. İkinci paylaşımda ise başvurucu, üçüncü bir şahıs tarafından yapılan *"Son dakika: HSYK 2 bin 745 hakim ve savcıyı açığa aldı"* şeklindeki paylaşımın altına *"İşte gerçek darbe"* yorumunda bulunmuştur.

4. Banka, başvurucunun bahse konu paylaşımları ile ilgili olarak Bankanın saygınlığını ve imajını zedelediği gibi itibar kaybına da neden olduğunu belirttikten sonra 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer alan *"geçerli fesih"* şartlarının oluştuğundan bahisle başvurucunun iş akdini sona erdirmiştir.

5. Başvurucu, Bankanın fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek Banka aleyhine işe iade talepli tespit davası açmıştır.

6. Davanın görüldüğü Ankara 12. İş Mahkemesi (Mahkeme) davanın reddine karar vermiştir. Gerekçeli kararında Mahkeme; paylaşımların doğruluk ve sadakatle bağdaşmadığı, işçinin işverene karşı daha özenli ve sorumlu davranması gerektiği, anılan paylaşımların işverenin güvenini sarstığı değerlendirmelerinde bulunmuştur.

7. Kararın istinaf edilmesi üzerine dosyayı inceleyen Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi 30/6/2017 tarihinde Mahkeme ile benzer gerekçelerle istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir. Kararın temyiz edilmesi üzerine dosyayı inceleyen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 6/12/2017 tarihinde onama kararı vermiştir.

8. Başvurucu, nihai kararı 22/3/2018 tarihinde öğrendikten sonra 19/4/2018 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

9. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

10. Başvurucu, herhangi bir hakaret ya da aşağılama içermeyen paylaşımlarının ne şekilde iş hayatını etkilediği gerekçelendirilmeden, yirmi beş yıl boyunca çalıştığı Banka tarafından iş akdinin feshedilmesi nedeniyle ifade özgürlüğü ile adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Bakanlık görüşünde; başvurucunun davranışının iş sözleşmesindeki güven unsurunu zedeleyip zedelemediği, başvurucunun ifade hürriyeti ile işverenin yönetim yetkisi arasında adil bir denge sağlanıp sağlanmadığı hususlarının Anayasa Mahkemesi içtihadı ve somut olayın kendine özgü koşulları da dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

11. Başvuru, ifade özgürlüğü kapsamında incelenmiştir.

12. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

13. Somut olayda başvurucunun iş sözleşmesi yapılan paylaşımlar nedeniyle feshedilmiştir. Başvurucunun iş akdini fesheden Banka 4603 sayılı Kanun gereğince genel hükümlere tabi bir anonim şirket olup başvurucu da özel hukuk hükümlerine tabi bir personeldir. Dolayısıyla somut olayda kamu gücünü kullanan idarenin doğrudan müdahalesinin söz konusu olmadığı dikkate alındığında başvurunun devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir (aynı ölçütle negatif yükümlülük bağlamında değerlendirmeler için bkz. *Ç.A. (3)* [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 104; *Ayla Demir İşat* [GK], B. No: 2018/24245, 8/10/2020, § 113).

14. Pozitif yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyuşmazlıkların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesini, bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini de gerektirir (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, §§ 47, 48).

15. Bu doğrultuda özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyuşmazlıklarının karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, § 50).

16. Derece mahkemeleri; tarafların çıkarları dengelenirken ve müdahalenin ölçülülüğü irdelenirken iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiğini, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü olup olmadığını, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığını somut olayın koşullarına göre ele almalıdır (bazı farklılıklarla birlikte bkz. *Ömür Kara ve Onursal Özbek*, § 51).

17. Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olayda Anayasa Mahkemesince yapılması gereken, başvurucu ile işveren Banka arasındaki özel hukuk hükümlerine tabi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi üzerine kamu makamlarınca etkili bir yargısal sistem kurulup işletilerek başvurucunun ifade özgürlüğü ile işverenin menfaatleri arasında adil bir denge kurmak suretiyle devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmekte başarılı olup olmadığını belirlemektir (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. *Volkan Çakır*, B. No: 2017/35488, 7/4/2021, § 28).

18. Somut olayda Banka, başvurucunun sosyal medya paylaşımlarının Bankanın itibar ve imajını zedelediğini belirterek başvurucunun iş akdini feshetmiştir. Mahkeme başvurucunun söz konusu paylaşımlarını 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan geçerli fesih nedenleri arasında sayılan "*işçinin yeterliliğinden veya davranışlardan kaynaklanan geçerli bir sebebin bulunması*" kapsamında kaldığını değerlendirmiştir. Mahkeme, "*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*" kenar başlıklı 18. maddeyi hatırlattıktan sonra başvurucunun davranışlarının işverene karşı sadakat ve dürüst davranma yükümlülüğüne aykırı olduğu kanaatine varmıştır. O hâlde nihai olarak başvurucunun iş sözleşmesi, yaptığı paylaşımların işveren ile arasındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesine dayanılarak feshedilmiştir.

19. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu hükümde, geçerli sebeplerin neler olabileceği madde metninde sayılmıştır. İşveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için ya işçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin işveren tarafından gösterilmesi gerekmektedir. Hükmün gerekçesinde de işbu hüküm gereği iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin davranışlarının iş görme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilemesi, iş görme borcunu gerektiği biçimde yerine getirmesine olanak vermemesi, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçülerde beklenememesi gerektiği ifade edilmiştir.

20. Somut olayda, başvurucunun darbe teşebbüsünden hemen sonra kendi sosyal medya hesabında paylaşımlarda bulunduğu görülmüştür. Başvurucu anılan paylaşımlarında

darbeye teşebbüsün gerçek olmadığını, bir mizansen sergilendiğine inandığını söylemiştir. Başvurucu darbe teşebbüsünün yaşandığı gecenin ertesi günü terör örgütü ile irtibatı olduğu iddiasıyla bazı yargı mensuplarının görevden uzaklaştırılmasına tepki göstererek *"İşte gerçek darbe"* yorumunda bulunmuş ve bu nedenle de işveren, başvurucu ile olan iş akdini feshetmiştir. Mahkeme de anılan paylaşımların darbeye teşebbüs ile ilgili olduğunu vurguladıktan sonra sadakat ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğunu belirtmiştir.

21. Darbeye teşebbüsün yaşandığı ve genel olarak insanların konuya dair yeterli bir bilgiye sahip olmadıkları saatlerde, kafa karışıklığıyla, yaşananların darbe teşebbüsü olmadığına inandıkları biçimindeki açıklamalarına bir ölçüde tolerans gösterilmesi mümkündür. Bununla birlikte darbe teşebbüsünün yaşandığı geceden sonraki gün başvurucunun Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanması (FETÖ/PDY) ile irtibatı bulunduğundan şüphelenilen yargı mensuplarının görevden uzaklaştırılmasına tepki duymasının önceki paylaşımlarıyla birlikte değerlendirildiğinde en azından onun FETÖ/PDY ile iltisaklı olduğu biçiminde anlaşılması mümkündür. Dolayısıyla somut başvurunun koşullarında işverenin başvurucunun işyerinin itibarına zarar verdiğini düşünmesi ve aralarındaki güven ilişkisinin son bulduğuna inanması imkân dâhilindedir. İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Bu bakımdan işverenin geçerli fesih için gerekli olan sebepleri açıkça ortaya koyduğu ve başvurucunun mali haklarını gidermek suretiyle ve mağduriyetine yol açmayacak şekilde iş akdini sona erdirdiği görülmektedir. Aynı şekilde derece mahkemelerinin de tarafların çıkarlarını adil bir şekilde dengelediği ve müdahalenin ölçülü olup olmadığını somut olayın koşullarına göre ele aldığı değerlendirilmiştir.

22. Sonuç olarak somut olayda ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın anılan hakkı anlamsız kılacak nitelikte olmadığı, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı ve orantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

23. Açıklanan gerekçelerle başvuru konusu olayda başvurucunun ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

M. Emin KUZ bu görüşe katılmamıştır.

III. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,

B. Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün İHLAL EDİLMEDİĞİNE M. Emin KUZ'un karşıoyu ve OYÇOKLUĞUYLA,

C. Yargılama giderlerinin başvurucu üzerinde BIRAKILMASINA,

D. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 21/12/2022 tarihinde karar verildi.

Başvuru Numarası : 2018/10550
Karar Tarihi : 21/12/2022

KARŞIOY GEREKÇESİ

Sosyal medya hesabından yapılan paylaşımlar sebebiyle iş akdinin feshedilmesinin ifade hürriyetini ihlal ettiği iddiasına ilişkin başvuruda mezkûr hürriyetin ihlal edilmediğine karar verilmiştir.

Kararın gerekçesinde; başvurucunun FETÖ/PDY ile irtibatı bulunduğundan şüphelenilen yargı mensuplarının görevden uzaklaştırılmasına tepki gösteren yorumu ile ilk paylaşımı birlikte değerlendirildiğinde onun da anılan örgütle iltisaklı olduğunun anlaşılabileceği, dolayısıyla mevcut şartlarda işverenin başvurucunun işyerinin itibarına zarar verdiğini düşünerek aralarındaki güven ilişkisinin son bulduğuna inanmasının mümkün olduğu, derece mahkemelerinin de bu kapsamda tarafların çıkarlarını adil bir şekilde dengelediği ve müdahalenin ölçülü olduğu belirtilerek ifade hürriyetinin ihlal edilmediği sonucuna varılmıştır.

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiş ve geçerli sebeplerin neler olabileceği sayılmıştır. Anılan hükme göre işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin yeterliliği ve davranışlarından veya işletmenin, işverenin yahut işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin gösterilmesi gerekmektedir.

Madde gerekçesinde de, bu hükme göre iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için işçinin davranışlarının iş görme borcunu ciddî şekilde olumsuz etkilemesi, bu borcu gerektiği gibi yerine getirmesine imkân vermemesi ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçülerde beklenememesi gerektiği ifade edilmiştir.

Buna göre, bir davranışın işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli bir sebebin bulunduğu kabul edilebilir. İşyerindeki iş ilişkilerine olumsuz bir etkisi olmayan davranışlar ise bu kapsamda değerlendirilemez.

İncelenen başvuruya konu olayda fesih sebebi olarak gösterilen paylaşımların mesai saatleri içinde veya iş araçlarıyla yahut işyerinde yapıldığı ve başvurucunun bu sebeplerle iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmediği iddia edilmediği gibi bu paylaşımların başvurucunun işi, işyeri veya işvereni ile bir ilgisinin bulunduğu da mahkemelerce kabul edilmiş değildir. Başka bir anlatımla, paylaşımların hangi sebeplerle başvurucunun işverenle aralarındaki güven ilişkisinin kopmasına ve işyerinde olumsuzluğa yol açtığı izah edilmemiştir.

Mahkeme, mezkûr paylaşımların darbeye teşebbüsle ilgili olduğunu vurguladıktan sonra soyut olarak sadakat ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğunu belirtmekle yetinmiştir. Terör örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olarak her türlü yola başvurulabildiği, terörün ve terör örgütlerinin propagandasının da bunlardan biri olduğu konusunda şüphe yoktur. Bu nedenle, bir işverenden de darbeyi öven veya teşvik eden bir çalışanla devam etmesi beklenemez. Bununla birlikte, somut olayda işveren ve mahkeme, başvurucunun mezkûr paylaşımlarla darbeyi ne şekilde övdüğünü veya desteklediğini izah etmemiştir.

Dosya incelendiğinde, başvurucunun darbe teşebbüsünün gerçekleştiği gece henüz olayların herkes için yeterince açık olarak anlaşılamadığı bir sırada kendi düşünceleri doğrultusunda sosyal medya hesabından bazı paylaşımlarda bulunduğu ve darbeye teşebbüsün gerçek olmadığına inandığı anlaşılmaktadır. Ancak bu içeriklerin kamuoyundaki tartışmalar bağlamında paylaşıldığının gözardı edilmemesi gerekir. Bu tür meselelerde, ifade hürriyetinin önemli ölçüde korunmasının ve yetkililerin bu konudaki takdir marjının özellikle kısıtlanmasının gerektiği bilinmektedir. Kullanılan ifadelerin belirli bir husumet içermesi ve bazı sözlerin ağır olması ihtimalinin bulunması ise, ifade hürriyetinin korunmasına ilişkin gerekliliği kaldırmaz (benzer yönde bkz. *Melike/Türkiye*, B.No: 35786/19, 15/6/2021, §§ 47-48).

Diğer taraftan, başvurucunun idare ile arasında belirli bir düzeyde güven ve sadakat ilişkisinin tesis edilmesi gereken bir devlet memuru olmadığı ve İş Kanununa tâbi olduğu da gözönünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, özel hukuk hükümlerine tâbi olarak çalışanların işverenlerine karşı yükümlü oldukları sadakat, sakınma ve gizlilik yükümlülüğünün, devlet memurları ile diğer kamu görevlilerinden beklendiği ölçüde olmadığı tartışmasızdır.

İncelenen başvuruda, söz konusu iki içeriğin sosyal medya platformlarında çok geniş bir kitleye ulaştığı yönünde bir iddia bulunmadığı gibi, başvurucunun işyerindeki durumu dikkate alındığında diğer çalışanlar üzerinde önemli bir etkisinin olamayacağı da açıktır (*Melike/Türkiye*, § 51).

Başka bir anlatımla, ilk derece mahkemesi başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesini zorunlu kılan nedenleri ilgili ve yeterli bir gerekçe ile gösterememiş; istinaf ve temyiz incelemeleri sonunda verilen kararlarda da bu noksanlık giderilmemiştir.

Bu sebeplerle, başvurucunun iş akdinin feshedilmesinin ölçülü olmadığı ve Anayasanın 26. maddesinde teminat altına alınan ifade hürriyetinin ihlal edildiğine karar verilmesi gerektiği düşüncesiyle çoğunluğun aksi yöndeki kararına karşıyım.

Üye
M. Emin KUZ

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR

KEMAL YAVUZ BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2019/793**
Karar Tarihi : **21/12/2022**

Başkan : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : M. Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Basri BAĞCI
Raportör : Duygu KALUKÇU
Başvurucu : Kemal YAVUZ
Vekili : Av. Ufuk Hakkı UZAK

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesine dayanılarak iş akdine son verilmesi üzerine açılan işe iade davasında adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 31/12/2018 tarihinde yapılmıştır.

3. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı süresinde beyanda bulunmuştur.

III. OLAY VE OLGULAR

5. Başvuru formu ve eklerinde, yargılama sürecindeki dava dosyalarında ve Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (UYAP) üzerinden elde edilen bilgi ve belgelerde yer aldığı şekliyle olaylar özetle şöyledir:

6. 1983 doğumlu olan başvurucu 11/2/2013 tarihinden itibaren Borsa İstanbul A.Ş. (Şirket) nezdinde çalışmaya başlamış, en son piyasa işletim uzman yardımcısı olarak görev yapmakta iken 18/7/2016 tarihinde başvurucunun iş akdi feshedilmiştir. Şirket, fesih ihbarnamesinde iş akdinin sonlandırılmasına ilişkin olarak başvurucunun hizmetine ihtiyaç duyulmadığı hususunu gerekçe göstermiştir.

7. Başvurucu, feshin geçersizliğinin tespit edilmesi ve işe iadesine karar verilmesi talepleriyle Şirket aleyhine 17/8/2016 tarihinde dava açmış; İstanbul 33. İş Mahkemesine (Mahkeme) sunduğu dava dilekçesinde feshin usule aykırı olduğunu, savunması alınmadan iş akdinin feshedildiğini, feshin somut bir gerekçeye dayanmadığını ileri sürmüştür.

8. Davalı Şirket 8/9/2016 tarihli cevap dilekçesinde; başvurucunun Denetim ve Gözetim Kurulu başkanı tarafından verimsiz bulunduğunu, darbe teşebbüsünden sonraki olağanüstü durum da gözetilerek iş ilişkisinin sonlandırıldığını belirtmiştir. Şirket ayrıca 3/11/2016 tarihli ek beyan dilekçesinde darbe teşebbüsünün hemen akabinde personele yönelik inceleme başlatıldığını, bu kapsamda yapılan incelemede resmî makamlardan gelen şifahi bilgilerin, kurum içi ve dışı edinilen istihbari bilgiler ile sosyal çevre bilgisinin, personelin işe alındığı tarihteki referansların ve zaman içinde oluşan kanaat gibi unsurların gözönünde bulundurulduğunu belirtmiş; darbe teşebbüsünün akabindeki ilk iş günü başvurucunun da aralarında olduğu 51 kişinin Fetullahçı Terör Örgütü ve/veya Paralel Devlet Yapılanması (FETÖ/PDY) ile iltisaklı olduğu kanaatine varılması ve güven ilişkisinin sona ermesi gerekçesiyle iş ilişkisinin sona erdirildiğini ifade etmiştir.

9. Mahkeme, dosyanın bilirkişi incelemesine gönderilmesine karar vermiştir. Bu kapsamda hazırlanan 23/1/2017 tarihli raporda, davalı Şirketin fesih bildiriminde FETÖ/PDY bağlantısından bahsetmediği, işletmesel gerekçelerle iş akdinin feshedildiğini belirttiği, ayrıca fesih işlemini olağanüstü hâl ilanından önce gerçekleştirdiği, bu kapsamda incelemenin genel hükümlere göre yapılması gerektiği ifade edilmiştir. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre fesih işleminin usulüne uygun yapılmadığının belirtildiği raporda esasa ilişkin olarak ise söz konusu fesih gerekçesine göre başvurucuya olan ihtiyacın ortadan kalktığı ve istihdam fazlalığı oluştuğu sonucunun çıkarılamayacağı, bu nedenle feshin son çare olması ilkesine aykırı davranıldığı sonucuna varılmıştır.

10. İşveren Şirket, 14/2/2017 tarihli dilekçeyle bilirkişi raporuna itiraz etmiştir. Şirket; itiraz dilekçesinde, darbe teşebbüsün yaşandığı gece ekonomi ve finans kurumlarından sadece Borsa İstanbul A.Ş.nin -kritik önemi nedeniyle- darbeciler tarafından işgal edildiğini, bu kapsamda bir kısım personelin iş akdine son verildiğini, bu hususun basına yansımak suretiyle kamuoyunun da bilgisine sunulduğunu belirtmiştir. Şirket, iş akdinin darbe teşebbüsünün hemen akabindeki ilk iş günü ve şüphe feshi kapsamında sona erdirildiğini, fesih bildiriminde yer alan ifadelerden kastedilenin başvurucunun FETÖ/PDY ile iltisaklı olması nedeniyle hizmetine ihtiyaç duyulmadığı şeklinde anlaşılması gerektiğini ifade etmiştir.

11. İşveren Şirket, dava dosyasına başvurucunun sicil dosyasında yer alan tüm bilgi ve belgeleri göndermiştir. Bu kapsamda başvurucunun mezun olduğu üniversitelere ilişkin diplomaları ve iş başvuru formunu da ibraz etmiştir. Başvurucu, formda eğitim bilgilerine ilişkin olarak lise öğrenimini Özel Sakarya Işık Lisesinde 25/6/2004 tarihinde tamamladığını belirtmiştir.

12. Mahkeme 27/4/2017 tarihli kararında davanın reddine hükmetmiştir. Kararın gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"Dosya kapsamından, davacının iş akdinin, milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen FETÖ/PYD terör örgütü ile iltisakı olduğu davalı işverenlikçe değerlendirilmek suretiyle feshedildiğini anlaşılmaktadır. İşverenin işçisine karşı duyduğu*

şüphenin aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açtığı, iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklemeyeceği, bu nedenle davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği, bu nedenle davalı işveren feshinin geçerli nedene dayandığı, yine 673 Sayılı KHK nın 7. Maddesindeki 'Devletin veya kamu tüzel kişilerinin doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak katıldığı teşebbüs, ortaklık ve iştirakler ile kamunun hissesi bulunan diğer tüzel kişiler bünyesinde çalışmakta iken, terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti ve iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilmek suretiyle iş sözleşmesi feshedilen işçiler, bir daha bu teşebbüs ve ortaklıklar ile kamunun hissesi bulunan diğer tüzel kişiler bünyesinde veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilemez. Doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler.' şeklindeki düzenleme de dikkate alındığında davacının işe iadesinin mümkün olmadığı kanaatine varıldığından davanın reddine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki hüküm tesis olunmuştur."

13. Başvurucu, gerekçeli karara karşı 22/6/2017 tarihli dilekçesi ile istinaf talebinde bulunmuştur. İstinaf dilekçesinde, eğitim hayatından bahsetmiş; ilkokulu bitirdikten sonra babasının yönlendirmesi ile hafızlık eğitimi için kamuoyunda İsmailağa Cemaati diye bilinen yapıya bağlı Hüda Medreselerine gittiğini, sonrasında Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Adapazarı Aziziye Kur'an Kursuna kaydolarak hafızlık eğitimine devam ettiğini, ortaokulu dışarıdan okuduğunu, 2001 yılında Adapazarı Ali Dilmen Lisesinde yeniden örgün eğitime başladığını, akabinde öğretmenlerinin tavsiyesi ile lise son sınıfı FETÖ/PDY ile iltisaklı olan Sakarya Işık Lisesinde tamamladığını, FETÖ/PDY ile ilgisinin de lisede aldığı bu diplomadan ibaret olduğunu belirtmiştir. 2004 yılında Boğaziçi Üniversitesi Uluslararası Ticaret Bölümünü kazandığını ifade eden başvurucu; FETÖ/PDY'ye ait yurt ve evlerde kalmadığını, bu örgütle irtibat ve iltisaklı olduğu herhangi bir durumun söz konusu olmadığını ifade etmiştir. Başvurucu ayrıca feshin usul ve yasaya aykırı olduğunu, Mahkeme tarafından yapılan değerlendirmenin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

14. Davalı Şirket 17/7/2017 tarihli cevap dilekçesi ile dava dilekçesinde ileri sürdüğü hususları tekrar ederek istinaf talebinin reddi gerektiğini savunmuştur. Şirket aynı zamanda 5/8/2017 tarihli yazı ile iş akdi feshedilen işçiler yönünden İstanbul Cumhuriyet Başsavcılığı (Başsavcılık) nezdinde ihbarda bulunmuştur. Bu kapsamda başvurucu hakkında soruşturma başlatılmıştır.

15. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Hukuk Dairesi 13/12/2017 tarihinde mahkeme kararının ortadan kaldırılmasına, davanın kabulü ile başvurucunun işe iadesine hükmetmiştir. Karar gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Somut olayda, davacının iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı da ödenmek suretiyle geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Fesih bildiriminde feshin gerekçesi, "hizmetlerine ihtiyaç duyulmaması" olarak belirtilmiş olup söz konusu gerekçenin 19. maddede belirtilen düzenlemeye uygun olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Her ne kadar, yargılama sırasında sunulan cevap dilekçesi içeriğinde; iş akdinin davacının FETÖ/PDY bağlantısı nedeniyle feshedildiği iddia edilmiş ise de, işveren tarafından fesih bildiriminde ileri sürülmeyen bir sebebin sonradan yargılama aşamasında ileri sürülmesine hukuken olanak yoktur. Fesih bildiriminde, iş akdinin FETÖ/PDY bağlantısı nedeniyle feshedildiği konusunda bir açıklama mevcut olmadığı gibi feshin gerçekleştiği 18/07/2016 tarihinde henüz olağanüstü hal ilan edilmemiş ve herhangi bir kararname de yayınlanmamıştır. Bu koşullar altında, geçerli bir fesihten söz edilemeyeceğinden; feshin geçersizliğinin tespit edilerek davacının işe iadesine karar vermek gerekir. İlk derece mahkemesi tarafından, 673 sayılı KHK'nın 7. maddesi hükümlerine göre davanın reddine

karar verilmesi isabetsiz olup, davacı işçi vekilinin bu konuda ileri sürmüş olduğu istinaf sebepleri ise yerindedir."

16. Öte yandan Başsavcılık, yürüttüğü soruşturma neticesinde 5/6/2018 tarihli kararla kovuşturma yapılmasına yer olmadığına karar vermiştir. Başsavcılık, kararında başvurucuya yönelik soyut ihbar dışında başkaca delil elde edilemediğini belirtmiştir.

17. İşveren Şirket, Bölge Adliye Mahkemesi kararına karşı temyiz talebinde bulunmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yaptığı inceleme neticesinde 22/10/2018 tarihli karar ile gerekçeli kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın kesin olmak üzere reddine hükmetmiştir. Karar gerekçesinin ilgili kısmı şu şekildedir:

"Dosya içeriğine göre; davacının iş sözleşmesi 19.07.2016 tarihinde 'hizmetlerine ihtiyaç duyulmaması' gerekçesiyle feshedilmiştir. Ancak davalı vekili cevap dilekçesindeki açıklamalarında; FETÖ/PDY terör örgütünün darbe teşebbüsünden sonraki olağanüstü durumlar birlikte değerlendirilerek fesih yoluna gidildiğini belirtmiş olup, temyiz aşamasında Dairemiz'in 30.05.2018 tarih, 2018/1993 Esas- 2018/12173 Karar sayılı ilamı sonrası gelen davalı işveren müzekkere cevabında; davacının FETÖ/PDY iltisakı kanaatine ilişkin 'eğitim kaydı' olduğunun tespit edildiği belirtilmiştir.

Her ne kadar davacı hakkında ceza soruşturması neticesinde 'kovuşturmaya yer olmadığında' karar verilmiş ise de; davalı savunmasına göre davacının FETÖ/PDY ile ilgi, iltisak ya da irtibatı bulunduğu konusunda davalı işveren açısından şüphe feshini gerektirir yeterli delil olduğu, terör örgütü ile irtibat veya iltisakı bulunduğuna dair şüphe bulunan bir işçiyi çalıştırmaya devam etmenin, davalı işverenden beklenemeyeceği ve şüphe feshinin şartlarının oluşup, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır."

18. Nihai karar 4/12/2018 tarihinde başvurucu vekiline tebliğ edilmiştir.

19. Başvurucu 31/12/2018 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. İlgili Mevzuat

20. İlgili mevzuat için bkz. *Berrin Baran Eker* [GK], B. No: 2018/23568, 2/7/2020, §§ 20-25.

B. Yargıtay Kararları

21. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22/10/2007 tarihli ve E.2007/16878, K.2007/30923 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"Davalı işveren, davacının geçmişten gelen sabıkası ve özellikle yasadışı örgütle bağlantısı nedeni ile güvenlik önlemi olarak iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu fesih Alman Hukukunda ve Alman Federal Mahkemelerinde şüphe feshi olarak adlandırılmaktadır. Böyle bir fesihte, işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı, işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebeptir. Ciddi,

önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir. Davacının geçmişte yasadışı örgüt üyesi olması, davacının görev yaptığı bölgede terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımının da hedefte bulunması, davalı işveren açısından iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsıldığı, elverişli objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphenin bulunduğu anlamına gelmektedir. Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedenle yapıldığı kabul edilmelidir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır."

22. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15/11/2018 tarihli ve E.2015/22-2715, K.2018/1720 sayılı kararı şöyledir:

"... Şüphe feshinin söz konusu olabilmesi için iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphe mevcut olması ve ayrıca olayın aydınlatılması için işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesine karşın eylemin gerçekleştiğinin kanıtlanamaması gerektiğinden, somut uyuşmazlıkta davacının sabit olan, doğruluk ve bağlılığa uymayan nitelikteki eyleminin şüphe feshi teşkil etmediği de açıktır..."

23. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 26/11/2018 tarihli ve E.2018/11097, K.2018/25472 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

"Taraf iradesine öncelik verilmesi sadece davanın açılmasında değil, yargılama sırasında taraflara ait bir çok usul işleminde de kendisini gösterir...Yani, yargılamada esas olan, dava malzemelerinin taraflarca toplanması ve mahkemeye sunulması olarak tanımlayabileceğimiz 'taraflarca hazırlama (getirilme) ilkesi' dir. Bu ilkenin geçerli olduğu davalarda, dava malzemelerinin mahkemeye tam olarak getirilmemesinin sorumluluğunu taraflar üstlenmiş olup; hakim, kural olarak tarafların ileri sürmediği vakıaları ve belirli bir delili kendiliğinden araştıramaz ve taraflara hatırlatamaz. Diğer yandan, kamu düzenini ilgilendiren davalarda, irade serbestisinin ve taraf iradesine tanınan üstünlüğün bir sonucu olan 'taraflarca hazırlama ilkesi' yerine, kendiliğinden (resen) araştırma ilkesinin uygulanması esastır. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda; hâkim, davanın ispatı için gereken bütün delillere kendiliğinden başvurur; taraflar da yargılama bitinceye kadar delil gösterebilirler. Bu davalarda bir bakıma, dava ile ilgili olguların hazırlanmasında, tarafların yanında, hakimin de görevli olması söz konusudur.

Bu açıklamalar karşısında kamu ya da özel hukuk tüzel kişiliği de olsa işçinin terör örgütleri ile irtibatının bulunması halinde bu durumun hem kamu güvenliğini hem de özel güvenliği tehdit edeceği açıktır. Bu nedenle davalı tarafın cevap dilekçesi ile davacının iş akdinin .../... bağlantısı bulunduğuna dair kuvvetli şüphe duyulması sebebi ile feshedildiğini belirttiği görülmekle; eldeki davada taraflarca hazırlama ilkesi yerine istisnai nitelikteki kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulanması gerekmektedir."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

24. Anayasa Mahkemesinin 21/12/2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

25. Başvurucu; işe iade talebiyle başlatılan yargılama neticesinde varılan sonucun hakkaniyete aykırı olduğunu, iş akdinin kanunlarda öngörülen usule riayet edilmeksizin

feshedildiğini, ne işveren ne de mahkemeler tarafından örgüt ile iltisaklı olduğunu gösterir somut bir delilin ortaya konulamadığını, iddia ve itirazlarının incelenmediğini, yeterli araştırmanın yapılmadığını belirtmiştir. İşverenin kötü niyetle ve yargılama devam ederken suç duyurusunda bulunduğunu ifade eden başvurucu; bu kapsamda yapılan soruşturmanın da neticesiz kaldığını, dolayısıyla haksız feshe dayanak oluşturma çabalarının sonuç vermediğini belirterek adil yargılanma hakkının, gerekçeli karar hakkının ve hukuk güvenliği ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

26. Bakanlık görüşünde; Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarına atıf yapılarak gerekçeli karar hakkının tarafların tüm iddia ve itirazlarının karşılanması anlamına gelmediği, hukuk kurallarını ve somut olayı yorumlama yetkisinin derece mahkemelerine ait olduğu, başvurucunun şikâyetlerine ilişkin inceleme yapılırken bu hususların da gözönünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir.

27. Başvurucu; Bakanlığın görüşüne karşı beyanında davanın reddi kararının yerleşik içtihada, ilgili mevzuata ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne aykırı olduğunu, bugün dahi hakkında yapılan güvenlik soruşturmalarında temiz çıktığını, FETÖ/PDY şüphesi gerekçe gösterilerek, hiçbir somut bilgi/belge ortaya konulmadan iş akdinin feshedilmesinin adil yargılanma hakkı, gerekçeli karar hakkı, çalışma hakkı ile suç ve cezada kanunilik ilkesine aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme

28. Anayasa'nın *"Hak arama hürriyeti"* kenar başlıklı 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

> *"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."*

29. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Somut olayda başvurucunun temel iddiası; iş akdinin somut bir gerekçe gösterilmeksizin asılsız iddialarla feshedildiği, derece mahkemelerince de yeterli inceleme ve araştırma yapılmadan, iddia ve itirazları karşılanmadan davasının reddine karar verildiği hususuna ilişkindir. Bu kapsamda başvurunun adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkı yönünden incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

30. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

a. Genel İlkeler

31. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı maddi adaleti değil şeklî adaleti temin etmeye yönelik güvenceler içermektedir. Bu bakımdan adil

yargılanma hakkı davanın taraflardan biri lehine sonuçlanmasını garanti etmemektedir. Adil yargılanma hakkı temel olarak yargılama sürecinin ve usulünün hakkaniyete uygun olarak yürütülmesini teminat altına almaktadır (*M.B.* [GK], B. No: 2018/37392, 23/7/2020, § 80).

32. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme, bunun doğal sonucu olarak da iddia, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. Anılan maddeyle güvence altına alınan hak arama özgürlüğü, kendisi bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmayı ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir. Bu bağlamda Anayasa'nın bütün mahkemelerin her türlü kararlarının gerekçeli olarak yazılmasını ifade eden 141. maddesinin de hak arama hürriyetinin kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gerektiği açıktır (*Vedat Benli*, B. No: 2013/307, 16/5/2013, § 30).

33. Anılan kurallar uyarınca ilke olarak mahkeme kararlarının gerekçeli olması, adil yargılanma hakkının bir gereğidir. Derece mahkemelerince dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması, uyuşmazlıkla ilgili varılan sonuç, sonuca varılmasında kullanılan takdir yetkisinin sebepleri makul bir şekilde gerekçelendirilmek zorundadır. Bu gerekçelerin oluşturulmasında açık bir keyfilik olmaması ve makul bir biçimde gerekçe gösterilmesi hâlinde adil yargılanma hakkının ihlalinden söz edilemez (*İbrahim Ataş*, B. No: 2013/1235, 13/6/2013, § 23).

34. Makul gerekçe; davaya konu olay ve olguların mahkemece nasıl nitelendirildiğini, kurulan hükmün hangi nedenlere ve hukuksal düzenlemelere dayandırıldığını ortaya koyacak, olay ve olgular ile hüküm arasındaki bağlantıyı gösterecek nitelikte olmalıdır. Zira tarafların o dava yönünden hukuk düzenince hangi nedenle haklı veya haksız görüldüklerini anlayıp değerlendirebilmeleri için ortada usulüne uygun şekilde oluşturulmuş, hükmün hangi nedenle o içerik ve kapsamda verildiğini gösteren, ifadeleri özenle seçilmiş ve kuşkuya yer vermeyecek açıklıkta olan bir gerekçe bölümünün ve buna uyumlu hüküm fıkralarının bulunması zorunludur (*İbrahim Ataş*, § 24).

35. Kararların gerekçeli olması, davanın taraflarının mahkeme kararının dayanağını öğrenerek mahkemelere ve genel olarak yargıya güven duymalarını sağladığı gibi tarafların kanun yoluna etkili başvuru yapmalarını mümkün hâle getiren en önemli faktörlerdendir. Gerekçesi bilinmeyen bir karara karşı gidilecek kanun yolunun etkin kullanılması mümkün olmayacağı gibi bahsedilen kanun yolunda yapılacak incelemenin de etkin olması beklenemez (*Vesim Parlak*, B. No: 2012/1034, 20/3/2014, § 34).

b. İlkelerin Olaya Uygulanması

36. Somut olayda işveren nezdinde 2013 yılından itibaren çalışmakta olan başvurucunun iş akdi 18/7/2016 tarihinde, hizmetine ihtiyaç duyulmadığı gerekçesi ile feshedilmiştir. Başvurucu, iş akdinin geçerli bir nedene dayanmadan feshedildiğini belirterek işveren aleyhine işe iade istemiyle dava açmış; yargılama sürecinde işveren Şirket başvurucunun FETÖ/PDY ile iltisaklı olması nedeniyle hizmetine ihtiyaç duyulmadığını, iş akdinin şüphe feshi kapsamında sonlandırıldığını belirtmiştir.

37. Mahkeme, davanın reddine hükmederken Bölge Adliye Mahkemesi yargılama sürecinde alınan bilirkişi raporu doğrultusunda inceleme yaparak davanın kabulüne karar

vermiş; en nihayetinde Yargıtay, yaptığı temyiz incelemesi sonucunda *"FETÖ/PDY iltisakı kanaatine ilişkin eğitim kaydı olduğunun"* tespit edildiğinden bahisle davanın reddine karar vermiş ve bu karar kesinleşmiştir (bkz. §§ 15-17).

38. Şüphe feshinin mahiyeti gereği ispatı beklenmese de -Yargıtay içtihadında da belirtildiği üzere- şüphenin işçinin kişiliğinden kaynaklanması, bunun da ciddi, önemli ve somut nitelikte objektif olay ve vakıalar ile desteklenmesi gerekmektedir (bkz. §§ 22, 23). Aksi hâlde hukuk devletinin bir gereği olan hukuki güvenlik ilkesine aykırı bir şekilde keyfî uygulamaların gündeme gelmesi söz konusu olabilecektir.

39. Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013). Bu noktada gerekçeli karar hakkı, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin tesisinde önemli bir araç konumundadır. Zira kişiler ancak gerekçeli karar vasıtasıyla somut olayın hukuk kuralları karşısında nasıl konumlandırıldığını öğrenebilmekte ve buna karşı etkili bir savunma geliştirme imkânı bulabilmektedir.

40. Derece mahkemelerince gerçekleştirilen araştırma ve incelemeler neticesinde tespit edilen hususların hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerini temin edecek ve keyfî uygulamaların önüne geçecek şekilde -somut olayın özelliği dikkate alınarak- gerekçeli kararda ortaya konulması gerekmektedir. Bu kapsamda sadece şeklî anlamda bir gerekçenin varlığı yeterli değildir, aynı zamanda makul olması şartı aranmaktadır. Makul gerekçeden anlaşılması gereken, mahkemelerce dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması, uyuşmazlıkla ilgili varılan sonucun, sonuca varılmasında kullanılan takdir yetkisinin sebeplerinin ortaya konulmasıdır (bkz. §§ 31-35).

41. Tüm bu açıklamalar karşısında şüphe feshi gerekçesiyle iş akdinin sonlandırıldığı davalarda, özellikle işvereni fesih sonucuna götüren hususların aydınlatılması önem arz etmektedir. Bu kapsamda şüphe feshini doğuran durum veya olayın/vakıanın -Yargıtay içtihadında da değinildiği gibi- doğrudan işçinin kişiliğinden kaynaklanması, millî güvenliği tehdit eden yapı veya oluşum ile işçi arasında güncel ve kişisel bir bağlantıyı ortaya koyabilecek nitelikte olması gerekmektedir. Yine bu noktada derece mahkemelerince söz konusu bağlantının nasıl kurulduğunun detaylı bir şekilde gerekçelendirilmesi keyfîliğin önüne geçilebilmesi adına önem arz etmektedir.

42. Somut olayda başvurucu hakkında işvereni şüphe feshine götüren olgu fesih bildiriminde *"hizmetine ihtiyaç duyulmama"* olarak izah edilmiştir. İşveren, yargılama sürecinin devamında darbe teşebbüsünün yaşandığı gece Şirketin darbeciler tarafından basıldığı hususunu hatırlatarak bunun akabinde personele yönelik inceleme yapma zorunluluğunun doğduğunu ifade etmiştir. Bu inceleme sırasında resmî makamlardan gelen şifahi bilgilerin, kurum içi ve dışı edinilen istihbari bilgiler ile sosyal çevre bilgisinin, işe alındıkları tarihteki referansların ve zaman içinde oluşan kanaat gibi unsurların gözönünde bulundurulduğunu belirten Şirket, başvurucu da dâhil 51 kişinin iş akdine şüphe feshi kapsamında son verildiğini ifade etmiştir.

43. Türkiye 15 Temmuz 2016 tarihinde askerî bir darbe teşebbüsüyle karşı karşıya kalmış, bu nedenle 21/7/2016 tarihinde ülke genelinde olağanüstü hâl ilan edilmesine karar verilmiş ve olağanüstü hâl 19/7/2018 tarihinde -yeniden uzatılmayarak- son bulmuştur. Kamu makamları ve yargı organları -olgusal temellere dayanarak- bu teşebbüsün arkasında FETÖ/PDY'nin olduğunu değerlendirmiştir (darbe teşebbüsü ve arkasındaki yapılanmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. *Aydın Yavuz ve diğerleri* [GK], B. No: 2016/22169, 20/6/2017, §§ 12-25). Darbe teşebbüsü sırasında ve sonrasında ülke genelinde darbe girişimiyle bağlantılı ya da doğrudan darbe girişimiyle bağlantılı olmasa bile FETÖ/PDY'nin kamu kurumlarındaki örgütlenmesinin yanı sıra FETÖ/PDY ile irtibatlı olduğu değerlendirilen bazı ticari kuruluşlara, finans kuruluşlarına ve medya organlarına yönelik birtakım idari tedbirlere başvurulmuştur (ayrıntılı bilgi için bkz. *Aydın Yavuz ve diğerleri*, §§ 34, 35).

44. Özel hukuk tüzel kişiliğini haiz işveren Şirketin bu kapsamda, özellikle darbe gecesi yaşanan olaylar üzerine personeline yönelik inceleme başlatması ve inceleme kriterleri makul görülmekle birlikte ne hukuk yargılamasında ne de Başsavcılığa yaptığı ihbar ve ceza soruşturması sürecinde başvurucuya ilişkin somut bir tespit, bilgi yahut belge ortaya koymadığı görülmüştür. Nitekim ceza soruşturması sonucunda da çeşitli kurumlar ile yapılan yazışmalar ve araştırmalar neticesinde Başsavcılık, işveren Şirketin soyut iddialar içeren ihbarı dışında bir delile ulaşılamadığı gerekçesiyle başvurucu yönünden kovuşturmaya yer olmadığına karar vermiştir.

45. Öte yandan Yargıtay, yaptığı temyiz incelemesinde Başsavcılığın kovuşturmaya yer olmadığı kararına rağmen işveren tarafından gönderilen belgelerde *"eğitim kaydının"* bulunduğunu belirtmiş; fesih için yeterli şüphenin oluştuğunu ifade etmiştir. Buna mukabil gerekçeli kararda; eğitim kaydından kastın ne olduğu, başvurucunun örgüt ile irtibatının eğitim kaydı tespiti ile nasıl bağdaştırıldığı hususlarında herhangi bir değerlendirmeye yer vermemiştir.

46. Dava dosyasına gönderilen belgeler ve başvurucunun savunması incelendiğinde başvurucunun eğitim hayatına ilişkin olarak sadece 2004 yılında örgütle iltisaklı olduğu belirlenen özel bir liseden mezun olduğu tespit edilebilmiştir. Başvurucu; iş akdi feshedilmeden on iki yıl öncesinde öğretmenlerinin tavsiyesi üzerine eğitim aldığı okul nedeniyle örgütle iltisaklı olduğu tespitinin yapılamayacağını, nitekim devam eden eğitim hayatında örgütle temas kurmadığını, okullarına gitmediğini, yurtlarında ya da evlerinde kalmadığını ileri sürmüştür.

47. Sonuca varmadan önce belirtmek gerekir ki derece mahkemeleri, kendisine sunulan tüm iddialara yanıt vermek zorunda değildir. Ancak ileri sürülen iddialardan biri kabul edildiğinde davanın sonucuna etkili olması hâlinde mahkeme bu hususa belirli ve açık bir yanıt vermek zorunda olabilir (*Yasemin Ekşi*, B. No: 2013/5486, 4/12/2013, § 56).

48. Başvuruya konu olaya ilişkin yukarıda yapılan tüm incelemeler neticesinde -ilgili mevzuat, Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi içtihadı da dikkate alındığında- başvurucunun iddia ve itirazlarının yargılamanın esasına temas eden ve davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda derece mahkemelerinden beklenen; başvurucu ile FETÖ/PDY arasındaki bağlantıyı gösteren somut, kişisel ve güncel sebepleri gerekçeli kararda ayrıntılı bir şekilde ortaya koyması, kendisini davanın reddi sonucuna götüren sebepleri net bir şekilde karara yansıtmasıdır.

49. Dolayısıyla gerekçeli kararda, işveren yönünden başvurucu ile aralarındaki güven ilişkisinin sarsılmasına neden olan olay ve olgulara dair yeterli inceleme ve araştırmanın yapılmadığı, başvurucunun yargılamanın esasına tesir eder nitelikteki iddia ve itirazlarının incelenmediği, bu iddiaların karşılanmadığı görülmüştür. Bu nedenle yargılama süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

50. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

51. Başvurucu ayrıca haksız fesih işlemi nedeniyle masumiyet karinesinin, çalışma hakkı ile suç ve cezada kanunilik ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verildiğinden diğer ihlal iddialarına ilişkin olarak kabul edilebilirlik ve esas yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek görülmemiştir.

3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

52. Başvurucu; ihlalin tespiti, yargılamanın yenilenmesi ve tazminat talebinde bulunmuştur.

53. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasında düzenlenen bireysel başvuruya özgü yeniden yargılama kurumunun özelliklerine ilişkin kapsamlı açıklamalar için bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100). Bu sebeple kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul 33. İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekmektedir.

54. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılamanın yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

55. Dosyalardaki belgeden tespit edilen 294,70 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.194,70 TL yargılama giderinin başvurucuya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin gerekçeli karar hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul 33. İş Mahkemesine (E.2016/1037, K.2017/157) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucunun tazminat talebinin REDDİNE,

E. 294,70 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.194,70 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 21/12/2022 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İKİNCİ BÖLÜM
KARAR

LEVENT ÖZMEN BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2019/10081**
Karar Tarihi : **21/12/2022**

Başkan : Kadir ÖZKAYA
Üyeler : M. Emin KUZ
Rıdvan GÜLEÇ
Yıldız SEFERİNOĞLU
Basri BAĞCI
Raportör : Fatma Burcu NACAR YÜCE
Başvurucu : Levent ÖZMEN
Vekili : Av. Mustafa YUVANÇ

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru; hizmet sözleşmesinin feshine dayanak yapılan soruşturma raporunun iptali davasında esaslı bir delilin dosyaya celbedilmemesi nedeniyle adil yargılanma hakkının, yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

2. Başvurucu, bir kamu kurumunda 8/12/2004 tarihinden itibaren birer yıllık dönemler hâlinde, yedi hizmet sözleşmesi yapılmak suretiyle uzman olarak çalışmıştır. Başvurucu hakkında işveren tarafından 2010 yılında bir rapor hazırlanmıştır. Söz konusu raporda, başvurucunun davalı kurumda eş yürütücü olarak görev aldığı proje kapsamında alımı yapılan cihazları sürekli olarak projenin yürütüldüğü kurumun dışına çıkardığı, özel işlerinde kullandığı veya kullandırdığı, bu davranışlarının hizmet sözleşmesine aykırılık oluşturduğu ve hizmet sözleşmesinin feshi için haklı sebep olarak kabul edildiği tespitlerine yer verilmiştir. Davalı idare söz konusu rapora dayanarak başvurucunun iş sözleşmesini 31/12/2010 tarihinde yenilememiştir.

3. Başvurucu, işe iade davası açmıştır. Ankara 5. İş Mahkemesinin 12/7/2011 tarihli kararıyla davanın kabulüne karar verilmiş, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5/7/2012 tarihli kararıyla fesih tarihinde işyerinde otuz işçi bulunması koşulu araştırılmadan hüküm tesis edildiği belirtilerek karar bozulmuştur. Yeniden yapılan yargılama sonucunda 10/5/2013 tarihli kararla dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiş, karar Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 15/11/2013 tarihli kararıyla onanarak kesinleşmiştir.

4. Başvurucu, davalı kurumun soruşturma raporunun iptali talebiyle 7/3/2012 tarihinde Ankara 2. İş Mahkemesinde (Mahkeme) dava açmıştır.

5. Mahkeme 16/11/2012 tarihli kararıyla yargı yolunun caiz olmaması, davanın idari yargı görevi alanına girmesi nedeniyle usulden davanın reddine karar vermiştir.

6. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 18/10/2016 tarihli kararıyla mahkeme kararını bozmuştur. Bozma kararında; iş sözleşmesinin feshinin haklı sebep olarak kabulü yönündeki soruşturma raporunun iptali talebinin 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olduğu, iş mahkemelerinin görevli ve Mahkemece verilen usulden ret kararının hatalı olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca başvurucunun bu davayı açmakta hukuki menfaatinin olup olmadığı hususu değerlendirilip varsa toplanacak deliller dosya içeriğiyle yeniden ele alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

7. Mahkemece bozma kararına uyularak yapılan yargılamada başvurucunun tanıklarının beyanları değerlendirilerek 15/6/2017 tarihli kararla davanın kabulüne, raporun geçersizliğine karar verilmiştir.

8. Karar, davalı tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 5/7/2018 tarihli ilamıyla bozma kararı vermiştir. Bozma gerekçesinde; başvurucunun proje kapsamında ve davalı kurum içinde kullanması gereken dizüstü bilgisayarı, masaüstü bilgisayarı, yazıcı ve kamerayı kurumun dışına çıkardığını belirterek bunları kurum dışına çıkarma konusunda yetkililerden izin aldığını yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlayamadığını ifade etmiştir. Gerekçede; dinlenen tanıklardan birinin bu konuda iznin zorunlu olmadığını, bir başkasının da diğer eş yürütücüden izin alınması gerektiğini ifade ettiğini vurgulayarak beyanlarının çelişkili olduğunu ve Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

9. Yargıtayın bozma kararı sonrası başvurucu, Mahkemeye sunduğu 28/11/2018 tarihli dilekçesiyle iş akdinin bir kumpas sonucu feshedildiğine yönelik olarak 2018 yılı içinde Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine (CİMER) şikâyette bulunduğunu ifade etmiştir. Ayrıca dilekçede; başvurusu üzerine Enerji Bakanlığı Teftiş Kurulu tarafından başlatılan soruşturma sonrasında, Fetullahçı Terör Örgütü/Paralel Devlet Yapılanması (FETÖ/PDY) tarafından kurulan kumpasa maruz kaldığına, iş akdinin feshinin haksız olduğuna, iş akdinin feshine dayanak yapılan raporun gerçek olmadığına ilişkin olarak yeniden rapor düzenlendiğini ancak bu raporun tarafına verilmediğini belirterek Bakanlıktan istenmesini ve Yargıtay bozma ilamına karşı direnilmesini talep etmiştir.

10. Yargıtayın bozma kararı sonrasında, 29/11/2018 tarihinde yapılan duruşmada başvurucu vekili dilekçedeki iddialarını ve taleplerini tekrarlamıştır. Başvurucu vekilinin Enerji Bakanlığı Teftiş Kurulunca hazırlanan raporun dosyaya getirtilmesine dair talebi hususunda Mahkeme bir karar vermemiştir.

11. Mahkeme bozma kararına uyarak 29/11/2018 tarihli kararla davanın reddine karar vermiştir. Kararının ilgili kısmı şu şekildedir:

> *"Kararın davalı vekili tarafından temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 05/07/2018 gün ve 2018/6921-17211 E ve K no'lu kararı ile "...Somut olayda, davacı eş yürütücü olarak görev aldığı proje kapsamında alımı yapılan cihazları sürekli olarak projenin yürütüldüğü kurumun dışına çıkardığı, özel işlerinde kullandığı veya kullandırdığı, bu davranışlarının hizmet sözleşmesine aykırılık oluşturduğu ve hizmet sözleşmesinin feshi için haklı sebep olarak kabul edildiği şeklindeki davalı kurumun soruşturma raporunun iptalini talep etmiştir. İş sözleşmesinin feshinin haklı sebep olarak kabul edildiği yönündeki*

soruşturma raporunun iptali talebinin İş Kanunu kapsamında olduğu nazara alındığında iş mahkemelerin görevli olduğu anlaşıldığından mahkemece verilen usulden ret kararı hatalıdır. Bu suretle öncelikle davacının bu davayı açmakta hukuki menfaatinin olup olmadığı değerlendirilerek, varsa toplanacak deliller dosya içeriği ile yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre karar verilmelidir. Hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."gerekçesiyle mahkememiz kararının bozulmasına karar vermiştir.

Yeniden yapılan yargılama sırasında usul ve yasaya uygun görülen yargıtay bozma ilamına uyularak yargıtay bozma ilamı gereğince davanın reddine karar verilmiştir. "

12. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 7/2/2019 tarihinde hükmü onamış ve karar kesinleşmiştir.

13. Başvurucu, nihai hükmü 5/3/2019 tarihinde öğrendikten sonra 2/4/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur. Başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

A. Uygulanabilirlik Yönünden

14. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip olduğu belirtilmiş ancak hakkın kapsamı düzenlenmemiştir. 3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanun'un Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına "*adil yargılanma hakkı*" ibaresinin eklenmesine ilişkin 14. maddesinin gerekçesine göre *"değişiklikle Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerce de güvence altına alınmış olan adil yargılama hakkı metne dahil"* edilmiştir. Dolayısıyla Anayasa'nın 36. maddesinde "*herkesin adil yargılanma hakkına sahip olduğu*" ibaresinin eklenmesinin amacının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (Sözleşme) düzenlenen adil yargılanma hakkını anayasal güvence altına almak olduğu anlaşılmaktadır (*Yaşar Çoban* [GK], B. No: 2014/6673, 25/7/2017, § 54). Bu itibarla Anayasa'da güvence altına alınan adil yargılanma hakkının kapsam ve içeriği belirlenirken Sözleşme'nin *"Adil yargılanma hakkı"* kenar başlıklı 6. maddesinin de gözönünde bulundurulması gerekir (*Onurhan Solmaz*, B. No: 2012/1049, 26/3/2013, § 22).

15. Sözleşme, bir kişinin sahip olduğunu ileri sürebileceği tüm hak ve yükümlülükler bakımından adil yargılanma hakkını güvence altına almamaktadır. Sözleşme'nin adil yargılanma hakkını düzenleyen 6. maddesinde adil yargılanmaya ilişkin hak ve ilkelerin *medeni hak ve yükümlülükler ile ilgili uyuşmazlıkların* ve bir *suç isnadının* esasının karara bağlanması esnasında geçerli olduğu belirtilerek hakkın kapsamı bu konularla sınırlandırılmıştır. Hak arama hürriyetinin ihlal edildiği gerekçesiyle bireysel başvuruda bulunabilmek için ya başvurucunun medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili bir uyuşmazlığın tarafı olması ya da başvurucuya yönelik bir suç isnadının esası hakkında karar verilmiş olması gerekir. Dolayısıyla bahsedilen hâller dışında kalan adil yargılanma hakkının ihlali iddiasına dayanan başvurular Anayasa ve Sözleşme'nin ortak koruma alanı kapsamı dışında kalacağından bireysel başvuruya konu olamaz (*Onurhan Solmaz*, § 23).

16. Somut olayda suç isnadına bağlı bir yargılamanın mevcut olmadığı hususunda tereddüt bulunmamaktadır. Diğer taraftan yukarıda da belirtildiği üzere bir kimsenin *medeni hak ve yükümlülükleri*nin karara bağlanmasıyla ilgili bir yargılama usulünde ise Sözleşme'nin 6. maddesinin uygulanabileceğinde kuşku yoktur. Bununla birlikte Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Sözleşme'nin 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının *medeni* meselelerde uygulanabilmesi için ilk olarak ortada bir *uyuşmazlığın* bulunması koşulunu aramakta; uyuşmazlığın iç hukukta tanınmış olduğu söylenebilecek *haklar ve yükümlülükler* ile ilgili olması, bu haklar ve yükümlülüklerin de Sözleşme'deki anlamıyla *medeni* olması gerektiğini vurgulamaktadır.

17. Başvurucu somut davada iş sözleşmesinin yenilenmemesinde esas alınan soruşturma raporunun gerçeği yansıtmadığının tespitini talep etmiştir. 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinde bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesinin tespit davasına konu edilebileceği belirtilmiştir. Bu niteliği itibarıyla tespit davasını medeni hak ve yükümlülük bağlamında bir uyuşmazlık olarak kabul etmek gerekmektedir. Dolayısıyla yargısal sürecin medeni hak ve yükümlülüklere ilişkin uyuşmazlık kapsamında kaldığı, başvuruda Anayasa'nın 36. maddesinin uygulanmasının mümkün olduğu sonucuna varılmıştır.

B. Silahların Eşitliği ve Çelişmeli Yargılama İlkesinin İhlal Edildiğine İlişkin İddia

18. Başvurucu, çalıştığı kurumdaki yöneticilerin FETÖ/PDY'ye üye olma suçundan tutuklandığını ve görevden çıkarıldığını, kendisinin iş akdinin de kumpas sonucu feshedildiğini, Enerji Bakanlığı Teftiş Kurulunun başlattığı soruşturma sonrasında iş akdinin feshine dayanak yapılan raporun gerçek olmadığına ilişkin yeniden rapor düzenlendiğini, Yargıtayın bozma ilamından sonra bu raporun kurumdan istenmesini Mahkemeden talep etmesine rağmen talebinin dikkate alınmadığını ve bozma hükmüne uyularak davanın reddedildiğini belirtmiş; adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

19. Başvurucunun yargılamaya ilişkin şikâyeti adil yargılanma hakkının güvencelerinden biri olan silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkeleri kapsamında incelenmiştir.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

20. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiği iddiası yönünden başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

a. Genel İlkeler

21. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı maddi adaleti değil şeklî adaleti temin etmeye yönelik güvenceler içermektedir. Bu bakımdan adil yargılanma hakkı davanın taraflardan biri lehine sonuçlanmasını garanti etmemektedir. Adil

yargılanma hakkı temel olarak yargılama sürecinin ve usulünün hakkaniyete uygun olarak yürütülmesini teminat altına almaktadır (*M.B.* [GK], B. No: 2018/37392, 23/7/2020, § 80).

22. Anayasa'nın 36. maddesi uyarınca herkes iddia bulunma, savunma ve adil yargılanma haklarına sahiptir. Anayasa'nın anılan maddesinde adil yargılanma hakkından ayrı olarak iddia ve savunma haklarına birlikte yer verilmesi, taraflara iddia ve savunmalarını mahkeme önünde dile getirme fırsatı tanınması gerektiği anlamını da içermektedir (*Mehmet Fidan*, B. No: 2014/14673, 20/9/2017, § 37).

23. Anayasa'nın 36. maddesine *"adil yargılanma"* ibaresinin eklenmesine ilişkin gerekçede, Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınan adil yargılama hakkının madde metnine dâhil edildiği vurgulanmıştır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de Anayasa'nın 36. maddesi uyarınca inceleme yaptığı birçok kararında, AİHM içtihadıyla adil yargılanma hakkının kapsamına dâhil edilen *silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama* ilkelerine Anayasa'nın 36. maddesi kapsamında yer vermektedir. Bu itibarla anılan ilkenin adil yargılanma hakkının kapsam ve içeriğine dâhil olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Anılan ilkeye uygun yürütülmeyen bir yargılamanın hakkaniyete uygun olması olanaklı değildir (*Mehmet Fidan*, § 38).

24. Anayasa Mahkemesinin görevi, başvuru konusu yargılamanın bir bütün olarak adil olup olmadığını değerlendirmektir. Genel anlamda hakkaniyete uygun bir yargılamanın yürütülebilmesi için silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkeleri ışığında taraflara iddialarını sunma hususunda uygun imkânların sağlanması şarttır (*Yüksel Hançer*, B. No: 2013/2116, 23/1/2014, § 19).

25. Silahların eşitliği ilkesi davanın taraflarının usule ilişkin haklar bakımından aynı koşullara tabi tutulması, taraflardan birinin diğerine göre daha zayıf bir duruma düşürülmeksizin iddia ve savunmalarını makul bir şekilde mahkeme önünde dile getirme fırsatına sahip olması ve yargılamaya etkin katılımlarının sağlanması anlamına gelir (*Yaşasın Aslan*, B. No: 2013/1134, 16/5/2013, § 32).

26. Yargılamanın tüm aşamalarında silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin güvence altına alınarak adil yargılanma hakkının korunması hukuk devleti olmanın bir gereğidir (*Mustafa Kupal*, B. No: 2013/7727, 4/2/2016, § 52).

27. Yargılama makamları yargılamanın taraflarının ileri sürdüğü iddiaları ve gösterdiği delilleri gereği gibi incelemek zorundadır. Bununla birlikte belirli bir davaya ilişkin olarak delilleri değerlendirme ve gösterilmek istenen delilin davayla ilgili olup olmadığına karar verme yetkisi esasen derece mahkemelerine aittir. Mevcut yargılamada geçerli olan delil sunma ve inceleme yöntemlerinin adil yargılanma hakkına uygun olup olmadığını denetlemek Anayasa Mahkemesinin görevi kapsamında olmayıp Anayasa Mahkemesinin görevi başvuru konusu yargılamanın bütünlüğü içinde adil olup olmadığını değerlendirmektir. Genel anlamda hakkaniyete uygun bir yargılamanın yürütülebilmesi için silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkeleri ışığında taraflara iddialarını sunmak hususunda uygun olanakların sağlanması şarttır. Taraflara tanık delili de dâhil olmak üzere delillerini sunma ve inceletme noktasında da uygun imkânların tanınması gerekir. Bu anlamda delillere ilişkin dengesizlik veya hakkaniyetsizlik iddiaları yargılamanın bütünü gözönünde bulundurularak değerlendirilmelidir (*Muhittin Kaya*, B. No: 2013/1213, 4/12/2013, § 27).

b. İlkelerin Olaya Uygulanması

28. Somut olayda hizmet sözleşmesinin yenilenmemesine esas tutulan soruşturma raporunun iptali davasında söz konusu raporun geçersizliğini ortaya koyduğu ileri sürülen Enerji Bakanlığı Teftiş Kurulunca hazırlanan raporun başvurucunun iddiasını ispat edebilmek için önemli olduğu ve başvurucunun bu raporu kendi imkânlarıyla temin edemediğini iddia ettiği görülmüştür.

29. Mahkeme, esasa ilişkin olarak raporun geçersizliğini ortaya koyacak herhangi bir delilin dosya kapsamında elde edilemediği gerekçesiyle ret kararı vermiş ise de yargılama sırasında davanın sonucunu etkileyebilecek nitelikte bir delil olduğu anlaşılan ve başvurucunun kendi imkânlarıyla dosyaya sunamadığı söz konusu raporun getirtilmesine ilişkin olarak Mahkemenin bir işlem tesis etmediği görülmüştür.

30. Anayasa Mahkemesi kararlarında sürekli vurgulandığı üzere bir delilin davayla ilgili olup olmadığına karar verme yetkisinin yargılamayı yürüten mahkemeye ait olduğu açıktır. Ancak mahkemenin taraflarca ileri sürülen ve davanın esasıyla ilgili olduğu iddia edilen bir delilin gerçekten bu nitelikte olup olmadığını tespit etmesi ve ilgili değilse bunun gerekçesini göstermesi gerekmektedir. Aksi durumda dosyanın incelenmesinde menfaati olan taraf açısından yargılamada kurulması gereken dengenin aleyhe bozulması sonucu ortaya çıkabilir.

31. Başvurucu, iddialarına esas olan rapor hakkında dosyaya somut olarak bilgi vermiş; Mahkemece raporun gerçekten davanın çözümünde yararlı olup olmayacağı hususunda değerlendirme yapılmaksızın talep reddedilmiştir. Dolayısıyla somut başvuruda söz konusu raporun istenmemesinin geçerli bir nedeninin bulunup bulunmadığı Mahkemece açıklanmayarak esaslı bir delili inceletme imkânından yararlandırılmamaya ilişkin makul gerekçeler sunma yükümlülüğü kamu makamları tarafından yerine getirilmemiştir.

32. Bu açıdan başvurucunun iddiasını ispat etmek amacıyla talep ettiği delil değerlendirilmeden yargılamanın sonlandırılması diğer tarafa nazaran başvurucuyu dezavantajlı duruma düşürmüştür.

33. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının güvencelerinden olan silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

C. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

34. Başvurucu, makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

35. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddia yönünden başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

36. Anayasa Mahkemesi, *Güher Ergun ve diğerleri* (B. No: 2012/13, 2/7/2013) kararında uygulanacak anayasal ilkeleri belirlemiştir. Bu çerçevede yargılama süresinin

makul olmadığı gerekçesiyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Somut başvuruda da yargılamanın 6 yıl 11 ay sürdüğü anlaşıldığından anılan kararda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır. Bu doğrultuda başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

III. GİDERİM

37. Başvurucu; ihlalin tespiti, yeniden yargılama ve 250.000 TL manevi tazminata karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

38. Başvuruda silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (*Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100). Silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlali yönünden yeniden yargılamanın yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından başvurucunun tazminat talebi kabul edilmemiştir.

39. Ayrıca makul sürede yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılabilmesi için başvurucuya manevi zararları karşılığında net 27.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar verilmesi gerekir.

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. 1. Silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

2. Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. 1. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin İHLAL EDİLDİĞİNE,

2. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin silahların eşitliği ve çelişmeli yargılama ilkelerinin ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Ankara 2. İş Mahkemesine (E.2018/418, K.2018/658) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucuya makul sürede yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için net 27.000 TL manevi tazminat ÖDENMESİNE, diğer tazminat taleplerinin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 21/12/2022 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM
KARAR

KEREM YALÇIN BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : **2019/26463**
Karar Tarihi : **12/1/2023**

Başkan : Hasan Tahsin GÖKCAN
Üyeler : Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Selahaddin MENTEŞ
İrfan FİDAN
Muhterem İNCE
Raportör : Eren Can BENAKAY
Başvurucu : Kerem YALÇIN
Vekili : Av. Cihan SEVİM

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlandığı gerekçesiyle sürekli işçi kadrosuna geçme talebinin reddine dair işleme karşı açılan iptal davasında davanın sonucuna etkili iddianın kararda karşılanmaması nedeniyle gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 30/7/2019 tarihinde yapılmıştır.

3. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı beyanda bulunmuştur.

III. OLAY VE OLGULAR

5. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

6. Başvurucu, İstanbul Anadolu Adliyesi bünyesinde taşeron işçi olarak çalışmaktayken 20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin (696 sayılı KHK) 127. maddesiyle 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye (375 sayılı KHK) eklenen geçici 24. maddesi kapsamında sürekli işçi kadrosuna atanmak için başvurmuştur.

7. Başvurucu hakkında 3/10/2016 tarihli ve 676 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin (676 sayılı KHK) 74. maddesiyle 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendine eklenen (8) numaralı alt bent uyarınca güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yaptırılmıştır. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumsuz sonuçlanması nedeniyle başvurucunun başvurusu reddedilmiş ve iş akdi feshedilmiştir.

8. Başvurucu, söz konusu işlemin iptali istemiyle 18/5/2018 tarihinde dava açmıştır.

9. İstanbul 8. İdare Mahkemesi (Mahkeme) 28/5/2018 tarihinde dava dilekçesinin reddine karar vermiştir. Kararda, dava dilekçesinin 6/1/1982 tarihli ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 3. maddesine uygun olmadığını belirtmiştir.

10. Başvurucu, yeniden hazırladığı dava dilekçesiyle 28/6/2018 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde, güvenlik soruşturmasına ilişkin herhangi bir açıklama yapılmamasından ve güvenlik soruşturmasının neden olumsuz olarak sonuçlandığını bilmemesinden yakınmıştır. Sürekli işçi kadrosuna geçirilmeyerek sözleşmesinin feshedilmesine yol açan durumun sebebini bilmediğini ifade etmiştir.

11. Mahkeme 24/10/2018 tarihinde davayı reddetmiştir. Kararın gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

> *"Dava dosyasının incelenmesinden, İstanbul Anadolu Adalet Sarayında* [E.] *Grup Güvenlik Ltd Şti isimli işverene bağlı güvenlik görevlisi olarak görev yapan ve daimi işçi kadrosuna atanmak üzere başvuruda bulunan davacının, 12.03.2018 ve 13.03.2018 tarihlerinde yapılan Sözlü Sınava katıldığı ve Sözlü Sınav sonucunda arşiv araştırması ve güvenlik soruşturmasının olumsuz olduğu gerekçesiyle sürekli işçi kadrosuna geçirilmemesine ilişkin dava konusu işlemin tesis edildiği anlaşılmaktadır.*
>
> *Uyuşmazlıkta, görevin önem ve özelliği dikkate alındığında, hakkında yapılan arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması sonucunda takdir yetkisine dayalı olarak tesis edilen davacının sürekli işçi kadrosuna geçirilmemesine ilişkin dava konusu işlemin dayandığı gerekçelerin hukuken kabul edilebilir nitelikte olduğu ve bu yönüyle de hukuka ve mevzuata aykırı olmadığı sonuç ve kanaatine varılmaktadır."*

12. Başvurucu, karara karşı 6/12/2018 tarihinde istinaf yoluna başvurmuştur. İstinaf dilekçesinde, güvenlik soruşturmasının neden olumsuz olarak sonuçlandığını bilmediğini bir kez daha tekrar etmiştir. Herhangi bir terör örgütü ile bağlantısının bulunmadığını belirttikten sonra sabıka kaydı temiz olduğu gibi hakkında açılmış herhangi bir soruşturma ya da kovuşturmanın da mevcut olmadığını ifade etmiştir. Öte yandan mahkeme kararının gerekçesinin yetersiz olduğunu ve yalnızca idarenin takdir hakkı denilerek işlemin meşrulaştırılamayacağını söylemiştir.

13. İstanbul Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi (Bölge İdare Mahkemesi) 4/7/2019 tarihinde istinaf talebini kesin olarak reddetmiştir.

14. Nihai karar başvurucuya 15/7/2019 tarihinde tebliğ edilmiştir. Başvurucu 30/7/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

15. 696 sayılı KHK'nın 127. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 23- 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

...

kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler...

..."

16. 657 sayılı Kanun'un 48. maddesi şöyledir:

"Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar:

1. Türk Vatandaşı olmak,

2. Bu Kanunun 40 ncı maddesindeki yaş şartlarını taşımak,

3. Bu Kanunun 41 nci maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak,

4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

5. Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.

6. Askerlik durumu itibariyle;

a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

7. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek (...) akıl hastalığı (...) bulunmamak.

8. [Anayasa Mahkemesinin 24/7/2019 tarihli ve E.:2018/73; K.:2019/65 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir]

B) Özel şartlar:

1. Hizmet göreceği sınıf için 36 ve 41 nci maddelerde belirtilen öğretim ve eğitim kurumlarının birinden diploma almış olmak,

2. Kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımak."

17. 676 sayılı KHK'nın 74. maddesiyle 657 sayılı Kanun'un 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendine eklenen ve Anayasa Mahkemesinin 24/7/2019 tarihli ve E.2018/73, K.2019/65 sayılı kararıyla iptal edilen (8) numaralı alt bent şöyledir:

"Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

18. Anayasa Mahkemesinin 12/1/2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Gerekçeli Karar Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

19. Başvurucu, güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak sonuçlanmasının sebebinin idare tarafından bildirilmediğini belirtmiştir. Mahkeme ve Bölge İdare Mahkemesi kararlarının gerekçelerinde de güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak sonuçlanmasının nedeninin yer almadığını ifade etmiştir. Sebebi ortaya konulmadan tesis edilen işlemin hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

20. Bakanlık görüşünde, Mahkemenin, dava konusu maddi olay ve olguları, delillerin değerlendirmesini, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanmasını, uyuşmazlıkla ilgili vardığı sonucu ve kullandığı takdir yetkisinin sebeplerini gerekçelendirdiği ve bu suretle hükmün kesinleştiği belirtilmiştir. Mevcut başvurunun kabul edilebilirliğine dair yapılacak incelemede başvurucunun iddialarının kanun yolu şikâyeti niteliğinde olup olmadığı hususunun da dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Başvurucu hakkında verilen kararın olağanüstü hâl döneminde çıkarılan bir düzenlemeye istinaden alınması nedeniyle, yapılacak incelemede Anayasa'nın 15. maddesinin de dikkate alınmasının yararlı olacağı bildirilmiştir.

21. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanında güvenlik soruşturmasına esas alınan verilerin kendisi ile paylaşılmaması nedeniyle silahların eşitliği ve çelişmeli yargılanma ilkelerinin ihlal edilmesinden şikâyet etmiştir. İdare tarafından objektif

değerlendirme yapılmaksızın davaya konu işlemin tesis edilmesinden yakınmıştır. Keyfî ve kamu hizmeti gereklerine aykırı olarak alınan kararın hukuka uygunluk denetiminin gereği gibi yapılmadığını iddia etmiştir.

2. Değerlendirme

22. Anayasa'nın "*Hak arama hürriyeti*" kenar başlıklı 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

> *"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."*

23. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Somut olayda başvurucunun temel iddiası, güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak sonuçlanmasının nedeninin derece mahkemeleri kararında yer almamasıdır. Bu nedenle başvurucunun iddialarının adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli hakkı yönünden incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

24. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

i. Genel İlkeler

25. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı maddi adaleti değil şeklî adaleti temin etmeye yönelik güvenceler içermektedir. Bu bakımdan adil yargılanma hakkı davanın taraflardan biri lehine sonuçlanmasını garanti etmemektedir. Adil yargılanma hakkı temel olarak yargılama sürecinin ve usulünün hakkaniyete uygun olarak yürütülmesini teminat altına almaktadır (*M.B.* [GK], B. No: 2018/37392, 23/7/2020, § 80).

26. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme ve bunun doğal sonucu olarak da iddia, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. Anılan maddeyle güvence altına alınan hak arama özgürlüğü, kendisi bir temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden biridir. Bu bağlamda Anayasa'nın bütün mahkemelerin her türlü kararlarının gerekçeli olarak yazılmasını ifade eden 141. maddesinin de hak arama hürriyetinin kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gerektiği açıktır (*Vedat Benli*, B. No: 2013/307, 16/5/2013, § 30).

27. Anılan kurallar uyarınca, ilke olarak mahkeme kararlarının gerekçeli olması, adil yargılanma hakkının bir gereğidir. Derece mahkemelerince dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanmasını, delillerin değerlendirilmesini, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanmasını, uyuşmazlıkla ilgili varılan sonucu, sonuca varılmasında kullanılan takdir yetkisinin sebeplerini makul bir şekilde gerekçelendirmek zorundadır. Bu gerekçelerin

oluşturulmasında açık bir keyfilik görüntüsünün olmaması ve makul bir biçimde gerekçe gösterilmesi hâlinde adil yargılanma hakkının ihlalinden söz edilemez (*İbrahim Ataş*, B. No: 2013/1235, 13/6/2013, § 23).

28. Makul gerekçe; davaya konu olay ve olguların mahkemece nasıl nitelendirildiğini, kurulan hükmün hangi nedenlere ve hukuksal düzenlemelere dayandırıldığını ortaya koyacak, olay ve olgular ile hüküm arasındaki bağlantıyı gösterecek nitelikte olmalıdır. Zira tarafların o dava yönünden hukuk düzenince hangi nedenle haklı veya haksız görüldüklerini anlayıp değerlendirebilmeleri için ortada usulüne uygun şekilde oluşturulmuş, hükmün hangi nedenle o içerik ve kapsamda verildiğini gösteren, ifadeleri özenle seçilmiş ve kuşkuya yer vermeyecek açıklıktaki bir gerekçe bölümünün ve buna uyumlu hüküm fıkralarının bulunması zorunludur (*İbrahim Ataş*, § 24).

29. Kararların gerekçeli olması, davanın taraflarının mahkeme kararının dayanağını öğrenerek mahkemelere ve genel olarak yargıya güven duymalarını sağladığı gibi tarafların kanun yoluna etkili başvuru yapmalarını mümkün hâle getiren en önemli faktörlerdendir. Gerekçesi bilinmeyen bir karara karşı gidilecek kanun yolunun etkin kullanılması mümkün olmayacağı gibi bahsedilen kanun yolunda yapılacak incelemenin de etkin olması beklenemez (*Vesim Parlak*, B. No: 2012/1034, 20/3/2014, § 34).

ii. İlkelerin Olaya Uygulanması

30. Somut olayda sürekli işçi kadrosuna geçme talebinde bulunan başvurucu hakkında yapılan güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak neticelenmesi nedeniyle başvurucunun talebi reddedilmiştir. İşleme karşı açılan dava reddedilirken Mahkeme, işlemin dayandığı gerekçelerin hukuken kabul edilebilir nitelikte olduğunu ve hukuka aykırı olmadığını belirtmiştir. Ancak Mahkeme, güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak kabul edilmesine ilişkin gerekçelerin neler olduğunu, güvenlik soruşturması sonucunda tespit edilenleri açıklamamış ve bu hususları değerlendirmemiştir.

31. 657 sayılı Kanun'un 48. maddesine eklenen *"Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak"* biçimindeki alt bendin tüm devlet memurluğu kadrolarına atanabilmek için güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılması şartı getirdiği açıktır. 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosuna geçmek isteyen kişilerin 657 sayılı Kanun'un 48. maddesinde belirtilen şartları taşıması gerekmektedir. Bu sebeple sürekli işçi kadrosuna geçmek isteyen başvurucunun güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasına tabi tutulacağının öngörülebilir olduğundan kuşku duymayı gerektirecek bir neden bulunmamaktadır. Bireysel başvuruya konu kararın gerekçesinden Mahkemenin 657 sayılı Kanun'un 48. maddesine eklenen alt bentteki şartı *güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırmasının olumlu sonuçlanması* biçiminde yorumladığı anlaşılmaktadır.

32. Anılan kuralın Anayasa Mahkemesinin 24/7/2019 tarihli ve E.2018/73, K.2019/65 sayılı kararıyla iptal edilmiş olması da bu neticeyi değiştirmemektedir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararında özel hayata saygı hakkıyla sınırlı bir inceleme yapıldığı dikkatten kaçırılmamalıdır. Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonucu bireylerin kişisel verilerinin toplanmasının, işlenmesinin ve kullanılmasının kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına müdahale teşkil ettiği kabul edilerek bu müdahaleye dayanak oluşturan kanunun hukuk devleti ilkesinin gerektirdiği kriterleri karşılayıp karşılamadığı irdelenmiştir. Anayasa Mahkemesi, güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması neticesinde devlet memurluğuna atanmada esas alınacak

kişisel veri niteliğindeki bilgilerin alınmasına, kullanılmasına ve işlenmesine yönelik güvenceler ve temel ilkeler kanunla belirlenmeksizin bunların alınmasına ve kullanılmasına izin verilmesinin Anayasa'nın 13., 20. ve 128. maddeleriyle bağdaşmadığı sonucuna ulaşmıştır (*Sebiha Kaya,* B. No: 2018/34124, 20/5/2021, § 45).

33. Uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kurallarının yorumlanmasında öncelikli yetkinin derece mahkemelerine ait olduğunun altı bir kez daha çizilmelidir. Anayasa Mahkemesinin kendi yorumunu derece mahkemelerininkinin yerine kaim etmesi söz konusu olamaz. Bununla birlikte derece mahkemelerinin yorumlarının etkilerinin adil yargılanma hakkıyla çelişip çelişmediğini incelemek Anayasa Mahkemesinin görevindedir. Bu bakımdan bireysel başvuru kapsamında yapılacak değerlendirmede derece mahkemelerinin söz konusu fıkranın güvenlik soruşturmasının olumlu sonuçlanmasını gerektirdiği biçimindeki yorumu veri kabul edilecektir (*Sebiha Kaya,* § 48).

34. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının olumlu sonuçlanması şartının aranmasının kuralı belli ölçüde muğlaklaştırdığı söylenebilir. Zira güvenlik soruşturmasının olumlu neticelenip neticelenmediği konusunda ulaşılacak sonucun atamaya yetkili konumda bulunan kişi veya kişilere bağlı olarak değişmesi riski bulunmaktadır. Bu da keyfî ve ayrımcı uygulamaların gelişmesine, dolayısıyla bireylerin devlete olan güvenlerinin zedelenmesine sebep olabilecektir (*Sebiha Kaya,* § 49).

35. Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi; hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013). Bu noktada gerekçeli karar hakkının, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerinin tesisinde önemli bir araç olarak işlev gördüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. Zira kişiler ancak gerekçeli karar vasıtasıyla somut olayın hukuk kuralları karşısında nasıl konumlandırıldığını öğrenebilmekte ve buna karşı etkili bir savunma geliştirme imkânı bulabilmektedir.

36. Derece mahkemelerince gerçekleştirilen araştırma ve incelemeler neticesinde tespit edilen hususların, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkelerini temin edecek ve keyfî uygulamaların önüne geçecek şekilde somut olayın özelliği dikkate alınarak gerekçeli kararda ortaya konulması gerekmektedir. Bu kapsamda sadece şeklî anlamda bir gerekçenin varlığı yeterli değildir, aynı zamanda makul olması aranmaktadır. Makul gerekçeden anlaşılması gereken, mahkemelerin dava konusu maddi olay ve olguların kanıtlanmasını, delillerin değerlendirilmesini, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanmasını, uyuşmazlıkla ilgili vardığı sonucu, sonuca varılmasında kullandığı takdir yetkisinin sebeplerini ortaya koymasıdır (bkz. §§ 25-29).

37. Bu nedenle güvenlik soruşturmasının olumsuz olmasına bağlı olarak atanmamaya dair tesis edilen işleme karşı açılan bir davada, davacının hangi sebeple güvenlik soruşturmasının olumsuz olarak sonuçlandığının ve güvenlik soruşturması neticesinde elde edilen verinin kişinin yapacağı görevi neden olumsuz olarak etkilediğinin açıkça ortaya konulması önemlidir. Bu kapsamda derece mahkemelerinden beklenen, güvenlik soruşturması sonucunda elde edilen bilgilerin neler olduğunu kararında belirtmesi ve söz konusu bilgiyi, davacının yerleştirildiği kurumu ve alacağı görevi gözönünde bulundurarak

değerlendirmesidir. Burada önemli olan husus, güvenlik soruşturmasının olumsuz sonuçlanmasını doğuran tespitlerin davacının şahsından kaynaklanması ya da davacının şahsıyla güncel ve kişisel bir bağlantıyı ortaya koyabilecek nitelikte olmasıdır. Yine bu noktada derece mahkemelerince söz konusu bağlantının nasıl kurulduğunun detaylı bir şekilde gerekçelendirilmesi, keyfiliğin önüne geçebilmek adına önem arz etmektedir.

38. Bununla birlikte kamu güvenliği veya başkalarının haklarının korunması gibi haklı nedenlerin bulunması hâlinde hükme esas alınan kanıt ve belgelerin başvurucuya verilmemesi veya gösterilmemesi makul görülebilir. Ancak bu hâlde dahi hükme esas alınan belge kendisine verilmeyen başvurucunun savunma hakkında meydana gelen bu kısıtlamayı telafi edecek karşıt-dengeleyici imkânların başvurucuya sağlanması gerekir. Bu bağlamda başvurucunun belge içeriğinden haberdar edilmesinin, buna karşı savunma ve itirazlarını mahkemeye sunabilme fırsatına sahip olmasının dengeleyici bir imkân olduğu söylenebilir. Yine söz konusu belgenin başvurucu tarafından bilinmesinin sakıncalı olduğu düşünülen kısımları karartılarak başvurucuya verilmesi ya da başvurucunun söz konusu belgeyi mahkeme kaleminde inceleme fırsatı bulması da dengeleyici birer imkân olarak görülebilir (*Ayfer Atalmış*, B. No: 2016/12198, 9/6/2020, § 35).

39. Mahkeme kararından başvurucunun güvenlik soruşturmasının neden olumsuz olarak kabul edildiği anlaşılamamaktadır. Kararın dayanağı olan istihbari nitelikteki bilginin içeriğinde yer alan tespit aktarılmamış ve buna ilişkin değerlendirmede bulunulmamıştır. Bu nedenle güvenlik soruşturmasının olumsuz sonuçlanmasının davacının şahsına bağlı hangi nedenden kaynaklandığı anlaşılamamıştır. Bunun yanı sıra kararda güvenlik soruşturması sonucunda elde edilen bilginin başvurucunun yapacağı göreve hangi nedenle olumsuz bir etki yaptığı da ortaya konulmamıştır. Öte yandan başvurucu hakkında yapılan tespitlerin neden başvurucu ile paylaşılmadığı kararda belirtilmediği gibi paylaşılmama nedeniyle savunma hakkında meydana gelen kısıtlamayı telafi edecek herhangi bir yolun denendiğine ilişkin açıklama da yapılmamıştır.

40. Kural olarak derece mahkemesi kararında esasa ilişkin hususlarda yeterli gerekçe bulunması hâlinde istinaf merciince bu karara atıf yapılarak değerlendirmede bulunulması makul görülebilir. İlk derece mahkemesi kararında gerekçe bulunmadığı hâllerde ise başvurucular tarafından ileri sürülen esaslı itirazların istinaf mercii tarafından gerekçeli bir şekilde karşılanması gerekir. Somut olayda başvurucunun temel iddialarının ilk derece mahkemesince kararda tartışılmamasına ve gerekçe oluşturulmamasına rağmen başvurucu tarafından ileri sürülen esaslı iddiaların Bölge İdare Mahkemesince de karşılanmadığı görülmüştür.

41. Sonuç olarak istihbari bilgilerin idari işlemi neden ve nasıl haklılaştırdığı hususunun derece mahkemelerinin gerekçelerinde yer almadığı görülmektedir. Derece mahkemeleri başvurucu hakkında elde edilen bilgileri herhangi bir şekilde değerlendirmemiş, bilginin tesis edilen işleme ulaşmadaki hukuki etkisi ve benzeri boyutları ile işin esasıyla ilgili kendi değerlendirmesini ortaya koymamıştır. Diğer bir ifadeyle başvurucunun güvenlik soruşturmasının sonucuna ilişkin iddiaları yeterli bir şekilde açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu nedenle yargılama süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

42. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

B. Diğer İhlal İddiaları

43. Başvurucu, görevine başlatılmamasına bağlı olarak kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkının, suçta ve cezada kanunilik ilkesinin ve eşitlik ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

44. Başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verildiğinden kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkının, suçta ve cezada kanunilik ilkesinin ve eşitlik ilkesinin ihlal edildiğine yönelik iddiaları hakkında kabul edilebilirlik ve esas yönünden ayrıca bir inceleme yapılmasına gerek görülmemiştir.

C. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

45. Başvurucu; ihlalin tespiti, yeniden yargılama yapılması ve 10.000 TL maddi tazminat ile 30.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

46. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasında düzenlenen bireysel başvuruya özgü yeniden yargılama kurumunun özelliklerine ilişkin kapsamlı açıklamalar için bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

47. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılamanın yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin gerekçeli karar hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul 8. İdare Mahkemesine (E.2018/1378, K.2018/1990) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucunun tazminat taleplerinin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 12/1/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

GENEL KURUL
KARAR

KENAN KALKAN BAŞVURUSU

Başvuru Numarası :2018/36174
Karar Tarihi :15/2/2023

Başkan	: Zühtü ARSLAN
Başkanvekili	: Hasan Tahsin GÖKCAN
Başkanvekili	: Kadir ÖZKAYA
Üyeler	: Engin YILDIRIM
	Muammer TOPAL
	M. Emin KUZ
	Rıdvan GÜLEÇ
	Recai AKYEL
	Yusuf Şevki HAKYEMEZ
	Yıldız SEFERİNOĞLU
	Selahaddin MENTEŞ
	Basri BAĞCI
	İrfan FİDAN
	Kenan YAŞAR
	Muhterem İNCE
Raportör	: Eren Can BENAKAY
Başvurucu	: Kenan KALKAN
Vekili	: Av. Mehmet Fatih KERİMOĞLU

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; işe iade davasının davalı sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında fesih sırasında çalışan işçi sayısının otuzun altında olduğu gerekçesiyle reddedilmesi ve söz konusu işçi sayısının tespiti konusunda Yargıtay daireleri arasında süregelen görüş ayrılığının giderilmemesi nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkı ile özel hayata saygı hakkının, başvurucunun hakkında yapılan isnatlarla iş akdinin feshedilmesi nedeniyle de masumiyet karinesinin ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 6/12/2018 tarihinde yapılmıştır.

3. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü bildirmiştir. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanda bulunmuştur.

5. İkinci Bölüm, başvurunun Genel Kurul tarafından incelenmesine karar vermiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

6. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

7. Battalgazi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında (Vakıf) hizmet akdine dayalı olarak 11 yıl 6 ay çalıştıktan sonra başvurucunun iş akdi 6/6/2017 tarihinde Vakıf tarafından tek taraflı olarak feshedilmiştir.

8. Başvurucu, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadesine karar verilmesi istemiyle 12/7/2017 tarihinde dava açmıştır. Dava dilekçesinde, yapılan feshin hiçbir geçerli nedene dayanılmaksızın keyfî bir şekilde gerçekleştirildiğini ve bu durumun 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. ve devamı maddelerine aykırı olduğunu belirtilmiştir.

9. Malatya 2. İş Mahkemesi (Mahkeme) 20/9/2017 tarihinde davayı reddetmiştir. Kararda 22/7/2016 tarihli ve 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname (667 sayılı KHK) kapsamında davacının iş sözleşmesine son verildiği, bu sebeple 667 sayılı KHK uyarınca yapılan işlemin denetiminin yapılmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir.

10. İstinaf yoluna başvurulması üzerine Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi (Daire) 11/1/2018 tarihinde mahkeme kararının kaldırılmasına karar vermiştir. Kararda; davacının iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı, iş akdinin feshine dayanak varsa adli ve idari soruşturma dosyalarının, mahallinde yapılmış emniyet, jandarma ve ilgili kurumlardan güvenlik araştırma raporunun temin edilmesi, yoksa bu yönde araştırma yapılarak terör örgütlerine veya Millî Güvenlik Kurulunca devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya bunlarla iltisaklı yahut irtibatlı olması yönünden değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

11. Mahkeme, bozma kararına uyarak yaptığı yargılama neticesinde 23/5/2018 tarihinde davayı kabul etmiştir. Kararda başvurucuyla ilgili herhangi bir istihbari bilgiye rastlanmadığı, Vakıf tarafından başlatılan herhangi bir soruşturma olmadığı gibi başvurucu hakkında terör örgütü ile ilgili kovuşturma ya da soruşturmanın bulunmadığı belirtilmiştir. Bu sebeple davalı Vakıf tarafından başvurucunun iş akdinin feshedilmesinin geçerli bir nedene dayandığının ispat edilemediği ifade edilmiştir.

12. Davalı işveren 25/6/2018 tarihinde mahkeme kararına karşı istinaf yoluna başvurmuştur. Dilekçede, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiği ifade edildikten sonra Vakıfta çalışan sayısının otuz kişiden az olduğu, bu sebeple de işe iade şartlarının oluşmadığı belirtilmiştir.

13. Başvurucu 16/7/2018 tarihinde istinaf başvurusuna karşı cevap vermiştir. Başvurucu dilekçede, hakkında herhangi bir soruşturma ya da kovuşturma olmadığı gibi herhangi bir terör örgütüyle de bağlantısının bulunmadığını ifade etmiştir. Öte yandan davalı Vakıf tarafından her ne kadar otuzdan az işçi çalıştırıldığı için işe iade kararı verilmemesi gerektiği ifade edilmiş ise de son dönemde yapılan yasal düzenleme ile otuz işçi sınırının altında kalan işyerlerindeki işçilerin bu kapsamda iş güvencesine dâhil edildiği belirtilmiştir.

14. Daire 26/9/2018 tarihinde mahkeme kararını kaldırarak davayı kesin olarak reddetmiştir. Kararda, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun (İBK) 9/6/2017 tarihli kararı uyarınca 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her bir sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınacağı belirtildikten sonra davalı Vakıfta çalışan işçilerin sayısının otuzdan az olması nedeniyle başvurucunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı ifade edilmiştir.

15. Nihai karar başvurucuya 6/11/2018 tarihinde tebliğ edilmiştir. Başvurucu 6/12/2018 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

1. İlgili Mevzuat

16. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"...

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uykı, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."

17. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır..."

18. 29/5/1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 7. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Bu Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdî ve aynî yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurulur.

Mülkî idare amirleri vakfın tabii başkanı olup, illerde belediye başkanı, defterdar, il millî eğitim müdürü, il sağlık müdürü, il tarım müdürü, il sosyal hizmetler ve çocuk esirgeme kurumu müdürü ve il müftüsü; ilçelerde belediye başkanı, mal müdürü, ilçe millî eğitim müdürü, Sağlık Bakanlığının ilçe üst görevlisi, varsa ilçe tarım müdürü ve ilçe müftüsü vakfın mütevelli heyetini oluşturur...

...

Vakıf senetleri mahallin en büyük mülki idare amiri tarafından Medeni Kanundaki hükümlere göre tescil ettirilir."

19. 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesine 6/5/2018 tarihli ve 7144 sayılı Kanun'un 7. maddesiyle eklenen ve 25/5/2018 tarihinden itibaren yürürlüğe giren fıkra şöyledir:

"Vakıflar, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleridir."

2. Yargıtay Kararları

20. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 9/6/2017 tarihli ve E.2016/3, K.2017/4 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"İçtihadı birleştirmenin konusu; il ve ilçe sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının her birinin ayrı işyeri ve bağımsız işveren olup olmadığının ya da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı işverenine bağlı işletme kapsamında sayılıp sayılmayacağı; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak bağlamında her bir sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında 30 işçi çalışıp çalışmadığının araştırılmasının gerekip gerekmediği hususundadır.

Öncelikle üzerinde durulması gereken Fon Kurulunun ve sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının yukarıda belirtilen nitelikleri itibariyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının idari ve hiyerarşik yapılanmasındaki yeri ile hukuki statüsünün tespitidir.

...

Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün görevlerine ilişkin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesinin (h) bendinde yer alan, Genel Müdürlük ve sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının 'işbirliği' yapmasına dair açık ifade de, anılan vakıfların tüzel kişiliğe haiz ve bağımsız işveren sıfatına sahip olduğunu aralarında idari yönden hiyerarşik bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede 3294 sayılı Kanun ile il ve ilçelerde kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları, Bakanlığın denetim yetkisi nedeniyle işveren sıfatının Bakanlığa ait olduğunun ileri sürülemeyeceği; anılan vakıfların ayrı tüzel kişiliğe sahip olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin iş yeri düzeyinde bağıtlanabileceği, işletme düzeyinde bağıtlanmasının mümkün olmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır.

...

Ayrıca her vakfın ayrı tüzel kişiliğe sahip ayrı işveren kabul edilmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Başka bir deyişle Türkiye'de kurulu bulunan tüm vakıf işçi sayısı toplamı esas alınarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanılması da artık mümkün değildir.

SONUÇ : 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları, bu nedenle her vakıf için işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi verilebileceği; iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınacağı, 09.06.2017 günlü üçüncü oturumda esas hakkında oy çokluğu ile karar verilmiştir."

21. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22/11/2017 tarihli ve E.2017/692, K.2017/18815 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Yargıtay Kanunu' nun 45/5. maddesi de dikkate alınarak, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulu'nun 'Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın her birinin ayrı işyeri oldukları ve iş güvencesi bakımından otuz işçi sayısının her bir vakıf işyeri için ayrı ayrı aranması gerektiği' şeklindeki kararı Dairemizi de bağladığından dava şartlarının bu karara uygun şekilde değerlendirilmesi gerekmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gelen yazı cevaplarına göre davalı Vakıf işyerinde fesih tarihinde davacı ile birlikte onyedi işçi çalıştığı, vakıf olarak çalışan davalı işyerindeki işçi sayısının belirlenmesinde Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün tüm çalışanlarının hesaba katılamayacağı, dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasına göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için 'otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri' koşulunun somut olayda bulunmadığı ve davacının işe iade davası açamayacağı anlaşılmaktadır."

22. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 22/5/2018 tarihli ve E.2018/5497, K.2018/12731 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun 9/6/2017 gün ve 2016/3 esas 2017/4 karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olup, ayrı işyeri olan bağımsız işveren oldukları bu nedenle her vakıf için işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetkisi verilebileceği; iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre, davalı Malatya Valiliği Malatya İli Sosyal Yardımlaşma Vakfı işyerinde 30'dan az işçinin çalıştığının anlaşılmasına göre davanın reddine karar vermek gerekmiştir."

23. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9/10/2019 tarihli ve E.2019/6194, K.2019/17631 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"7144 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile yapılan düzenleme sonucunda 09/06/2017 gün ve 2016/3 Esas 2017/4 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı hükümsüz kalmıştır.

...

Dolayısıyla hüküm uyuşmazlığına konu davaların açılış tarihi itibariyle 30 işçi sayısının tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında çalışan sayısına göre belirlenmesine engel hukukî bir düzenleme veyahut bağlayıcı bir yargısal içtihat bulunmadığı gibi, daha sonra yürürlüğe giren 7144 sayılı Kanun ile de açıkça işletme düzeyinde Toplu İş Sözleşmesinin bağıtlanmasının kabul edilmesi ve kanun gerekçesinde de düzenlemenin kamu işyeri olması nedeni ile getirildiğinin belirtilmesi karşısında 09/06/2017 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararının da hükümsüz kaldığı gözetildiğinde, mahkemelerin karar tarihleri itibariyle de iş güvencesi açısından 30 işçi sayısının belirlenmesinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında çalışan işçilerin tamamının dikkate alınması gereklidir."

24. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1/7/2019 tarihli ve E.2019/1437, K.2019/14670 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"7144 sayılı kanunun 7. maddesi ile yapılan düzenleme sonucunda 09/06/2017 gün ve 2016/3 Esas 2017/4 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı hükümsüz kaldığı gibi yapılan düzenleme ile Vakıf işyerlerinin özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmakla birlikte başından beri kamu işyerleri olduğu vurgulanmıştır. Kaldı ki davacının iş sözleşmesinin feshi İçtihadı Birleştirme Kararından öncedir.

..., tüm Türkiye'deki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarındaki çalışan işçi sayısı dikkate alındığında 30 işçi şartının somut uyuşmazlıkta gerçekleştiği sabittir. Bu nedenle işyerinde 30 işçi çalışma koşulunu da gerçekleştiğinden davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerekmektedir..."

25. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 11/7/2018 tarihli ve E.2018/8259, K.2018/17481 sayılı kararının gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle, özellikle, dosya içeriğine göre davalı vakıf bünyesinde fesih tarihinde çalışan işçi sayısı otuzun altında olup, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununu ile kurulan özel hukuk tüzel kişiliğine sahip Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulunun 09.06.2017 tarih 2016/3 esas 2017/4 karar sayılı ilamında belirtildiği üzere; her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınacak olmasına, anılan kanunun yedinci maddesinde 7144 Sayılı Kanunla yapılan değişikliğin geriye yürütülemeyecek olmasına göre sonucu itibari ile doğru olan ret kararının bu ilave gerekçe ile onanmasına..."

B. Uluslararası Hukuk

26. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (Sözleşme) 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

"Herkes davasının medeni hak ve yükümlülükleri ile ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, kanunla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde, görülmesini isteme hakkına sahiptir..."

27. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) adil yargılanma hakkının hukukun üstünlüğünün Sözleşmeci devletlerin ortak mirası olduğunu belirten Sözleşme'nin ön sözüyle birlikte yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Hukukun üstünlüğünün temel unsurlarından biri, hukuki durumlarda belirli bir istikrarı garanti altına alan ve kamuoyunun mahkemelere olan güvenine katkıda bulunan hukuki güvenlik ilkesidir. Toplumun yargısal sisteme olan güveni hukuk devletinin esaslı unsurlarından biri olmasına rağmen birbirinden farklı yargı kararlarının devamlılık arz etmesi, bu güveni azaltacak nitelikte bir hukuki belirsizlik durumu yaratabilecektir (*Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye* [BD], B. No: 13279/05, 20/10/2011, § 57).

28. Diğer yandan hukuki güvenlik ilkesinin gerekleri ve bireylerin meşru beklentilerinin korunması içtihadın değişmezliği şeklinde bir hak bahşetmemektedir (*Unédic/Fransa,* B. No: 20153/04, 18/12/2008, § 74; *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye,* § 58). Mahkemelerin yorumlarında dinamik ve evrilen bir yaklaşımın sürdürülememesi reform ya da gelişimi engelleyeceğinden kararlardaki değişim, adaletin iyi idaresine aykırılık teşkil etmez (*Atanasovski/Makedonya Eski Yugoslav Cumhuriyeti,* B. No: 36815/03, 14/1/2010, § 38).

29. Yüksek mahkemelerin oynaması gereken rol, tam da yargı kararları arasında doğabilecek içtihat farklılıklarına bir çözüm getirmektir. Bununla birlikte yeni kabul edilmiş bir kanunun yorumlanmasında olduğu gibi bazı hâllerde içtihadın müstakar hâle gelmesinin belirli bir zamana ihtiyaç duyacağı açıktır (*Zielinski ve Pradal ve Gonzalez ve digerleri/Fransa* [BD], B. No: 24846/94..., 28/10/1999, § 59; *Schwarzkopf ve Taussik/Çek Cumhuriyeti* (k.k.), B. No: 42162/02, 2/12/2008).

30. AİHM, açık bir keyfilik bulunan durumlar hariç ulusal mahkemelerin iç hukuku yorumlama şeklini sorgulamanın kendi görevi olmadığına dikkat çekmektedir. Benzer şekilde bu konuda -görünüşe göre benzer davalarda verilmiş olsalar bile- ulusal mahkemelerin farklı kararlarını karşılaştırmak da prensipte AİHM'in görevi değildir. AİHM, söz konusu mahkemelerin bağımsızlığına saygı göstermek durumundadır (*Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye,* § 50).

31. AİHM, iki ihtilafa farklı muamele yapılmasının incelenen gerçek olayların farklılığından kaynaklanmış olması hâlinde çelişkili içtihatlardan bahsedilmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir (*Ucar/Türkiye* (k.k.), B. No: 12960/05, 29/9/2009).

32. AİHM, mahkeme kararlarının çatışma ihtimalinin her biri kendi yargı alanında yetkili olan yargılama ve temyiz mahkemeleri ağına dayalı yargı sistemlerinin doğal bir özelliği olduğunu kabul etmiştir. Bu tip uyuşmazlıklar aynı mahkeme içinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, kendi içinde Sözleşme'ye aykırı olarak değerlendirilemez (*Santos Pinto/Portekiz,* B. No: 39005/04, 20/5/2008, § 41; *Tudor Tudor/Romanya,* B. No: 21911/03, 24/3/2009, § 29; *Remuszko/Polonya,* B. No: 1562/10, 16/7/2013, § 92; *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye,* § 51).

33. AİHM, bu konuda hüküm verirken değerlendirmesinin dayandığı kriterleri açıklamıştır. Söz konusu kriterler yüksek mahkemenin içtihadında *derin ve süregelen farklılıklar* olup olmadığı, iç hukukta bu tutarsızlıkların üstesinden gelmek için bir mekanizma bulunup bulunmadığı, bu mekanizmanın uygulanıp uygulanmadığı, uygulandıysa ne ile sonuçlandığının tespitine dayanmaktadır (*Beian/Romanya,* B. No: 30658/05, 6/12/2007, §§ 37, 39; *Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye,* § 53).

34. AİHM, bu bağlamda mahkemelerin uygulamalarında tutarlılığın ve içtihatlarında yeknesaklığın sağlanması için mekanizmalar oluşturulmasının önemini birçok defa hatırlatmış; yargı sistemlerini birbirine zıt kararlar verilmesini önleyecek şekilde yapılandırmanın devletlerin sorumluluğunda olduğunu ifade etmiştir. Ne var ki bu ilkelerin AİHM'in incelemek durumunda kaldığı çelişen yorumların bir yüksek mahkemenin birleştirici yetkisini uygulayabileceği yasal hükümlerle bağlantılı olarak yargı sisteminin aynı dalında meydana gelen davalar için öngörüldüğü belirtilmelidir (*Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye,* §§ 55, 80).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

35. Anayasa Mahkemesinin 15/2/2023 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Adli Yardım Talebi Yönünden

36. Başvurucu, bireysel başvuru harç ve giderlerini ödeme gücünden yoksun olduğunu belirterek adli yardım talebinde bulunmuştur.

37. Anayasa Mahkemesinin *Mehmet Şerif Ay* (B. No: 2012/1181, 17/9/2013) kararında belirtilen ilkeler dikkate alınarak geçimini önemli ölçüde güçleştirmeksizin yargılama giderlerini ödeme gücünden yoksun olduğu anlaşılan başvurucunun açıkça dayanaktan yoksun olmayan adli yardım talebinin kabulüne karar verilmesi gerekir.

B. Hakkaniyete Uygun Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları ve Bakanlık Görüşü

38. Başvurucu; davalı Vakıfta çalışan işçi sayısı belirlenirken Türkiye'deki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı çalışanlarının temel alınmasının icap ettiğini, bu belirleme uyarınca da davalı Vakıfta çalışan işçilerin sayısının otuzdan fazla olması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini belirtmiştir.

39. Bakanlık görüşünde, 7144 sayılı Kanun'da derdest dava dosyalarıyla ilgili bir düzenleme yapılmadığı ve eklenen fıkranın maddi hukuka dair bir düzenleme olması ve derdest davalara uygulanacağına dair bir yürürlük maddesi bulunmaması nedeniyle yürürlük tarihinden sonraki uyuşmazlıklara uygulanması gerekeceğine dikkat çekilmiş; ayrıca bu hususta Yargıtay daireleri arasında uygulama birliği olmadığı belirtilmiştir.

40. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanında davalı Vakıfta çalışan işçi sayısının Türkiye'deki vakıflarda çalışan kişi sayısına göre belirlenmesi gerektiğini tekrar etmiş ve Bakanlığın da bu görüşte olduğunu ileri sürmüştür.

2. Değerlendirme

41. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir."

42. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından biri, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde çalışıyor olmaktır. Dolayısıyla davalı işverende çalışan işçi sayısının tespiti iş güvencelerinden biri olan işe iade davasının da incelenmesi için oldukça önemlidir. Fesih tarihinde otuz işçinin çalışmadığının tespiti hâlinde işçi iş güvencesinden yararlanamayacağından işe iade davası reddedilmektedir.

43. Somut olayda başvurucu, Vakıfta çalışmakta iken iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Başvurucunun işe iade davası; Vakıfta çalışan işçilerin sayısının otuzdan az olduğu, dolayısıyla başvurucunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle reddedilmiştir.

44. Başvurucu, bireysel başvurusunda otuz işçi sayısının tespitinde sadece Vakıfta çalışan işçilerin sayısının değil 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre kurularak faaliyet gösteren tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısının dikkate alınması gerektiğini iddia etmiştir.

45. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Somut başvuruda başvurucunun şikâyeti derece mahkemesinin otuz işçinin belirlenmesine dair yorumuna ilişkin olduğundan başvurunun bu kısmının adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkı yönünden incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir (benzer yöndeki karar için bkz. *Nuran Erdoğan*, B. No: 2018/36613, 17/11/2021).

a. Kabul Edilebilirlik Yönünden

46. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

b. Esas Yönünden

i. Genel İlkeler

47. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında; herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme ve bunun doğal sonucu olarak da iddia, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. 3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanun'un Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına *"adil yargılanma"* ibaresinin eklenmesine ilişkin 14. maddesinin gerekçesine göre *"değişiklikle Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerce de güvence altına alınmış olan adil yargılama hakkı metne dahil"* edilmiştir. Dolayısıyla Anayasa'nın 36. maddesinde herkesin adil yargılanma hakkına sahip olduğu ibaresinin eklenmesinin amacının Sözleşme'de düzenlenen adil yargılanma hakkını anayasal güvence altına almak olduğu anlaşılmaktadır (*Yaşar Çoban* [GK], B. No: 2014/6673, 25/7/2017, § 54).

48. Adil yargılanma hakkı, uyuşmazlıkların çözümlenmesinde hukuk devleti ilkesinin gözetilmesini gerektirmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde Cumhuriyet'in nitelikleri arasında sayılan hukuk devleti ilkesi, Anayasa'nın tüm maddelerinin yorumlanması ve uygulanmasında gözönünde bulundurulması zorunlu bir ilkedir.

49. Bu noktada hukuk devletinin gereklerinden birini de hukuk güvenliği ilkesi oluşturmaktadır (AYM, E.2008/50, K.2010/84, 24/6/2010; E.2012/65, K.2012/128, 20/9/2012). Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013).

50. Hukuk kurallarının ne şekilde yorumlanacağı veya birden fazla yorumunun mümkün olduğu durumlarda bu yorumlardan hangisinin benimseneceği derece mahkemelerinin yetkisinde olan bir husustur. Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuruda derece mahkemelerince benimsenen yorumlardan birine üstünlük tanıması veya derece mahkemelerinin yerine geçerek hukuk kurallarını yorumlaması bireysel başvurunun amacıyla bağdaşmaz. Anayasa Mahkemesinin kanunilik ilkesi bağlamındaki görevi, hukuk kurallarının birden fazla yorumunun varlığının hukuki belirlilik ve öngörülebilirliği etkileyip etkilemediğini tespit etmektir (*Mehmet Arif Madenci,* B. No: 2014/13916, 12/1/2017, § 81).

51. Yargısal kararlardaki değişiklikler, hukukun dinamizmini ve mahkemelerin yaklaşımlarını yaşanan gelişmelere uyarlama kabiliyetlerini yansıtması yönüyle olumludur. Ancak uygulamadaki birlikteliği sağlaması beklenen yüksek mahkemeler içinde yer alan dairelerin benzer davalarda tatmin edici bir gerekçe göstermeksizin farklı sonuçlara ulaşması, bir kararın belirli bir daireye düştüğü takdirde onanacağı, başka bir daire tarafından ele alındığı takdirde bozulacağı gibi ihtimale dayalı ve birbirine zıt sonuçları ortaya çıkarır. Bu ise hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine ters düşecektir. Ayrıca böyle bir algının toplumda yerleşmesi hâlinde bireylerin yargı sistemine ve mahkeme kararlarına duymaları beklenen güven zarar görebilir (*Türkan Bal* [GK], B. No: 2013/6932, 6/1/2015, § 64).

52. Anayasa Mahkemesi bu noktada derece mahkemelerinin hukuk kurallarını yorumlamasından kaynaklanan içtihat farkının süregelen bir hâl aldığı, başka bir anlatımla kısa sayılamayacak bir zaman dilimi içinde uygulamada birliğin sağlanamadığı durumlarda uygulamadaki tutarsızlıkları ortadan kaldıracak nitelikteki tedbirlerin önemine işaret etmektedir.

53. Hukukun üstünlüğü ilkesi gereği yargı sistemine olan güveni sağlamak ve korumakla yükümlü olan devlet, aynı yargı koluna dâhil mahkemeler arasındaki derin ve süregelen içtihat farklılıklarını ortadan kaldırabilecek nitelikte bir mekanizmayı kurmak ve bu mekanizmanın etkin bir şekilde işleyişini sağlayacak düzenlemeler yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, adil yargılanma hakkının güvencelerinden biri olarak kabul edilmelidir. (*Engin Selek*, B. No: 2015/19816, 8/11/2017, § 58).

54. Öte yandan Anayasa Mahkemesi, içtihat farklılığını değerlendirdiği bir kararında Yargıtayın istikrarlı olarak uygulanan içtihattan ayrılarak yeni bir yaklaşımı benimsemesi hâlinde kamuoyu nezdinde yargıya olan güvenin muhafaza edilmesi bakımından yeni yaklaşımın istikrarlı bir şekilde uygulanması gerektiğine dikkat çekmiş ve içtihat değişikliği sonucunda benimsenen yaklaşımın uygulamada birliği sağlamakla görevli yüksek mahkemeler tarafından istikrarlı olarak uygulanmamasının adil yargılanma hakkını ihlal edebileceğine karar vermiştir (*Hakan Altıncan* [GK], B. No: 2016/13021, 17/5/2018, § 48).

55. Anayasa Mahkemesi sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı çalışanlarının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmayacağı hususunda süregelen içtihat farklılığını değerlendirdiği *Yasemin Bodur* (B. No: 2017/29896, 25/12/2018) kararında içtihat farklılığının derinleşmiş ve sürekli bir nitelik kazanmış olduğu, bu durumun davaların somut özelliğinden kaynaklanmadığı ve bu durumun ortadan kaldırılmasını sağlayacak içtihadı birleştirme kararı gibi elverişli bir mekanizma işletilmemesi nedeniyle varılan sonucun başvurucu için öngörülemez olduğu ve yargılamanın hakkaniyetini zedelediği sonucuna ulaşmıştır (*Yasemin Bodur* § 52).

ii. İlkelerin Olaya Uygulanması

56. Başvuruya konu davada temel mesele, fesih tarihi itibarıyla davalı işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığının tespitine ilişkindir. Somut başvuruda derece mahkemeleri anılan hususu tespit ederken Türkiye'de 3294 sayılı Kanun'a göre kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfında çalışan işçilerin sayısını değil yalnızca davalı Vakıfta çalışan işçilerin sayısını dikkate almıştır.

57. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısının nasıl belirleneceği Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. 9. Hukuk Dairesi tüm ülkedeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısı dikkate alınarak bu vakıflarda çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanması gerektiği görüşünde iken 22. Hukuk Dairesi her bir vakfın özel hukuk tüzel kişiliğine sahip ve ayrı işyeri olan bağımsız işveren olduğundan hareketle her bir vakıftaki işçilerin sayısının ayrı ayrı tespit edilerek buna göre işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağının belirlenmesi gerektiği görüşünü savunmuştur (*Nuran Erdoğan*, § 52). Bu arada Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 1/10/2020 tarihi itibarıyla kapatılmış ve görevleri büyük oranda Yargıtay 9. Hukuk Dairesine devredilmiştir.

58. Yukarıda değinildiği üzere bir hukuk sisteminde çeşitli sebeplerle yargı içtihatlarında farklılıkların oluşabilmesi doğaldır. Esas itibarıyla hukuk kurallarını yorumlama ve uygulama yetkisine sahip olan derece mahkemelerinin içtihat değişikliğine gitmiş olması da -bunu yeterince gerekçelendirdikleri sürece- tek başına adil yargılanma hakkının ihlali olarak kabul edilemez. Ancak bu yargısal içtihat farklılıklarının hukuk güvenliği ve hukuki belirlilik ilkelerini zedelememesi için en önemli görev yüksek mahkemelere düşmektedir. Yüksek mahkemeler, yargı sistemine olan güveni sağlamak amacıyla aynı yargı koluna dâhil mahkemeler arasındaki derin ve süregelen içtihat farklılıklarını ortadan kaldırabilecek nitelikteki mekanizmaları çalıştırarak söz konusu içtihat farklılıklarını ortadan kaldırmalıdır. Yargılamanın hakkaniyeti bağlamında hukuk devleti ile hukuk güvenliği ilkelerine uyulduğundan söz edilebilmesi için öncelikli olan, ilgili yargısal süreçte oluşabilecek içtihat farklılığının giderilmesidir (*Nuran Erdoğan*, § 53).

59. Nitekim somut olayda söz konusu farklılık Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kuruluna intikal etmiş ve Kurul 9/6/2017 tarihli kararıyla içtihadı "*iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından olan işçi sayısı tespit edilirken her vakıf yönünden sadece kendi işçi sayısının dikkate alınması*" gerektiği yönünde birleştirmiştir. Kurul, başka bir deyişle sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin sayısını tespit ederken Türkiye'de kurulu tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarındaki işçilerin sayılarının toplamının dikkate alınamayacağına karar vermiştir (bkz. § 20). Bu kararın ardından Yargıtay daireleri de anılan kararla uyumlu olarak çalışan işçilerin sayısının yalnızca davalı vakıfta çalışan işçilerin sayısına göre belirlenmesi görüşünü benimsemiştir (bkz. §§ 21,22).

60. İçtihadın anılan yönde birleştirilmesinin ardından 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesinde 25/5/2018 tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde değişiklik yapılmış ve bu yasal değişiklikle birlikte Yargıtay daireleri, anılan içtihadı birleştirme kararının yürürlükten kalktığını değerlendirmiştir. Daireler, anılan değişiklikle birlikte ülkenin tümündeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçi sayısının dikkate alınması gerektiği ve böylece anılan vakıflarda çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağı görüşünü benimsemiştir (bkz. §§ 23,24). Yargıtay daireleri yasal değişiklikten sonra açılan davalarda anılan vakıflardaki işçilerin iş güvencesinden yararlanabilmesi için işçi sayısı yönünden sorun görmemiştir.

61. Diğer taraftan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin İçtihat Birleştirme Kurulu (İBK) kararından önce yapılan fesihlerde -söz konusu yargılama İBK kararından sonra olsa dahi- işçi sayısının belirlenmesinde tüm sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının gözönüne alınması gerektiğini kabul ettiği görülmektedir. Bununla birlikte Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 7144 sayılı Kanun'la yapılan değişikliğin geriye yürütülemeyeceğine dikkat çekerek anılan yasal değişiklikten önce yapılan fesihlerde -yargılama anılan yasal değişiklikten sonra olsa dahi- işçi sayısının tespitinde her bir vakfın tek tek dikkate alınması gerektiğini kabul etmektedir.

62. Diğer bir deyişle Yargıtayın -eldeki başvuruya konu yargılama sırasında faaliyette olan- iki dairesinin iş akdinin fesih tarihinin İBK tarihinden (9/6/2017) ve yasal değişiklik tarihinden (25/5/2018) önce olan uyuşmazlıklarda eski içtihatları doğrultusunda karar verdiği görülmüştür. Bu itibarla derece mahkemelerinin ve dairelerin İBK kararının ve yasal değişikliğin söz konusu değişikliklerden önceki fesihlerde uygulanamayacağına ilişkin kabullerinin yeterli gerekçe içerdiği ve bu gerekçede bariz takdir hatası veya keyfilik bulunmadığı ifade edilmelidir.

63. Tüm bu açıklamalar ışığında sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarında çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacaklarının belirlenmesi noktasında önem arz eden işçi sayısının nasıl belirleneceği hususunda başvurucunun iş akdinin feshi sırasında var olan içtihat farklılığının ilgili hukuki mekanizma olan içtihadı birleştirme yoluyla, ancak başvurucunun aleyhine olan yorumun benimsenmesi suretiyle giderildiği, daha sonra yapılan yasal değişiklik ile işçiler açısından lehe düzenleme yapılmakla birlikte iş akdinin fesih tarihi dikkate alınarak başvurucunun bu düzenlemeden yararlandırılmadığı ancak yürürlüğe ilişkin aleyhe yorumun bariz takdir hatası veya keyfilik içerdiğinin söylenemeyeceği, diğer taraftan Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılmasının ardından içtihat farklılığının sürdüğünün ortaya konulmadığı hususları hep birlikte değerlendirildiğinde yargılamanın hakkaniyetinin zedelenmediği sonucuna varılmaktadır.

64. Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR bu görüşe katılmamıştır.

C. Masumiyet Karinesinin İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

65. Başvurucu; hakkında herhangi bir idari ya da cezai soruşturma olmadığını, kendisi hakkındaki Fetullahçı Terör Örgütü (FETÖ) ile iltisaklı olduğuna dair suçlamaların

asılsız olduğunu, bu nedenle haksız bir şekilde iş akdinin feshedildiğini ileri sürerek masumiyet karinesinin ihlal edildiğini iddia etmiştir.

2. Değerlendirme

66. Masumiyet karinesi, Anayasa'nın 38. maddesinin dördüncü fıkrasında *"Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz."* şeklinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 36. maddesinde ise herkesin iddia ve savunma ile *adil yargılanma* hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. Anılan maddeye *adil yargılanma* ibaresinin eklenmesine ilişkin gerekçede, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerce de güvence altına alınan adil yargılama hakkının madde metnine dâhil edildiği vurgulanmıştır. Nitekim Sözleşme'nin 6. maddesinin (2) numaralı fıkrasında, kendisine bir suç isnat edilen herkesin suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar suçsuz sayılacağı düzenlenmiştir. Bu itibarla masumiyet karinesi, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkının bir unsuru olmakla beraber suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar kimsenin suçlu sayılamayacağına dair 38. maddesinin dördüncü fıkrasında ayrıca düzenlenmiştir (*Fameka İnş. Plastik San ve Tic. Ltd. Şirketi,* B. No: 2014/3905, 19/4/2017, § 27).

67. Masumiyet karinesi, hakkında suç isnadı bulunan bir kişinin adil bir yargılama sonunda suçlu olduğuna dair kesin hüküm tesis edilene kadar masum sayılması gerektiğini ifade etmekte ve hukuk devleti ilkesinin de bir gereğini oluşturmaktadır (AYM, E.2013/133, K.2013/169, 26/12/2013). Anılan karine, kişinin suç işlediğine dair kesinleşmiş bir yargı kararı olmadan suçlu olarak kabul edilmemesini güvence altına almaktadır. Ayrıca hiç kimse, suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar yargılama makamları ve kamu otoriteleri tarafından suçlu olarak nitelendirilemez ve suçlu muamelesine tabi tutulamaz (*Kürşat Eyol,* B. No: 2012/665, 13/6/2013, § 26).

68. Adil yargılanma hakkının bir unsuru olan masumiyet karinesinin sağladığı güvencenin iki yönü bulunmaktadır. Güvencenin ilk yönü, kişi hakkındaki ceza yargılaması sonuçlanıncaya kadar geçen, bir başka ifadeyle kişinin ceza gerektiren bir suçla itham edildiği (suç isnadı altında olduğu) sürece ilişkin olup suçlu olduğuna dair hüküm tesis edilene kadar kişinin suçluluğu ve eylemleri hakkında erken açıklamalarda bulunulmasını yasaklar. Güvencenin bu yönünün kapsamı sadece ceza yargılamasını yürüten mahkemeyle sınırlı değildir. Güvence aynı zamanda diğer tüm idari ve adli makamların da işlem ve kararlarında, suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar kişinin suçlu olduğu yönünde ima ya da açıklamalarda bulunmamasını gerekli kılar. Dolayısıyla sadece suç isnadına konu ceza yargılaması kapsamında değil ceza yargılaması ile eş zamanlı olarak yürütülen diğer hukuki süreç ve yargılamalarda da (idari, hukuk, disiplin gibi) masumiyet karinesinin ihlali söz konusu olabilir (*Galip Şahin,* B. No: 2015/6075, 11/6/2018, § 39).

69. Güvencenin ikinci yönü ise ceza yargılaması sonucunda mahkûmiyet dışında bir hüküm kurulduğunda devreye girer ve daha sonraki yargılamalarda ceza gerektiren suçla ilgili olarak kişinin masumiyetinden şüphe duyulmamasını, kamu makamlarının toplum nezdinde kişinin suçlu olduğu izlenimini uyandıracak işlem ve uygulamalardan kaçınmasını gerektirir (*Galip Şahin,* § 40).

70. Diğer taraftan masumiyet karinesinin medeni hak ve yükümlülükler kapsamında kalan bir yargılamada uygulanabilmesi için başvurucunun söz konusu medeni yargılama ile hakkında yürütülen veya sona eren ceza yargılaması arasında bağlantı bulunduğunu göstermesi gerekmektedir. Medeni hak yargılamasında, ceza yargılamasında verilen kararın

sonucunun dikkate alındığı ve değerlendirildiği veya ceza dosyasında yer alan delillerin irdelendiği ya da başvurucunun hakkındaki suçlamayı doğuran olaylara dahli ile ilgili irdelemelerde bulunulduğu veyahut başvurucunun muhtemel suçluluğuyla ilgili yorum yapıldığı hâllerde söz konusu bağlantının var olduğu kabul edilebilir. Bununla birlikte hukuk yargılaması ile ceza yargılaması arasındaki bağlantının varlığına işaret eden olguların tüketme yoluyla sayılmasının mümkün olmadığı, bunların kararların verildiği yargılamaların türüne ve içeriğine göre değişebileceği kabul edilmelidir. Ancak bağlantının varlığı değerlendirilirken kararda kullanılan dilin kritik önemi olacağı vurgulanmalıdır (*S.M.* [GK], B. No: 2016/6038, 20/6/2019, § 38).

71. Masumiyet karinesinin sağladığı ve yukarıda anılan güvencenin dışında kalan, ayrıca suç isnadına ve suç ithamına ilişkin olmayan durumlara yönelik ihlal iddiaları ise masumiyet karinesinin kapsamında yer almamaktadır (*İdris Ertaş* [GK], B. No: 2018/21949, 20/5/2021, § 74).

72. Somut olayda başvurucu hakkında herhangi bir ceza yargılamasının bulunmadığı açıktır. Bireysel başvuruya konu yargılamada ilk derece mahkemesi tarafından başvurucu hakkında yapılan araştırma neticesinde başvurucunun terör örgütü ile iltisaklı olduğunu gösteren herhangi bir bilgiye ulaşılamaması nedeniyle feshin geçersizliğine karar verilmiştir. Buna karşın istinaf aşamasında ise İBK kararına atıfta bulunularak sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarındaki işçi sayısının tespitine ilişkin değerlendirme yapılmış ve davanın reddine karar verilmiştir. Söz konusu mahkeme kararlarında başvurucunun herhangi bir suçla bağlantılı olduğuna dair saptamada bulunulmadığı görülmüştür. Derece mahkemesindeki yargılamanın bir ceza yargılaması niteliği taşımadığı ve kararda kullanılan dilin başvurucunun masumiyetini sorgulamadığı açıktır.

73. Buna göre hakkında ceza yargılaması ve suç isnadı bulunmayan, herhangi bir suçla itham da edilmeyen başvurucunun ihlal iddialarının masumiyet karinesi kapsamına girmediği anlaşılmıştır.

74. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının *konu bakımından yetkisizlik* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

D. Özel Hayata Saygı Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

75. Başvurucu, davalı işveren tarafından çalışma hakkına engel olunduğunu belirtmiştir. Çalışma hakkının hayata geçirilmesinde devletin Anayasa ile kendisine verilmiş olan; çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları desteklemek, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının korunması gibi görevlerini yerine getirebilmesi için çıkarmış olduğu 4857 sayılı Kanun hükümlerinin ihlal edildiğini iddia etmiştir. Söz konusu durumun devlete olan güvene, devletin manevi varlığına da zarar verdiğini ifade etmiştir.

2. Değerlendirme

76. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (*Tahir Canan*, § 16). Başvurucunun olgusal olarak ileri sürdüğü hususların özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

77. Bireysel başvuru yolunun ikincil niteliği gereği, Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunulabilmesi için öncelikle olağan kanun yollarının tüketilmesi zorunludur. Başvurucunun bireysel başvuru konusu şikâyetini öncelikle ve süresinde yetkili idari ve yargısal mercilere usulüne uygun olarak iletmesi, bu konuda sahip olduğu bilgi ve delilleri zamanında bu makamlara sunması, bu süreçte dava ve başvurusunu takip etmek için gerekli özeni göstermiş olması gerekir (*İsmail Buğra İşlek,* B. No: 2013/1177, 26/3/2013, § 17).

78. Somut olayda başvurucu; iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonra işe iade istemli dava açmış ve işe iadesini, haksız ve geçersiz fesihten kaynaklı tazminatların ve çalışmadığı dönem için aylık maaşlarının ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir. Daire kararında ise başvurucunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle davanın dava şartı yokluğu nedeniyle reddine karar verilmiştir.

79. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin gerekçesinde şu ifadelere yer verilmiştir: *"...Bu düzenleme ile küçük iş yerleri ve henüz iş yerine yeni giren işçiler bakımından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması uygun görülmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütünün 158 sayılı Sözleşmesi de, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kategorinin iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğini öngörmektedir".* Bu gerekçeden hareketle objektif şekilde getirilen işçi sayısı kriterinin küçük işletmelerin korunması amacını taşıdığı, bu işyerlerinde çalışan işçilere diğer işçilik haklarının verildiği hususları dikkate alındığında öngörülen iş güvencesine ilişkin istisnanın güdülen amaç doğrultusunda ilgililere aşırı bir külfet yüklediği söylenemez.

80. Somut başvurunun koşullarında başvurucuya hak ihlali iddialarını ileri sürebileceği yargısal yolların tanındığı, bu bağlamda başvurucuya iş güvencesi ve buna bağlı olarak işe iade davası açma hakkı tanınmamış ise de başvurucunun kıdem ve ihbar tazminatı gibi iş hukukundan kaynaklı alacaklarını dava yoluyla talep etmesine ilişkin bir engelin bulunmadığı açıktır.

81. Başvurucunun iş sözleşmesinin feshinden sonra işçilik alacaklarının tazminine yönelik bir dava açmadığı, iş sözleşmesinin feshinden sonra açtığı davada da işe iade edilmesi talebine bağlı çalışmadığı dönemlere ilişkin alacaklarının iadesini dava konusu ettiği görülmüştür. Bu nedenle başvurucunun talebinin olmaması nedeniyle işçilik alacaklarına yönelik herhangi bir yargılama yürütülmediği gözönüne alınarak özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine yönelik iddiasının bu aşamada Anayasa Mahkemesi tarafından incelenmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmiştir. Neticede başvurucunun hukuk sisteminde mevcut yargısal yolları tüketmeksizin bireysel başvuruda bulunduğu anlaşılmıştır.

82. Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR bu görüşe katılmamıştır.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Adli yardım talebinin KABULÜNE,

B. 1. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,

2. Masumiyet karinesinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın *konu bakımından yetkisizlik* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA OYBİRLİĞİYLE,

3. Özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın *başvuru yollarının tüketilmemesi* nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR'ın karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA,

C. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının İHLAL EDİLMEDİĞİNE Engin YILDIRIM, Muammer TOPAL, Yıldız SEFERİNOĞLU, Selahaddin MENTEŞ, Basri BAĞCI ve Kenan YAŞAR'ın karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA,

D. 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 339. maddesinin (2) numaralı fıkrası uyarınca tahsil edilmesi mağduriyetine neden olacağından adli yardım talebi kabul edilen başvurucunun yargılama giderlerini ödemekten TAMAMEN MUAF TUTULMASINA,

E. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 15/2/2023 tarihinde karar verildi.

Başvuru Numarası : 2018/36174
Karar Tarihi : 15/2/2023

KARŞIOY GEREKÇESİ

1. Başvurucu, Battalgazi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfında (SYDV) hizmet akdine dayalı olarak çalışırken, iş akdi 6/6/2017 tarihinde Vakıf tarafından tek taraflı olarak feshedilmiştir

2. Başvurucu açtığı işe iade davasında işçi sayısının sadece çalıştığı ilçedeki vakıfta çalışan işçiler esas alınarak belirlenmesinin hukuka aykırı olduğunu, nitekim tüm ülke genelindeki SYDV'lerin işçi sayısının esas alınması yönünde Yargıtay kararları bulunduğunu belirterek adil yargılanma hakkının, eşitlik ilkesinin ve çalışma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Somut başvuruda derece mahkemeleri tüm Türkiye'deki 3294 sayılı Kanun'a göre kurulan SYDV'lerde çalışan işçilerin sayısını değil yalnızca davalı Battalgazi SYDV'de çalışan işçi sayısını dikkate almıştır.

3. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın ön koşullarından biri, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde çalışıyor olmaktır. Fesih tarihinde otuz işçinin çalışmadığının tespiti halinde işçi iş güvencesinden yararlanamayacağından işe iade davası reddedilmektedir.

4. Başvuruya konu davada temel mesele fesih tarihi itibarıyla davalı işverence otuz veya daha fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığının tespitine ilişkindir. SYDV'lerde çalışan işçilerin sayısının nasıl belirleneceği Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. 9. Hukuk Dairesi tüm ülkedeki SYDV'lerde çalışan işçilerin sayısı dikkate alınarak bu vakıflarda çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği görüşünde iken 22. Hukuk Dairesi (1710/2020 de kapatıldı) ise her bir vakfın özel hukuk tüzel kişiliğine sahip ve ayrı işyeri olan bağımsız işveren olduklarından hareketle her bir vakıftaki işçilerin sayısının ayrı ayrı tespit edilerek buna göre işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacağının belirlenmesi gerektiği görüşünü savunmuştur.

5. Yargıtay İçtihatları Birleştirme Hukuk Genel Kurulunun (İBK) 9/6/2017 tarihli kararında SYDV'lerin her birinin ayrı işyeri olduğu, her vakıf için iş güvencesi bakımından otuz işçi sayısının her vakıf işyeri için aranması gerektiği görüşü kabul edilmiştir.

6. 6/5/2018 tarihli 7144 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 7. maddesiyle 29/5/1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 7. maddesine eklenen fıkrayla Vakıflar, 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34. maddesinin ikinci fıkrası hükmüne göre, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünce imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyeri olarak kabul edilmiştir. Buna göre artık SYDV'ler işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmıştır. Bununla birlikte Kanun'un geçmişe yönelik bir düzenleme içermemesi başvurucunun mağduriyetine yol açmıştır.

7. Başvurucunun davası bu Kanun çıktıktan sonra sonuçlanmıştır. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi 26/9/2018 de davayı kesin olarak reddetmiştir. Derece Mahkemesi burada başvurucu lehine olan Kanun değişikliğini uygulamayarak, başvurucunun iş sözleşmesinin fesih tarihinden hareketle Yargıtay İBK kararına itibar etmiştir. Bu durum bariz takdir hatası veya keyfilik içermemektedir.

8. Başvurucunun sözleşmesi 667 sayılı OHAL KHK'sı kapsamında bazı isnatlarla terör örgütü mensubiyeti, iltisaklı yahut bunlarla irtibatı olduğu kanaatiyle fesih edilmiştir. Başvurucunun iddialarının mesleki hayatına yönelik bir tedbir uygulanmasına, bu doğrultuda iş sözleşmesinin feshedilmesine ve açtığı işe iade davasının reddedilmesine ilişkin işlemlerle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, başvurucu KHK ile işten atılmış, ismi resmî gazetede yayınlanmamıştır. İsmi yayınlansaydı OHAL Komisyonuna başvurma hakkını elde edecek ve belki de işe iade edilecekti.

9. Mahkememize göre, "...özel hayata ilişkin herhangi bir nedene dayanılmaksızın mesleki hayata yönelen müdahalelerin ya da tedbirlerin özel hayata saygı hakkı kapsamında değerlendirilebilmesi için muhataplarının özel hayatları üzerine ciddi etkide bulunması veya bu düzeyde bir etkinin doğmasının muhtemel olması gerekir. Bu türden bir meselenin özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenmesini gerekli kılan asgari ağırlık düzeyinde olup olmadığının değerlendirilmesinde şu hususlar dikkate alınmalıdır." (C.A. (3) [GK], B. No: 2018/10286, 2/7/2020, § 94):

i. Kişinin iç dünyasında meydana gelen etkinin derecesi

ii. Kişinin sosyal çevresinde ve itibarında meydana gelen etkinin derecesi

iii. Kişinin mesleğine -ilişkin nesnel nitelikleri dikkate alındığında- muhatap olduğu müdahalenin ya da tedbirin neden olacağı etkinin ya da zararın derecesi

iv. Etkinin ya da zararın ne derecede ikna edici açıklamalarla ortaya konulduğu ve delillendirildiği

v. Mesleki hayata yönelik müdahalelerin ya da tedbirlerin nedenleri

10. "Söz konusu ağırlık düzeyi belirlenirken muhatap kişilerde meydana gelen veya gelebilecek olan üzüntü, endişe, gelecek kaygısı ya da korku gibi duyguların özel hayatlarına olan somut etkileri ve yansımaları dikkate alınacağından bu hususlarda yeterli, ikna edici açıklamalarda bulunulması ve iddiaların delillendirilmesi gerektiği hususu önemi dolayısıyla yeniden vurgulanmalıdır" (C.A. (3), § 104).

11. Başvurucu hakkında herhangi bir adli işlem yapılmamıştır. İş sözleşmesinin sonlandırılmasının başvurucuda üzüntü ve endişeye neden olduğu ve bunun iç ve dış dünyasında meydana getirdiği etkinin ciddi düzeye ulaştığı konusunda ileri sürdüğü iddiaların kabul edilmemesine neden olabilecek bir etmen bulunmamaktadır. Bu bağlamda başvurucunun mesleki hayatına yönelik müdahalenin başkaları ile ilişki kurabilme ve geliştirebilme imkânını önemli ölçüde zayıflatması ve sosyal ve mesleki itibarını koruyabilmesi açısından ciddi sonuçlar doğurması söz konusudur. Bu hususların başvurucunun özel hayatına önemli bir ağırlık derecesinde yansıması ve etki doğurması kuvvetle muhtemeldir. Dolayısıyla mesleki hayata yönelik müdahalenin başvurucunun özel hayatına ciddi şekilde etki ettiği ve bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığının kabulü gerekir.

12. Başvurucu kendisi için etkili yol olacağını düşündüğü (lehindeki Yargıtay kararlarını dikkate alarak) işe iade dava yoluna kullanmış ancak başarılı olamamıştır. Dolayısıyla tüketmesi gereken başvuru yolunu tüketmiştir. Başvurucu, iş sözleşmesinin haklı feshe dayanmadığı iddiasıyla ilgili olarak etkili yol olan işe iade davasını açmıştır. Bu yolun

Yargıtay İBK kararı ile etkisiz olduğunun daha başta belli olduğu, bu nedenle başvurucunun iddiasını inceletebileceği başka etkili yargı yollarının, örneğin 4857 sayılı Kanun'da yer alan kötü niyet tazminatı (17. madde) veya gerekli şartları sağlamışsa talep edebileceği ihbar tazminatı (25. madde), varlığından hareketle o yollardan birini tüketmesinin gerektiği şeklindeki yaklaşım başvurucuya ölçüsüz bir külfet yüklemek anlamına gelecektir. Başvurucunun temel derdi alacaklarına yönelik tazminat davası açmak değil, iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğunu hukuken ortaya koyabilmektir.

13. Açıklanan gerekçelerle başvurunun özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilmesi için kabul edilebilir bulunması gerektiği kanaatiyle çoğunluk kararına katılmıyorum.

Üye
Engin YILDIRIM

Başvuru Numarası : 2018/36174
Karar Tarihi : 15/2/2023

KARŞIOY GEREKÇESİ

1. Bireysel başvuruya mevzu hadisede sorun, hizmet akdi sona erdirilen başvurucunun 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki güvencelerden yararlanabilmesi için çalışmakta olduğu Sosyal Yardımlaşma Vakfındaki işçi sayısının yerel düzeyde veya ülke genelinde mi hesaplanacağı konusudur.

2. Bu hususta Yargıtay'ın iki dairesi arasındaki görüş farklılıkları uzun süre devam etmiştir. Hukuk dairesinin biri işçi sayısının hesaplanmasında mahalde bulunan işçi rakamını dikkate alırken, diğer daire ülke genelindeki sayıyı dikkate almıştır.

3. Bu iki farklı kabul, işçilerin Kanunda yer alan güvencelerden yararlanıp yararlanmama noktasında birbiri ile taban tabana zıt sonuçlara ulaşılmasına neden olmuştur. Bu uygulama ve içtihat farklılıkları dava dosyasını inceleyen dairenin hangisi olduğuna göre öngörülmesi mümkün olmayan belirsizliklere de neden olmuştur.

4. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 09/06/2017 tarihli ve 2016/3 Esas, 2017/4 sayılı kararı ile görüşünü işçi sayısının hesaplanmasında mahalli rakamların dikkate alınması gerektiği şeklinde ve işçiler aleyhine olacak şekilde belirtmiştir.

5. 25/05/2018 tarihinde yürürlüğe giren 7144 sayılı Kanun'la 3294 sayılı Kanun'un 7. maddesinde yapılan değişiklik ile Sosyal Yardımlaşma Vakfı çalışanlarının toplu iş sözleşmesi uygulanmasında ülke genelindeki çalışan sayısının dikkate alınacağı hükmü getirilmek suretiyle sorun yasal olarak ve çalışanlar lehine olacak şekilde sonuçlandırılmıştır.

6. Somut olayımızda başvurucunun iş akdi 06/06/2017 tarihinde tek taraflı olarak sona erdirilmiştir. Üç gün sonra 09/06/2017 tarihinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı alınmıştır. Başvurucu davasını 12/07/2017 günü açmış, sorunu kesin olarak halleden kanuni düzenleme ise 25/05/2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

7. Bu bilgiler çerçevesinde işlemin yapıldığı tarihte iki farklı uygulama bulunduğu, davanın açıldığı tarihte Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının alınmış olduğu, davanın kesin olarak karara bağlandığı 29/09/2018 tarihinde ise konuya ilişkin farklı uygulamaları sona erdiren Kanun'un yürürlüğe girdiği görülmektedir.

8. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar mevzuatın yorumlanmasında gerek daireler arasında ve gerekse daireler ile Hukuk Genel Kurulu arasındaki görüş farklılıkları devam etmiştir. Hukuk Genel Kurulunun konuya ilişkin aldığı kararın daireler üzerinde mutlak bağlayıcılığı yoktur. Zira 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 16. maddesinin 1. fıkrasının 5. bendinde Hukuk Genel Kurulu ile daireler arasında içtihat farklılıklarının oluşabileceği bunu giderme görevinin de Yargıtay Büyük Genel Kurulunda bulunduğu açıkça ifade edilmiştir. Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu kararların bağlayıcılığı ilgili oldukları davalar ile sınırlı olup, diğer davalar açısından bir fikir vermekten öteye geçmemektedir.

9. Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından verilen içtihadı birleştirme kararları ise 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/5 maddesi gereği Yargıtay genel kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar. Değerlendirme konusu olayda ise Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından alınmış bir içtihadı birleştirme kararı bulunmamaktadır.

10. Şüphesiz ceza hukukunun temel prensiplerinden olan ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 7/2. maddesinde yer verilen lehe olan kanunun geçmişe yürütülmesi uygulamasının hukuk ihtilaflarında da tatbik edileceğine dair bir kaide bulunmamakla birlikte iş uyuşmazlıklarında işçi lehine yorum prensibi kabul gören ve yerleşik bir uygulamadır.

11. 7144 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme öncesinde aksi yönde kanuni bir düzenlemenin bulunduğunu iddia etmek mümkün değildir. Zira önceki dönemde daireler ve genel kurul konuyu farklı şekilde yorumlayabilmişlerdir. Bu durum da bize Hukuk Genel Kurulu kararına rağmen konunun hukuken işçi lehine yorumlanma imkânı bulunduğunu göstermektedir.

12. Kanuni düzenlemeden önceki dönemde açılan davalar açısından sonradan çıkan ve işçi lehine olan düzenlemenin uygulanması aslında tam olarak sonradan çıkan lehe kanunun geriye yürütülmesi anlamına da gelmeyecektir. Burada yapılacak olan Kanun öncesi dönemde var olan ve birbirine üstünlüğü bulunmayan farklı içtihatlardan işçi lehine olanın tercih edilmesi şeklinde olacaktır.

13. Bu tercihin önemli bir faydası da Kanun öncesi ve sonrası açılan davalar açısından uygulama birliğini sağlayarak eşit konumda bulunanlar açısından farklı tatbikatın yapılmasının önlenmesidir.

14. Çoğunluk görüşü uygulamada kanun öncesi ve sonrası farklı uygulamaları meşrulaştırarak aynı konumda bulunan kişilere kanuni dayanaktan yoksun olarak eşit muamele yapma yükümlülüğünü ortadan kaldıracaktır.

15. Bu gerekçelerle çoğunluğun ihlal olmadığı yönündeki görüşüne iştirak edilmemiştir.

Üye	Üye	Üye
Muammer TOPAL	Yıldız SEFERİNOĞLU	Selahaddin MENTEŞ

Üye	Üye
Basri BAĞCI	Kenan YAŞAR

KÂZIM TAŞKENT KLASİK YAPITLAR DİZİSİ

Charles Darwin

MAJESTELERİNİN GEMİSİ *BEAGLE* GÜNLÜĞÜ 1831-1836

Hazırlayan: Richard Darwin Keynes

Çeviren: Ömer Bozkurt

YAPI KREDİ YAYINLARI

KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi
Sayı: 25 / Nisan 2023 (s: 209 – 223)

Charles Darwin 1831-1836 yılları arasında inceleme gemisi Beagle'de yolculuk yapmış, bu yolculuğun üçte ikisini denizde üçte birini de karada geçirmiştir. Gemide olduğu sürenin de yarısı seferde yarısı demirde olmuştur.

Darwin'in gemide resmi bir sıfatı olmamıştır. Deniz dışında doğayı izleme görevi gemi doktorlarına aittir.

İngiliz devlet gemilerinde hala Amiral Nelson'un kurallarının uygulandığı bu dönemde, gemi kaptanı mutlak yetki ile donatılmış ve yalnızlığa mahkûm edilmiştir. Gemideki subaylar ile sosyalleşemedikleri gibi yemeklerini de yalnız başlarına yemek zorunda kalmışlardır.

İşte bu nedenlerle Beagle'nin kaptanı Fitz Roy kendisine bir arkadaş istemiş, amirallik bu isteği kabul etmiş ve sadece bu kaptan, yolcusunun tayınını vermiştir. Ayrıca yolcunun eğitimli bir bilimci olmasını istemiştir. Birkaç doğa bilimci bu görevi kabul etmemiş, görevi kabul etmeyen hocası, Darwin'i önermiştir. Beş yüz sterlin üzerindeki yolculuk giderlerini de babası karşılamıştır.

Darwin'in Beagle Günlüğü, oğlunun kızı ''Nora Barlow'' ve sonra torununun oğlu (kızının kızının oğlu) Richard Darwin Keynes tarafından yayımlanmıştır.

Charles Darwin bu gemideki yolculuğu sürecinde 1835 yılında Şili sularında bir deprem yaşar. Karaya çıkar depremin sonuçlarını görür ve günlüğüne yazar. Darwin'in değerlendirmeleri büyük bir depremi yaşamış, yaralarını sarmaya çalışan ülkemiz gündemiyle birleşiyor. Bu nedenle kitabın 3-7 Mart günlerine ilişkin (389-400 sayfa aralığındaki) kısa bir bölümünü aynen yayımlıyoruz.

Bu vesileyle ''Majestelerinin Gemisi Beagle Günlüğü 1831-1836'' isimli kitabı Türk okuyucusuna kazandıran Yapı Kredi Yayınlarını kutluyoruz.

28 Şubat. Sonraki gün öğleye doğru kırılan dalgalar azalınca filika tekrar gemiye geri getirildi. Dün gece erken saatlerde demir zinciri üzerinde kuvvetli titremeler duyuldu, biraz daha kaloma verildi ve demir dibe tutulu kaldı. Fakat bu sabah demirin ortasından ikiye ayrıldığını gördük. Bu çok büyük bir talihsizlik çünkü şu anda tek bir demirimiz kaldı. Şimdi artık kıyıyı ölçümlemek yerine, Concepción'a ulaştıktan sonra Valparaiso'ya gidip yeni demirler satın almak zorundayız.

1 ve 2 Mart 1835. Kötü yazgımızı taçlandırır gibi şimdi de karşıdan esen hafif rüzgâr var. Bu küçük talihsizliklerin ne kadar can sıkıcı olduğunu anlamak için bir gemide bulunmak gerek.

3 Mart. Gemide, çok sert bir deprem sarsıntısı hissettik; kimileri bunu, loçadan akan demir zincirinin yarattığı harekete, kimileri de çamur dibe oturan geminin aldığı darbeye benzettiler. Mocha Adası'nda bulunduğu sırada Kaptan FitzRoy, balina avcılarının şu son on beş günde sürekli sarsıntılar yaşadıklarını öğrenmiş.

4 Mart. Gemi Concepción Limanı'na girer girmez, Quiriquina Adası'nda karaya çıktım ve bütün günü orada geçirdim. Mülkün kâhyası atla yanımıza geldi ve ayın 20'sindeki korkunç depremin haberini verdi: "Concepción'da ve Talcahuano'da (limanda) [metinde: Talcuhano] ayakta kalan tek bir ev bile yoktu, yetmiş köy yerle bir olmuştu; ardından büyük bir dalga Talcahuano'nun yıkıntılarını bile temizlemişti." Sonradan bu son olayla ilgili birçok kanıt gördüm; bütün kıyı, sanki yüz büyük gemi orada kırıma uğramış gibi, kerestelerle, mobilyalarla doluydu. İskemlelerin, masaların, kitap raflarının ve diğerlerinin yanı sıra, birçok küçük evin çatısı neredeyse bütün halde yerlerdeydi. Büyük antrepoların duvarları yıkılmıştı, kocaman pamuk balyaları, *yerba* (mate çayı) çuvalları ve başka değerli mallar her tarafa saçılmıştı. Adadaki yürüyüşüm sırasında üzerlerinde yapışık bulunan deniz ürünlerinden ötürü, kısa bir süre önce suların derinliğinde bulundukları anlaşılan birçok kaya parçasının, kıyının hayli içerilerine fırlatılmış olduğunu gördüm; bunlardan biri, altı ayak genişliğinde üç ayak eninde ve yaklaşık iki ayak yüksekliğinde bir kaya parçasıydı. Depremin adadaki etkileri de izleyen büyük dalganın kıyıda yaptığı etkiler kadar belirgindi. Toprakta kuzey-

güney doğrultusunda birçok çatlak oluşmuştu, bunlardan kıyıdaki yarlara yakın olanların genişliği bir yardayı buluyordu; her yerde muazzam toprak kitleleri kopmuş ve düşmüştü, kışın yağmurlar başladığında, su büyük heyelanlara neden olacaktı. Sarsıntının toprak katmanının altındaki sert kayağantaş üzerindeki etkileri daha da ilginçti. Yüzeyi çok sayıda küçük parçalara bölünmüştü. Eğer bu olay sadece kayanın üst bölümüyle sınırlı değilse –ki sınırlı olduğunu düşünüyorum– Şili'de tek bir bütün kaya kalması şaşırtıcı olur. Gelecekte, çok sayıda kırığın yer aldığı bir jeolojik kesit görürsem, nedenini kolayca anlayacağım. Bu depremin adada neden olduğu hasar ya da onun boyutlarındaki küçülmenin, yüz yıllık doğal yıpranma ve aşınmanın yaratacağından daha fazla olduğunu düşünüyorum.

5 Mart. Talcahuano'da karaya çıktım, ardından Kaptan'la birlikte atla Concepción'a gittik. Bu iki kasaba, şimdiye kadar gördüğüm en korkunç aynı zamanda en ilgi çekici manzaraları sunuyordu. Onları daha önceden bilenler için manzara daha da kötü olmalıydı çünkü yıkıntılar birbirine karışmış, üst üste yığılmıştı; mekân yaşanılan bir yer olmaktan öylesine uzaklaşmıştı ki hasarın büyüklüğünü tahmin etmek olanaksız hale gelmişti. Birçok kişi bu yıkıntıları Efes'inkilerle ya da Palmira'ya ve başka Doğu kentlerine ilişkin resimlerle karşılaştırıyordu. Şüphesiz bunların da eski görünümlerini ve durumlarını düşünmek aynı ölçüde zordu. Concepción'da her ev ya da her sıra evler bir enkaz yığını ya da duvarına dönmüştü. Büyük dalga nedeniyle Talcahuano'da, tuğladan, kiremitten ve kalastan bir katman dışında bir şey yoktu; bazen şurada burada, bir duvar parçası ayakta kalabilmişti. Bu koşullar Concepción'un, her ne kadar tamamiyle harabe haline dönmüş olmasa bile, neden daha korkunç ve eğer deyim yerindeyse neden daha resmedilmeye değer bir görünüm sunduğunu açıklıyor. Valdivia'da yaşadığımız gibi, deprem saat yedi buçukta meydana gelmişti. Eğer yer geceleyin sarsılsaydı, nüfusunun dörtte üçünün ölmüş olacağı tahmin ediliyor. Ölenlerin sayısının yüzden fazla olmadığı düşünülüyor fakat daha birçok kişi henüz enkaz altında gömülü olmalı. Deprem uçsal bir şiddetle ve hiçbir ön belirti olmaksızın vurdu; bu

dini sokağa atar atmaz evleri yıkılmıştır. Bu depremin Şili'nin yaşadığı en büyük deprem olduğu ileri sürülüyor; gene de bunu söylemek zor çünkü en büyük sarsıntılar, 60 ila 100 yıllık büyük aralıklarla meydana geliyor. Aslında birkaç derece fazla olması çok bir anlam ifade etmezdi, çünkü gerçekleşen zaten tam bir yıkımdır. Concepción'un harabelerini gördükten sonra, halkın büyük bölümünün yara almadan nasıl kurtulduğunu anlamakta güçlük çekiyorum; birçok noktada evler her iki yanından dışarı doğru sokağa yıkılmışlar; öyle ki çoğu zaman yüksek tümsekleri aşmak gerek. Başka yerlerde bazı evler oldukları yere yığılmışlar. Büyük bir yatılı okulda, karyolalar, tuğlaların sekiz ayak altında kalmış, ama bütün genç kızlar kurtulmuş. Dediğim gibi eğer bu sarsıntı geceleyin olsaydı, can kaybı ne büyük olurdu! İngiltere Konsolosu Bay Rous, bize deprem sırasında kahvaltıda olduğunu, ilk sarsıntıda koşarak dışarı çıktığını, ancak küçük avlusunun ortasına kadar gelebildiğini ve o sırada evinin bir kanadının gürültüyle çöktüğünü söyledi. O sırada yeterince soğukkanlı davranarak, yok olmuş bulunan kanadın enkazı üzerine tırmanırsa kurtulacağını düşünebilmiş; ama yerin hareketinden ötürü ayakta duramadığından, elleri ve dizleri üzerinde emekleyerek tırmanmış. Bu küçük tepenin doruğuna vardığı anda, evin öbür kanadı da çökmüş. Dev putreller devrilip hemen yanı başına düşmüş. Yoğun bir toz dumanı nedeniyle gökyüzü kararmış; bulanık görerek ve nefes almakta zorlanarak sonunda sokağa çıkabilmiş. Artçı sarsıntılar birkaç dakikalık aralarla birbirini izliyormuş; kimse yıkıntılara yaklaşamıyor, hiç kimse yakınlarının ya da en sevgili dostlarının, yardım gelemediği için ölümle mücadele edip etmediğinden emin olamıyormuş. Kuru sazlarla örtülü çatılar alevlerin üzerine yıkılıyor, her yandan alevler yükseliyormuş; yüzlerce insan bütün her şeylerini kaybettiklerini görmüşler. Pek azının o gün için yiyecek temin etme olanağı varmış. Bundan daha acınası ve daha korkunç bir sahne düşünülebilir mi?

En hafif sarsıntıda evlerinden koşarak çıkan insanları görürsem bundan sonra asla gülmeyeceğim; gemidekiler de, şimdi bir depremin ne olduğunu görenlerin hiçbiri gülmeyecek. Deprem tek başına bir ülkenin refahını yok etmeye yetiyor; eğer İngiltere'nin altında bir volkanik odak gücünü yeniden gösterirse bütün ülke

ne kadar değişir! O gösterişli evler, kentlerdeki o yoğun yerleşme, büyük fabrikalar, güzel kamu binaları ve özel yapılar ne hale gelir? Böyle bir volkanik odak büyük bir yer sarsıntısıyla varlığını gösterirse eğer, ne korkunç bir insan kaybı olur! İngiltere iflas eder; bütün belgeler, hesaplar, kayıtlar, burada olduğu gibi, kaybolur. Hükümet vergi toplayamaz hale gelir. Bunun ne zaman olacağını kim bilebilir? Talcahuano, tepelerin eteklerinde düz ve alçak bir arazi parçası üzerinde kuruludur. Depremlerden sonra denizde oluştuğu çok sık görülen büyük dalga bütün kasabayı su altında bıraktı; evler çöktükten sonra suyun yarattığı tahribatı tahmin etmek zor değil. Kasabada yaşayanlar arasında suya kapılıp boğulanlar pek azdı. Çünkü dalganın bir bütün halinde beş-altı mil kadar içeriye doğru ilerlediği görülüyordu. Halk yüksek yerlere doğru koştu. Dalga kıyıya yaklaştığı anda kırıldı, dolunay-yeniay gelgiti[13] döneminde suyun ulaştığı yükseklikten 23 ayak daha fazla yükseldiğine inanılıyor; daha az güçlü iki dalga birincisini izledi; suyun geri çekilişi sırasında yüzen birçok şey denize sürüklendi. Quiriquina Adası'nda bulunan enkazın nedeni budur. Dalga muhtemelen çok güçlüydü, kalenin içinde bazı subayların ağırlığının dört ton kadar olduğunu düşündüğü bir top ve arabası, on beş ayak yükseğe sürüklenmişti. Şu anda, kıyıdan 200 yarda içeride ve kasabanın ortasında güzel bir uskuna duruyor: Dalganın yüksekliğini kanıtlayan inanılmaz bir görüntü. Dalga kasabaya ulaşmazdan önce kıyıda körfezin çevresine yayılmış bütün kulübeleri yıktı geçti; bazı tekneler dalgaya doğru ilerlediler, çünkü mürettebatları, eğer kırılmasından önce dalgaya ulaşabilirlerse güvende olacaklarını biliyordu. O karmaşa içinde dört-beş yaşlarında bir İngiliz çocuğu ve yaşlı bir kadın teknelerden birine bindiler ama onları denize doğru götürecek kimse yoktu; dalga, kayığı muazzam bir güçle kasabaya doğru sürükledi ve bir demir çıpaya çarparak ikiye bölünmesine neden oldu; yaşlı kadın boğuldu fakat küçük çocuk parçalanan kayığa tutunabildi ve öylece denize sürüklendi, birkaç saat sonra, kayığın küpeştesine oturmuş durumda kurtarıldı. Demirdeki gemiler kendi çevrelerinde döndüler; birbirine yakın iki tanesinin demir zincirleri üç kez birbirine dolandı; demirleme yerlerinde

derinlik otuz altı ayaktı, gene de birkaç dakika boyunca dibe oturdular. Limanın bir başka noktasında bir gemi dalgayla yükseldi ve kıyıya oturdu, tekrar denize sürüklendi sonra tekrar kıyıya itildi ve ikinci kez denize sürüklendi! Dalganın güneyden geldiği ve yolu üzerindeki Santa Maria Adası'nı harap ettiği söyleniyor; bu limana, güneye en yakın kenarından girdiği kesin. Karanın ve denizin her zamanki düzeyinin değiştiğini sanıyorum. Döndüğümüzde Kaptan FitzRoy bunu araştıracak.[14] Şu anda kasabanın sokaklarında büyük su birikintileri var; eski masalardan, iskemlelerden kendilerine kayık yapan çocuklar, aileleri ne ölçüde mahzunsa, o ölçüde mutlu görünüyorlar. Ama herkesin ne kadar istekli ve gayretli olduklarını görmenin insanı hayranlığa sevk ettiğini de belirtmeliyim. Bay Rous, talihsizliğin herkesçe paylaşılmasının çok değişik bir durum yarattığını ileri sürüyor. Hiç kimse küçük düşmüş değil, dostunun ona yukarıdan bakmasından kuşkulanması için bir neden yok; oysa

14 FitzRoy şöyle yazıyor: "Batıdan gelen depremin ve birbirini izleyen üç büyük dalganın, köyün yakınındaki alçak arazinin sular altında kalmasıyla birleşerek adanın her noktasında yarattığı sonuçların yanı sıra, Santa Maria Adası dokuz ayak yükselmiştir. Adanın güney ucunun sekiz, ortasının dokuz, kuzey ucunun da on ayak yükseldiği görülüyor. *Beagle* bu adayı, martın sonunda ve nisanın başında iki defa ziyaret etti; birincisinde, ölü deniz kabuklularının varlığı, su düzeyinin izi ve atılan iskandillerin ortaya koyduğu görülebilir kanıtlardan ve ada halkının sözlü ifadelerinden karanın yaklaşık sekiz ayak yükseldiği sonucuna varılmıştı. Fakat Concepción'a geri dönüldüğünde bazı şüpheler uyandı; konuyu tartışılmaz biçimde sonuçlandırmak için, adadaki mülk sahiplerinden biri, Don S. Palma, ikinci gidişimizde bize eşlik etti. Bu adada iki yıl yaşamış ve orada fok avcılığı yapan dolayısıyla kıyılarını çok iyi tanıyan akıllı bir Hannoverli de *Beagle* da yolcu olarak bulunuyordu."

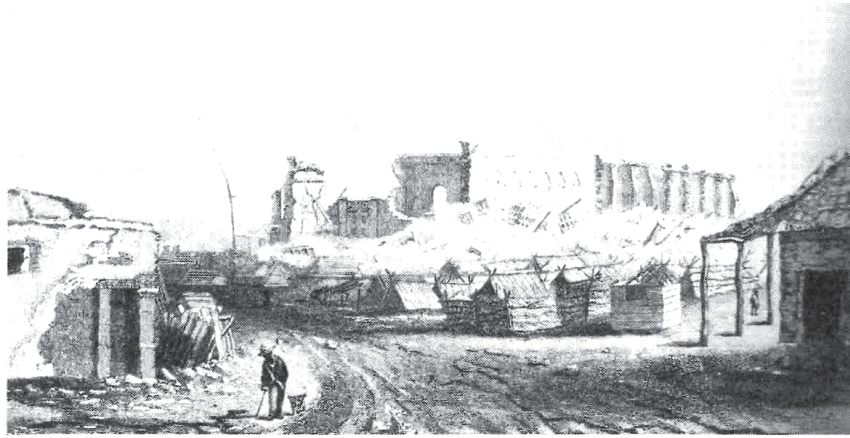
"Karaya çıktığımızda Anthony Vogelborg adındaki Hannoverli bana, evvelce, deniz çekildiğinde dalarak 'choros', bir tür büyük midye topladığı bir noktayı gösterdi. Denizin en çok çekildiği anda, 'choros' yatağının üzerinde durup kollarını havaya kaldırdığında, su yüzeyine erişemiyordu, kendisinin boyu altı ayaktı. Ben oradayken, o noktada dolunay-yeniay gelgiti sırasında ve denizin en yüksek düzeye ulaştığında ise, o 'choros' yatakları suyla ancak örtülüyordu."

"Sonrasında Don Salvador ve Vogelborg ile adanın çevresinde atla dolaşırken, yanlışın mümkün olmadığı birçok noktada ölçümler yaptım. Büyük ve dik kenarlı bir kayanın dikine ölçüsü doğru bir şekilde alınabildiğinde, yeni yüksek su düzeyi izinin on ayak üstünde ölü midyeler bulundu. O sırada dolunay-yeniay gelgitinde yüksek su izinin sadece birkaç parmak altında, çürümüş deniz kabukluları ve deniz yosunları vardı. Bunların kara yükseldiğinden beri hiç ıslanmadıkları belliydi. En yüksek midye yatağının bir ayak altında birkaç deniz salyangozu ile kitonlar [*Polyplacophora* sınıfından kabuklular –ç. n.] büyümüş oldukları kayaya tutunmuş duruyorlardı. Aynı midyelerin iki ayak altındaysa deniz salyangozları ve kitonlar bollaşıyordu." Bkz. *Narrative* II: 413-14. (RDK n.)

bu, belki de varlığını kaybetmenin en zor katlanılabilir yanı. Bay Rous'un bahçesinde birkaç elma ağacı var. O ve büyük bir grup ilk hafta burada, bir piknikte olabileceği kadar neşeyle yaşadılar. Sonrasında kuvvetli yağışlar sefaletlerini büyüttü. Birçoğu, o arada Bay Rous, bir barınaktan yoksundu. Artık hemen herkes, kendine keresteden bir küçük kulübe inşa etti. Kasabanın en yoksullarına ait ahşap parçaları ve samandan yapılmış kulübeler yıkılmamıştı; şimdi zenginler onları çok pahalıya kiralıyor. Bu *rancho*'ların kapılarında duran birçok güzel hanımefendi gördük. Başka yerlerde mülkleri olanlar oralara gittiler; kasaba öylesine harap vaziyette ki, onu, inşaat malzemelerine yakınlığından kaynaklanan üstünlüğünü kaybetmek pahasına, başka bir yerde yeniden kurup kurmamaya henüz karar verilemedi.

Büyük felaketlerin, kötü insanları daha da kötü yaptığı bilinir; burada birçok soyguncu türedi. Talanlarında, İngiltere'de göremeyeceğimiz bir tür dinsellik vardı. Yer ne zaman hafifçe sallansa bir elleriyle göğüslerine vurup "*Misericordia*"[15] diye bağırırken, öteki elleriyle harabelerden çalmayı sürdürüyorlardı. Her insanda bulunan kurtarmayı başarabildiği şeyleri koruyabilme kaygısı, saygıdeğer sakinlerin sorunlarına ekleniyordu.

Depremin etki sınırları konusuna gelince, Valdivia'da çok şiddetli biçimde hissedildiğini biliyoruz; Valparaiso'da sert bir sarsıntı olmuş fakat hasar yaratmamış. Concepción ile Santiago arasındaki bütün kasabalar, Talca, Chillan ve diğerleri çok hasar görmüş; San Fernando kısmen harap olmuş. Orada ve Valdivia'da depremin aynı şiddette olduğunu düşünebiliriz. Haritaya bakıldığında bu iki kentin Concepción'a eşit uzaklıkta olduğu görülür. Dolayısıyla Concepción'un sarsıntının merkezine yakın olduğu ileri sürülebilir. Kıyının *çok* etkilenen bölümünün uzunluğu 400 milden daha az. Bay Rous, sarsıntının doğudan geldiği kanısında ve bu, yerde açılan yarıkların daha çoğunun ve en uzunlarının kuzey-güney doğrultusunda oluşuyla kanıtlanır görünüyor; bu doğrultu, dalganın tepe noktalarına denk geliyor. Concepción'un biraz kuzeyindeki Antuco Yanardağı'nın çok faal olduğu söyleniyor. Talcahuano'da insanlar, depremin, iki yıl önce yaşlı yerli kadınlara hakaret edil-



Concepción'da katedralin kalıntıları. S. Bull'un gravürü. (*Narrative* II: 405'den)

mesi nedeniyle meydana geldiğini söylüyorlar; hakarete uğrayan kadınlar büyü yaparak yanardağın faaliyetini *durdurmuşlar* ve şimdi yer sarsılmış. Bu aptalca inanç şu yönden ilgi çekici: Deneyim o insanlara, yanardağın faaliyetinin durmasıyla yer sarsıntısı arasında değişmeyen bir ilişki bulunduğunu öğretmiş. Bilgilerinin tükendiği noktada, büyüye başvurmak gereksinimini duyuyorlar; burada ise bu nokta bir yanardağın kraterinin kapanması.

Concepción kasabası, alışıldığı gibi, bütün sokakları birbirini dik açıyla kesecek biçimde kurulmuş; bunların bir bölümü güneybatı kerte batı – kuzeydoğu kerte doğu yönünde, diğerleriyse kuzeybatı kerte kuzey – güneydoğu kerte güney yönlerinde uzanıyor. Yukarıdaki ilk doğrultuda inşa edilmiş duvarlar, onları dik açıyla kesen doğrultudakilere göre daha iyi dayanmışlar; eğer olası görüldüğü gibi, depremin merkezi, Concepción'un kuzeyinde bulunan Antuco[16] ise, sarsıntının yayılımının eş merkezli çemberlerinin, kuzeybatı kerte kuzey – güneydoğu kerte güney yönündeki duvarlarla hemen hemen üst üste geldiği görülür. Eğer böyleyse bütün bu sıra, aynı anda ağırlık merkezinin ötesine itilecek ve darbeyi uçlarından alanlara kıyasla daha kolay yıkılacaktır. İki duvar dizisinin ortaya

16 Darwin'in sayfa kenarı notu: "Antuco'nun aynı enlemde olduğunu görüyorum; durum o kadar açık değil." Bu notun üstünde bir şekil çizili. (RDK n.)

koyduğu direnç farklılığı büyük kilisede çok belirgin biçimde görülüyor. Bu güzel yapı *Plaza*'nın bir kenarını oluştururdu: Önemli bir büyüklükteydi, duvarları çok kalın (dört-altı ayak) ve bütünüyle tuğla örülüydü. Kuzeydoğuya bakan cephesi şimdi, hayatımda gördüğüm en büyük enkaz yığını halinde. Dağların eteklerinde görülen kaya parçaları gibi, büyük tuğla kitleleri meydanın ortasına kadar yuvarlanmış. Yan duvarların hiçbiri yıkılmamış ama aşırı derecede çatlamış. Bu duvarlar muazzam payanda kemerleriyle destekleniyordu, fakat bunların yararlı olmadığı, duvarların kendileri ayaktayken payanda kemerlerinin, sanki makasla kesilmiş gibi duvardan tertemiz bir biçimde kopmalarıyla kanıtlanıyor. Deprem sırasında yerde bir dönel devinimin gerçekleştiği anlaşılıyor çünkü duvarın tepeliğindeki kare biçiminde süslemeler şimdi yanlamasına duruyor. Kentin hemen her yerinde kemerli kapıların ve pencerelerin iyi dayandığı görülüyor; ama her zaman kemerli kapı altına sığınma alışkanlığı olan topal ve yaşlı bir adam bu kez, yıkılan kemerin altında ezilip ölmüş.

Sarsıntının Antuco'dan, demek ki kuzeydoğudan gelmiş olması yolundaki düşüncem, güneyden gelmiş dalgayı anlamama engel oluşturuyor. Bir depremin bir, iki ya da üç dalgaya yol açmasının nedeni benim için çok açık değil.

Böylesine şiddetli bir sarsıntının pınarlar üzerindeki etkisi de doğallıkla önemli oluyor; kimi olağandan çok daha fazla su verir oldu kimi de kurudu. Bir yerde bir yarıktan kara ve sıcak su geldi ve körfezde denizden gaz balonlarının yanı sıra renksiz bir suyun fışkırdığı söyleniyor. Yer'in sadece, eriyik kayaçlar kitlesi üzerindeki bir kabuktan ibaret bulunduğu ve yanardağların yalnızca bu kabuk üzerindeki delikler olduğu yolunda birçok jeolojik kanıt ileri sürülmüştür. Bir yanardağın etkinliği belli bir süreyle durursa, onun kraterindeki püskürmeyi yaratan güç (nasıl bir güçse) birikerek yer kabuğunun altındaki sıvı kitlede bir dalgalanma yaratabilir; birbirini izleyen her lav püskürüşü sırasında da çevrede benzer titreşimler duyulabilir. Bunların giderek seyrekleştiği biliniyor; onlarla beraber muhtemelen depremler de seyrekleşiyor. Bu, yayılan gücün yanardağ bacasının içindeki baskıyla dengelenmesine kadar sürüyor. Depremlerin hiçbir yanardağ

etkinliği olmaksızın gerçekleştiği yerlerde, eriyik kayaçların daha alt katmanlara fırlatıldığını ya da yanardağın altında sonuçsuz kalmış bir püskürme başlangıcını aklımıza getirebiliriz. Altta yer alan akışkan bir kitlenin varlığı kabul edildiğinde, çok yüksek ısının kimyasal etkisi altında oluşan gazların çatlaklardan sızarak yükselmesini, ya da dibe süzülerek ateşe yaklaşmış suyun, Yer'in hareketiyle yukarıya doğru itilmesini anlamak kolaylaşıyor. Kesin olan, depremin, kısmen esnek bir kitlenin hareket halindeki bir sıvının yüzeyinde yer değiştirmesine benzediğidir. Bu depremin burada yarattığı hareket aşırı ölçüde şiddetli olmuş olmalıydı; Quiriquina'lı adam bana depremi ilk defa, atıyla birlikte yere yuvarlandığında fark ettiğini söyledi. Ne olduğunu tam anlayamadan ayağa kalkmış ve gene yere düşmüş, ama atı ikinci kez yere yuvarlanmamış; sığırlardan bazıları da yere yıkılmışlar; yarlara yakın olanlardan bazıları denize düşmüş. Körfezin girişindeki bir adada dalga, yetmiş kişinin boğulmasına neden olmuş. Sığırlar fena halde ürkmüş ve kuyrukları havada deli gibi koşmaya başlamışlar. Yere bırakılmış küçük nesnelerin oraya buraya saçıldığı söyleniyor. Fransız konsolos vekili, eğer doğruysa çok ilginç bir olayı anlattı: Bir yer sarsıntısı sırasında köpekler genelde, askeri bando müziği duyduklarında yaptıkları gibi ulur, fakat bu kez hepsi birden, birkaç dakika öncesinde sükûnetle kenti terk edip civardaki tepelere çıkıp durmuşlar. Sanıyorum benzer başka olaylar da kaydedilmiş. Gene o sabah saat dokuzda, olağanüstü kalabalık martı sürüleriyle başka deniz kuşlarının, karanın içlerine doğru uçtuklarını herkes şaşkınlık içinde gözlemiş. Bu sözlere ne kadar inanmak gerektiği konusunda şüphelerim var. Lemuy halkının, biz filikalarla orada karaya çıktığımızda, "İşte biz bu nedenle son zamanlarda bunca papağan görüyorduk" dediklerini unutmadım.

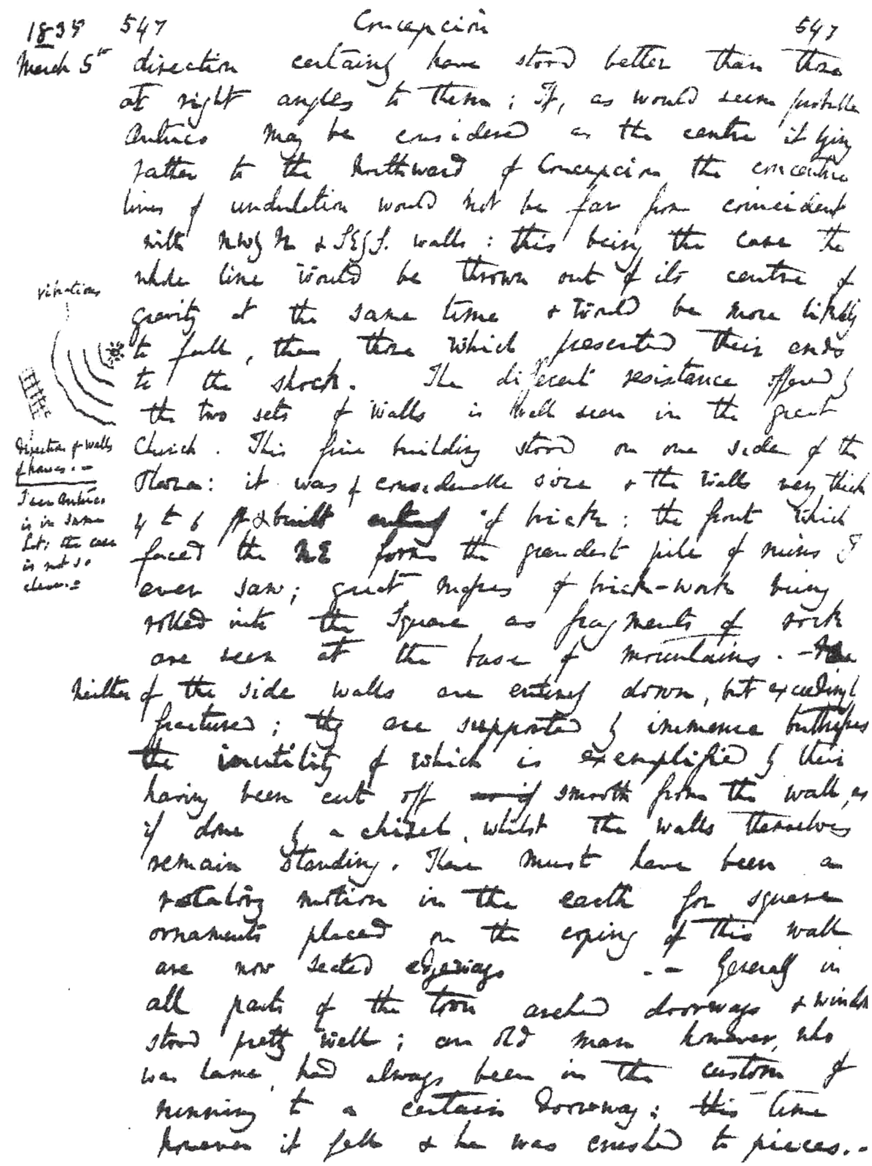
Concepción'un görünümüne ilişkin ayrıntılı bir betimlemeye girişmedim, çünkü bu manzaranın karşısında duyulan karmaşık duyguları aktarmak imkânsız gibi geliyor bana. Subaylardan birçoğu orayı benden önce gezdi; ama en güçlü sözcükleri bile yıkım hakkında gerçeğe yakın bir fikir vermeye yetmedi. İnsana bunca çabaya ve zamana malolan eserlerin bir dakika içinde yıkılıp gitmesini görmek acı ve utanç verici. Fakat o halka duyulan şefkat neredeyse

anında unutuluyor; yerine, çağlar süren bir oluşum içinde ancak gerçekleşeceğini düşünmeye alıştığımız şeylerin bir anda olup bittiğini görmenin verdiği heyecanla beslenen merak geçiyor. Kanımca İngiltere'den ayrıldığımızdan bu yana, bu ölçüde derinlemesine ilgi çeken bir başka şey görmedik. Yer sarsıntısı ve yanardağ, bu dünyanın karşı karşıya kaldığı en büyük olaylardan birinin parçalarıdır.

6 Mart 1835. Concepción'un en iyi kömür madenini görmek amacıyla körfezi aşıp Lirquén'e [metinde: Linguen] gittim; daha önce gördüklerim gibi bu da taşkömürü değil linyit ve çok yeni bir oluşum içinde yer alıyor. Maden işletilmiyor çünkü bu kömür, yığılı haldeyse eğer kendiliğinden yanmaya başlıyor. Bu özelliğin birçok gemide yangın çıkmasına neden olduğu kesin. Çok güzel ve sakin bir vadide yaşayan Shropshire'li Kaptan Walford'u buldum. Lirquén, 1751 yılındaki deprem ve onu izleyen dev dalgayla yok olan, Concepción'un eski limanı Penco'dan çok uzak değil. Uzaktan görebildiğim kadarıyla oradaki yıkım, şu anda Talcahuano'da meydana gelen kadar büyük olmamış. Bu örnek gözlerinin önünde dururken, halkın ev ve devasa kilise inşaatlarında tuğla kullanması ne kadar tuhaf!

Concepción'daki manzara beni çok hayal kırıklığına uğrattı; dümdüz bir arazi, ne *Cordillera*'nın bir bölümü ne de aradaki yüksek dağlar görünüyor. Bitki örtüsünün genel görünümü güneyin nemli ormanlarından çok Valparaiso ile benzerlik sunuyor. Bununla birlikte vadilerde ormanlar var. Concepción yolunda, Kaptan Basil Hall'un sözünü ettiği park benzeri manzaraların hiçbirini görmüş değilim.[17] Peru'nun çorak kumlarından gelen birine belki böyle görünmüş olabilir.

17 Bkz. Basil Hall, *Extracts From a Journal Written on The Coast of Chili, Peru and Mexico for the Years 1820, 1821, 1822*. 2 cilt. Edinburgh, 1824. (RDK n.)



1835 547 Concepcion 547

March 5th direction certainly have stood better than those at right angles to them; If, as would seem probable Antuco may be considered as the centre (giving) rather to the Southward of Concepcion the concentric lines of undulation would not be far from coincident with NWbyN & SEbyS. walls: this being the case the whole line would be thrown out of its centre of gravity at the same time & would be more likely to fall, than those which presented their ends to the shock. The different resistance offered by the two sets of walls is well seen in the great Church. This fine building stood on one side of the Plaza: it was of considerable size & the walls very thick 4 to 6 ft & built entirely of bricks: the front which faced the NE forms the grandest pile of ruins I ever saw; great masses of brick-work being rolled into the Square as fragments of rock are seen at the base of mountains. — Neither of the side walls are entirely down, but exceedingly fractured; they are supported by immense buttresses the inutility of which is exemplified by their having been cut off smooth from the wall, as if done by a chisel, whilst the walls themselves remain standing. There must have been a rotatory motion in the earth for square ornaments placed on the coping of this wall are now seated edgeways. — Generally in all parts of the town arched doorways & windows stood pretty well; an old man however, who was lame, had always been in the custom of running to a certain doorway; this time however it fell & he was crushed to pieces. —

vibrations

Direction of walls of houses — Towards Antuco is the same but the case is not so clear

Günlük'ün 5 Mart 1835 günlü girişinin bir bölümünü içeren, Darwin'in sayfa kenarı notu ve çizdiği şeklin de yer aldığı 547. sayfası. (Kaynak: *Charles Darwin's* Beagle *Diary*, ed. R. D. Keynes, Cambridge Univ. Press. s. 301)

Gün içinde iki kuvvetli sarsıntı duydum, benim fark etmediğim bir üçüncüsü daha olmuş. Birincisi üst üste yığılı kiremitleri birbirine çarptıracak kadar şiddetliydi. Bununla birlikte bugünün, birinci ve büyük sarsıntıdan bu yana geçen günler içinde en az sarsıntılı gün olduğunu sanıyorum. Önümüzdeki birkaç hafta boyunca sarsıntıların sürmesini bekliyorlar. Bu sarsıntılar enkaz içinde değerli eşyaları arama işini çok tehlikeli hale getiriyor; çünkü zarar görmüş duvarların her an yıkılması olasılığı yüksek.

7 Mart. Çok yoğun geçen şu son üç günden sonra Valparaiso'ya gitmek üzere yelken açtık. Bay Stokes ve Bay Usborne, haritalar üzerinde çalışmaları için çadırlarıyla beraber karada bırakıldılar. Doğrudan Valparaiso'ya gidiş gelişimiz, Concepción halkından birçok kişi için büyük yarar sağladı. Ciddi bir nakit sıkıntısı sürüyordu, biz onlara bunu getirebilirdik. Kaptan, evsiz kalmış bir *Padre*'yi gemiye aldı. Onu Chiloé'de tanımıştık. Rüzgâr kuzeyden estiği için limanın ağzına ancak gece olduğunda varabildik; yoğun bir sis bastırmak üzereydi ve karanın çok yakınında bulunduğumuzdan demir attık. Şu anda büyük bir Amerikan balina gemisi bordamızın hayli yakınında belirdi; Yankee'nin, kırılan dalgaların sesinden yönünü saptamaya çalışırken, adamlarına sessiz durmaları için küfrettiğini duyduk. Kaptan ona, yüksek sesle ve anlaşılır biçimde bağırarak olduğu yerde demir atmasını söyledi. Zavallı adam sesin karadan geldiğini sanmış olmalı; gemiden ansızın her kafadan çıkan karmakarışık sesler yükseldi. "Demir mayna, zincire kaloma ver, yelkenleri azalt." Hayatımda duyduğum en gülünç şeydi, sanki gemi kaptanlarla doluydu ama emirleri uygulayacak mürettebat yoktu; böyle bir emirler kargaşası olamazdı. Sonradan birinci zabitin kekeme olduğunu öğrendik; sanıyorum bütün mürettebat emir verirken ona yardım ediyordu.

11 Mart. Sık sık rüzgârsız kaldıktan sonra akşamüstü Valparaiso'ya vardık. Ertesi gün Bay Corfield'in Almendral'daki evine taşındım.

14 Mart. Santiago'ya gitmek üzere, üstü kapalı atlı arabayla ya da *birlocho* ile yola çıktım. Bu arabalar iki kent arasında gidip geliyor. Rado'nun yakınındaki posta menzilinde geceyi geçirdikten sonra sabah erkenden kente vardım.

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi

YAYIN POLİTİKASI VE ETİK İLKELER

- KARATAHTA İş Yazıları Dergisi, dört ayda bir (yılda üç kez Nisan-Ağustos-Aralık) yayımlanan ulusal hakemli bir dergidir.
- Dergide yayımlanabilecek yazılar (makale, karar incelemeleri ve çeviri), çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler, iş ve sosyal güvenlik hukuku, endüstri ilişkileri, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, sosyoloji, sosyal politika, sosyal gelişmeler ve sorunlar, gelir dağılımı ve yoksulluk, çalışma sosyolojisi ve psikolojisi, işçi sağlığı – iş güvenliği ve benzeri konu alanlarını içeren yazılardır. Yazıların dili Türkçe'dir.
- Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeden kullanılamaz. Dergide yayımlanan yazıların her türlü telif hakkı Türk Metal Sendikası'na aittir.
- Dergide yayımlanan yazıların her türlü hukuki ve bilimsel sorumlulukları yazar(lar)ına aittir.
- KARATAHTA İş Yazıları Dergisi, açık erişimli bir dergi olup, derginin hem online hem de basılı haline erişim için herhangi bir bedel ödenmez. Derginin tüm sayılarına **www. dergikaratahta.com** web sitemizin ''Güncel Sayı'' ve ''Arşiv'' bölümlerinden ücretsiz olarak ulaşılabilir.

Editörün Etik Sorumlulukları

- Editör gelen yazıları, yazarlarının etnik köken, cinsiyet, cinsiyet tercihi, tabiiyet, dini inanış ya da politik felsefelerini dikkate almaksızın bilimsel içerik açısından değerlendirir.
- Editör, hakem değerlendirme sürecini başlatmadan önce gelen yazıları içerik, özgünlük, sadelik ve derginin odak ve kapsamına göre değerlendirerek yazıları kabul etme veya reddetme konusunda tam yetki ve sorumluluk sahibidir.
- Editör, yazıların yayımlanması için adil bir çift kör-hakem değerlendirme süreci sağlar. Bu bağlamda hakemlerin kimlik bilgilerini gizli tutar.
- Editör, yazılar ve yazar(lar) ile ilgili tüm bilgilerin yayımlanana kadar gizli tutulmasını garanti altına alır.
- Editör; yazar(lar) ve hakemler arasında olabilecek herhangi bir çıkar veya rekabet çatışmasına olanak vermez.
- Editör, hakem raporları doğrultusunda yazar(lar)dan, yazılarında bazı düzeltmeler yapmaları isteyebilir. Editör, hakem raporlarını değerlendirirken tereddüt etmesi durumunda yeni bir hakem ataması ve yayın kurulunun görüşüne sunulması gibi seçeneklere başvurulabilir.
- Sadece Editör, hakemlerin atamasında tam yetkiye sahip olup yazıların

yayımlanması ile ilgili sonuç kararından da kendisi sorumludur. Ancak, değerlendirme süreci sonunda karar verme aşamasında hakemlerin görüşlerini dikkate almaktadır.

- Editör, notları yoluyla gerektiğinde düzeltme yayımlar.
- Yayının içeriği ve toplam kalitesinden Editör sorumludur.

Hakemlerin Etik Sorumlulukları

- Dergide çift taraflı kör hakem sistemi uygulanır. Hakemler yazarlar ile doğrudan iletişime geçemez, değerlendirme ve yorumlar editör aracılığıyla yazar(lar)a iletilir. Hakemlerin değerlendirme formları ve tam metinler üzerindeki yorumları editör aracılığıyla yazar(lar)a iletilir.
- Hakemler bir yazının düzeltmelerini inceleyerek uygunluğuna karar verebilecekleri gibi gerekliyse birden fazla düzeltme talep edebilir.
- Hakem değerlendirme süreci için hakemlere verilen süre 6 haftadır.
- Hakemler sadece uzmanlık alanı ile ilgili çalışma değerlendirmeyi kabul etmelidir.
- Hakem kararları nesnel olmalıdır. Hakemler gelen yazıları, yazarlarının etnik köken, cinsiyet, tabiiyet, dini inanış ya da politik felsefelerini dikkate almaksızın tarafsızlık ve gizlilik içerisinde bilimsel içerik açısından değerlendirir. Bu ilke gereğince hakemler, inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmeli, ancak yayımlandıktan sonra kullanmalıdırlar.
- Hakemler gönderilen bir yazının içeriğinin kendi bilimsel alanı ya da birikimi ile uyumsuz olduğunu ve/veya değerlendirme sürecinde çıkar çatışması ile karşı karşıya olduğunu düşündüğünde, yazıyı incelemeyi reddederek, dergi editörünü bilgilendirmelidir.
- Hakem, çalışmanın yazarını fark ya da tahmin ederse bunu dergi editörlüğüne bildirmeli ve hakemlikten çekilmelidir. Benzer şekilde hakem, değerlendirme sürecinde gönderilen çalışmanın konusuna çok benzer bir konu üzerine bir araştırma yürütüyorsa bunu dergi yönetimine bildirip hakemlikten çekilebilme hakkına sahiptir.
- Hakemler değerlendirmelerini yapıcı ve nazik bir dille yapmalıdır. Düşmanlık, iftira ve hakaret içeren aşağılayıcı kişisel yorumlar yapmamalıdır.
- Hakemler yazar tarafından atıf yapılmamış yayımlanmış ilintili yayınları belirtmelidir. Gönderilen yazı ile ilgili tüm bilgilerin gizli tutulması ve yazar tarafından yapılan telif hakkı ihlali ve intihal durumlarının farkına vardığında Editöre bildirilmesi ile yükümlüdürler.

- Hakemler makale değerlendirme formunu eksiksiz doldurmalı, ret kararı verilmesi halinde gerekçeli bir rapor hazırlamalıdır.
- Hakemler değerlendirmeyi kabul ettikleri yazıları zamanında ve yukarıdaki etik sorumluluklarda gerçekleştirmelidir.

Yazar(lar)ın Etik Sorumlulukları

- Dergiye gönderilen yazıların bilimsel yayın etiğine (intihal, sahtecilik, çarpıtma, tekrar yayın, dilimleme, haksız yazarlık, destekleyen kuruluşu belirtmemek) aykırı olmamalıdır.
- Dergiye gönderilen yazılar özgün olmalıdır. Yazar(lar)ın başka çalışmalardan yararlanmaları veya başka çalışmaları kullanmaları durumunda ilgili çalışmalara eksiksiz ve doğru bir biçimde atıfta bulunmaları ve/veya alıntı yapmaları gerekmektedir. Kaynakça listesi eksiksiz olup doğru hazırlanmalı ve alıntı yapılan kaynaklar mutlaka belirtilmelidir.
- Dergiye gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayımlanmamış olması ya da yayın için değerlendirme aşamasında olmaması gerekir.
- Dergiye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu ve basılmaya hazır olarak gönderildiği kabul edilir.
- Yazıya katkı sağlamayan kişilerin adı, yazar olarak yazılmamalıdır. Değerlendirme süreci başlamış bir yazının, yazar sorumluluklarının değiştirilmesi (yazar ekleme, yazar sırası değiştirme, yazar çıkartma gibi) teklif edilemez. Bununla beraber, çalışmalarda önemli derecede payları olan kişiler ortak yazar olarak belirtmelidir. Bir yazı, yazarlarının tümünün rızası olmadan yayımlanamaz.
- Hakemler tarafından düzeltme istenmiş olan yazılar, gerekli değişikliklerin yapılması amacıyla yazarlarına tekrar gönderilir. Yazar(lar), hakemlerin eleştiri ve önerilerini dikkate almak zorundadır. Düzeltilmiş metnin belirtilecek süre içerisinde dergiye ulaştırılması yazar(lar)ın sorumluluğundadır.
- Yazar(lar)ın, yayımlanmış, ön kontrol veya değerlendirme aşamasındaki yazılarla ilgili bir yanlış ya da hatayı fark etmesi durumunda, dergi editörünü veya yayıncıyı bilgilendirme, düzeltme veya geri çekme işlemlerinde editörle işbirliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.
- Dergide yayımlanan yazıların her türlü hukuki ve bilimsel sorumlulukları yazar(lar)ına aittir.

Etik Kurallar

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi, ''Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'' ile Yayın Etiği Komitesi (Committe on Publication Ethics -COPE)'nin ''COPE Dergi Editörleri için Etik Davranışlar ve En

İyi Uygulamalar Kılavuzu'' ve ''COPE Dergi Editörleri için En İyi Uygulamalar Kılavuzu'' kapsamında etik ilkeler ve kurallara bağlı olarak TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak yayımlanmaktadır.

Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde ifade edilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler aşağıda belirtilmiştir.

Yazar(lar)ın belirtilen araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlerde bulunmaması ve etik kurallara uyması beklenmektedir.

Bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler şunlardır:

- **İntihal:** Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek
- **Sahtecilik:** Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
- **Çarpıtma:** Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,
- **Tekrar yayım:** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Dilimleme:** Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Haksız yazarlık:** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.

Diğer etik ihlal türleri şunlardır:

- Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek.
- Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak.
- Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek.
- İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğer klinik

araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak.

- İncelemek üzere görevlendirildiği bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak.
- Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak.
- Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak.
- Araştırma ve deneylerde; hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak.
- Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak.
- Bilimsel çalışmalarda, diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiği ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak.

Okuyucu, KARATAHTA İş Yazıları Dergisi'nde yayımlanan bir makalede önemli bir hata ya da yanlışlık fark ettiğinde ya da editoryal içerik ile ilgili herhangi bir şikâyeti (intihal, yinelenen makaleler vb.) olduğu zaman **dergikaratahta@turkmetal.org.tr** adresine mail atarak şikâyette bulunabilir.

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

- Dergiye gönderilecek yazılar,

  dergikaratahta@turkmetal.org.tr elektronik posta adresine

  ya da derginin,

  TÜRK METAL SENDİKASI

  Araştırma ve Eğitim Merkezi

  Beştepe Mah. 4. Sok. No: 3 Söğütözü–Yenimahalle / ANKARA

  adresine iki nüsha halinde gönderilmelidir.

- Dergiye gönderilen yazıların değerlendirme süresi için tarih ve hakemlik

sürecine alınacağı garantisi verilmez.

- Dergiye gönderilen yazılar, ilk olarak şekil ve içerik yönünden Editör ve/veya Yayın Kurulu'nca ön incelemeye tabi tutulmaktadır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Editör ve/veya Yayın Kurulu'nca yazara iade edilir.
- Editör ve/veya Yayın Kurulu'nca şekil ve içerik bakımından uygun görülen yazılar, bilimsel inceleme/denklik okuması için yazar(lar)ın isimleri belirtilmeksizin uzmanlık alanlarına göre Ulusal Danışma Kurulu Üyesi olan/olmayan en az iki hakeme gönderilir. Hakemlerden zamanında geri dönüş alınamaması nedeniyle yeni hakem ataması veya üçüncü hakem ataması yapılabilir. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda yazının yayımlanmasına, rapor çerçevesinde yazardan düzeltme istenmesine veya yazının yayımlanmamasına karar verilir. Dergide çift taraflı kör hakem sistemi uygulandığından hakem değerlendirme süreci gizli olup, hakem formları dergi arşivinde saklanır.
- Düzeltme istenen yazıların belirtilecek süre içinde dergiye ulaştırmak yazarın sorumluluğundadır. Düzeltilmiş yazılar, gerek görülmesi halinde değişiklikleri isteyen hakemlerce tekrar incelenebilir.
- İki hakemin de "Yayımlanması Uygundur" şeklinde görüş bildirmesi halinde yazı, en kısa sürede Editör ve/veya Yayın Kurulu'nun belirleyeceği sayıda yayımlanır.
- İki hakemin de "Yayımlanması Uygun Görülmemiştir" şeklinde görüş bildirmesi halinde ise yazı, dergide yayımlanmaz.
- Yazının yayımlanması hakkında hakemlerden birinin olumlu, diğerinin olumsuz görüş bildirmesi durumunda, çalışma üçüncü bir hakeme gönderilebilir; çalışmanın yayımlanmasında üçüncü hakemin raporu belirleyici olur.
- Dergiye gönderilen yazıların yayımlanması konusunda son karar Editöre aittir.
- En az iki hakemin olumlu görüşü ile dergide yayımlanmasına karar verilen yazılara telif ücreti ödenir.
- Hakem denetiminden geçmeyen ve telif ücreti ödenmeyecek davet yazıları, Editör değerlendirmesi sonucuna göre dergide yer alır.
- Dergide yayımlanmasına karar verilen hakemli yazılar ve davet yazıları alfabetik olarak dergi içeriğinde yer alır.

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi

YAZIM KURALLARI

- Derginin yazı dili Türkçe'dir. Kullanılan dil en son şekliyle Türk Dil Kurumu(TDK)'nun sözlük ve yazım kılavuzuna uygun olmalıdır.
- Dergiye gönderilecek yazılar, yazar(ların) ismi, kurumu ve açık adresi, ''ORCID iD'' bilgisi ile telefon numarası ve e-posta adresinin bulunduğu üst kapak sayfası ile gönderilmelidir.
- Dergiye gönderilecek yazılarda Türkçe ve İngilizce başlık ile ''ÖZ'' ve ''ABSTRACT'' mutlaka bulunmalıdır. Öz ve Abstract bölümlerinin toplamı 400 kelimeyi geçmemelidir. Yazıdaki konuyu tanımlayan ''Anahtar Kelimeler'' ve ''Keywords'' 3-6 kelime arasında olmalıdır.
- Dergiye gönderilen yazılarda ''GİRİŞ'' ve ''SONUÇ'' bölümü bulunmalıdır.
- Dergiye gönderilecek yazılar, A4 boyutlarındaki kâğıda üst, alt, sağ ve sol boşlukları 2,5 cm; 12 punto Times New Roman yazı karakteri, iki yana yaslı, satır sonu tirelemesiz ve 1,5 satır aralığında hazırlanmalıdır. Yazı içindeki dipnotlar: sayfa altında, 10 punto Times New Roman yazı karakteri, iki yana yaslı, satır sonu tirelemesiz ve 1 satır aralığında olmalıdır.
- Dergiye gönderilecek yazıların: şekil, grafik ve tabloları, derginin belirttiği formata uygun ve A4 kâğıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmalıdır. Yazılardaki şekil, grafik ve tablolar metin içinde, başlık ve sıra numarası ile yer almalıdır. Şekil, grafik ve tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımalıdır. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnot, şekil, grafik ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır.
- Dergiye gönderilecek yazılar, açıkça tanımlanmış ve numaralandırılmış bölüm ve alt bölümlere ayrılmalıdır. Alt bölümler 1.1. (1.1.1, 1.1.2, ...), 1.2, vb. şeklinde numaralandırılmalıdır. ÖZ, ABSTRACT, GİRİŞ ve SONUÇ numaralandırılmış bölümlere dâhil edilmemelidir.

1. BÖLÜM BAŞLIKLARININ TAMAMI BÜYÜK HARFLERLE YAZILMALIDIR

1.1. İkinci Alt Seviye Başlıklarda Yer Alan Kelimelerin Sadece İlk Harfleri Büyük Yazılmalıdır

1.1.1. Üçüncü Alt Seviye Başlıklarda Yer Alan Kelimelerin Sadece İlk Harfleri Büyük Yazılmalıdır

1.1.1.1. Dördüncü alt seviye başlıklarda sadece ilk kelimenin ilk harfi büyük yazılmalıdır

- Metin içinde sık tekrarlanan ve birçok kelimeden oluşan, makalenin çalışma konusuna özgü isimler için kısaltma yapılabilir. Kısaltılacak isim

ilk kullanıldığı yerde açık bir şekilde yazılmalı ve parantez içinde kısaltılmış hali belirtilmelidir. Daha sonraki kullanımlarda sadece kısaltılmış hali kullanılmalıdır.

- ❖ Metin içinde yer alması uygun görülmeyen açıklamalar için sayfa altı dipnot yöntemi kullanılmalıdır. Dipnotlar içinde yapılacak atıflarda da aşağıdaki yöntem uygulanmalıdır.
- ❖ Yazıda yararlanılan ve gönderme yapılan kaynaklar, American Psychological Association (APA) referanslama sistemine uygun gösterilmelidir.
- ❖ Buna göre; Kitap ve makalelere metin içindeki atıflarda yazarın soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) eklenmelidir.:

Tek yazarlı kitaplara atıfta bulunurken

- *Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa,*

  Dominelli'ye (2002: 66) göre....

- *Yazarın adı cümle içinde geçmiyorsa,*

  ... (Şahin, 2010: 67).

  şeklinde yazılmalıdır.

Metinde iki yazarlı kitaplara atıfta bulunurken:

- *Yazarın adı cümle içinde geçiyorsa,*

  Carr ve Chen'e (2004: 9) göre...

- *Yazarın adı cümle içinde geçmiyorsa,*

  ... (Carr ve Chen, 2004: 9).

  şeklinde yazılmalıdır.

Metinde üç veya daha fazla yazarlı kitaplara atıfta bulunurken:

- *Yazarların adı cümle içinde geçiyorsa ilk atıfta,*

  Kernis, Cornell, Sun, Berry, Harlow, ve Bach'a (1993: 1120) göre...

  Takip eden atıflarda,

  Kernis ve diğerlerine (1993: 1130) göre...

- *Yazarların adı cümle içinde geçmiyorsa ilk atıf,*

  ... (Kernis, Cornell, Sun, Berry, Harlow ve Bach, 1993: 1120).

  Takip eden atıflar,

  ...(Kernis ve diğerleri, 1993: 1130).

şeklinde yazılmalıdır.

- *Aynı yazarın farklı tarihli eserlerine atıflar,*

  ... (Benjamin, 1992: 87; 2001: 84).

  şeklinde yazılmalıdır.

- *Aynı yazar tarafından aynı yıl içinde yapılmış farklı çalışmalara yapılan atıflar a, b, c harfleri ve virgül ile birbirinden ayrılarak*

  ...(Doğan ve Şencan, 2007a, 2007b).

  ...(Glenn ve Johnson, 1964a: 90)

  ...(Glenn ve Johnson, 1964b: 90)

  şeklinde yazılmalıdır.

- *Yazarı olmayan çalışmalara yapılan atıflar,*

  (Eserin Adı –Uzun İse Eserin İlk İki Kelimesi- Yıl: Sayfa No)

  ...(College Cost Book, 1983: 54)

  şeklinde yazılmalıdır.

- *Tarihi olmayan çalışmalara yapılan atıflar 't.y.' (tarih yok) kısaltmasıyla gösterilir,*

  ...(İnan, t.y.: 11).

  şeklinde yazılmalıdır.

❖ Yazar olarak bir grup/tüzel kişi (dernekler, şirketler, devlet kurumları ve diğer çalışma grupları gibi) yayınlarına metin içindeki atıflarda kurum adı ve yayın tarihi (gerekliyse sayfa bilgisi eklenmelidir.

- *Atıf cümle içinde geçiyorsa ilk atıfta,*

  Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK, 2013)...

  Takip eden atıflarda:

  TÜBİTAK (2013)...

- *Atıf cümle sonunda yapılıyorsa,*

...(TÜBİTAK, 2013).

❖ Cümle sonunda birden fazla kaynağa atıfta bulunuluyorsa, bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmeli ve atıflar noktalı virgülle ayrılmalıdır.

(Altar, 2006: 74; Cangal, 2005: 42; Say, 1997: 98; Sun, 2006: 56; Zeren, 2003: 22;).

- Kaynaklar yazının sonunda ayrı bir sayfada "KAYNAKÇA" başlığı altında verilmelidir.
- Kaynakça listesinde bütün yazarların isimleri soyadına göre alfabetik yer almalıdır. Bir yazarın birden çok çalışması kaynakçada yer alacaksa yayın tarihine göre eskiden yeniye doğru bir sıralama yapılmalıdır. Aynı yılda yapılan çalışmalar için a, b, c ibareleri kullanılmalıdır ve bunlar metin içinde yapılan atıflarda da aynı olmalıdır.
  - *Kaynakça'da kitaplar:* Yazar Soyadı, Adının Baş Harfleri. (Yıl), Başlık, Baskı, Basıldığı Yer: Basımevinin İsmi. ile gösterilmelidir.

    Başar, E. (2010), Demografiye Giriş, Ankara: Gazi Kitabevi.

    Makal, A., Toksöz, G. (2015), Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, Ankara: İmge Kitabevi.

    Glenn, W. H., Johnson, D. A. (1964a), Calculating Devices, London: John Murray.

    Glenn, W. H., Johnson, D. A. (1964b), Graphs. London: Murray.
  - *Kaynakça'da makaleler:* Yazarın Soyadı, Adının Baş Harfleri. (Yıl), Makalenin Başlığı, Derginin İsmi, Cilt Numarası (Sayı), İlk ve Son Sayfa Numaraları ile gösterilmelidir.

    Tiryaki, D., Tatar, M. (2000), Sağlık Sigortası: Teori ve Uygulama, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 11 (1), 103–132.
  - *Kaynakça'da kitap bölümü:* Yazarın Soyadı, Adının Baş Harfleri. (Yıl), Bölümün Başlığı, (Ed. Editörün Adının Baş Harfleri. Soyadı), Kitabın Adı, İlk ve Son Sayfa Numaraları, Şehir: Yayınevi ile gösterilmelidir.

    Erkmen, T. (2012), Örgüt Kültürü: Fonksiyonları, Öğeleri, İşletme Yönetimi ve Liderlikteki Önemi, (Ed. M. Zencirkıran.), Örgüt Sosyolojisi, 233–263, Bursa: Dora Basım Yayın.

    Watson, J.(1998), Engineering Education in Japan After the Iwakura Mission, (Eds. I. Nish), The Iwakura Mission in America and Europe: A New Assessment, 108–112, Surrey: Japan Library.
  - *Kaynakça'da editörlü kitap:* Yazarın Soyadı, Adının Baş Harfleri. (Ed.) (Yıl), Kitabın Adı, İlk ve Son Sayfa Numaraları, Şehir: Yayınevi ile gösterilmelidir.

    Ören, T., Üney, T. ve Çölkesen, R. (Ed.). (2006), Türkiye Bilişim Ansiklopedisi, İstanbul: Papatya Yayıncılık.
  - *Kaynakça'da* çeviri kitap: Yazarın Soyadı, Adının Baş Harfleri. (Yıl), Kitabın Adı, (Çev. Çeviri Yapan Kişinin Adının Baş Harfleri. Soyadı), Şehir: Yayınevi ile gösterilmelidir.

Deschenaux, H., Tercier, P. (1983), Sorumluluk Hukuku, (Çev. S. Özdemir), Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

- *Kaynakça'da bir grup/tüzel kişi (dernekler, şirketler, devlet kurumları ve diğer çalışma grupları gibi) çalışmalarında:* Grup/Tüzel Kişi Adı (Yıl), Çalışmanın Adı, İlk ve Son Sayfa Numaraları, Şehir ile gösterilmelidir.

  SGK (2012), Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, Ankara. Şeklinde gösterilir.

- *Kaynakça'da internetten alınan dokümanlar:* Yazarın Soyadı, Adının Baş Harfleri. (Yıl), Doküman Başlığı, http://www. ... ile başlayan internet adresi, (Erişim Tarihi: Gün/Ay/Yıl). ile gösterilmelidir.

  Guyot, K., Sawhill, I. V. (2020), Telecommuting will Likely Continue Long After the Pandemic, https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/06/telecommuting-will-likely-continue-long-after-the-pandemic/, (Erişim Tarihi: 15.01.2021).

KARATAHTA İş Yazıları Dergisi

KİŞİSEL VERİ İŞLENMESİ AYDINLATMA METNİ

1. Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği

Değerli ve kıymetli okuyucularımız, Türk Metal Sendikası olarak sizler için çıkarmış olduğumuz "**KARATAHTA İş Yazıları Dergisi**" ile birlikte sizlere kaliteli ve güvenilir hizmet sağlamak için çalışmaktayız. Çalışmalarımızı yaparken kişisel verilerin korunmasının kişilerin temel hakkı olduğuna inanarak, verilerinizin güvenliğini en üst seviyeye çıkartma konusunda hassasiyetle yaklaşmaktayız. "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" uyarınca, kişisel verileriniz; veri sorumlusu olarak Türk Metal Sendikası "Türk Metal" tarafından, özet olarak aşağıda açıklanan kapsamda işlenebilecektir.

Türk Metal'in, 6698 sayılı Kanun uyarınca;

İrtibat Kişisi: Özge YAŞAR Telefon: +90 0312 292 64 00

2. Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği

Kişisel verileriniz, kişisel verilerinizi bizlere açıklamanıza konu olan ve aşağıda sıralanan amaçlarla; 6698 sayılı Kanun'un 5. ve 6. maddelerinde belirtilen kişisel veri işleme şartları dâhilinde işlenebilecektir Kişisel verileriniz; ücretsiz olarak verilen dergimizden faydalandırmak ve gerekli işlemler, dergi ve içerik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi adına ve ayrıca derginin ilgili kişilere ulaştırılabilmesi adına gerekli çalışmalar için işlenmektedir.

3. Kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği

Kişisel verileriniz; dergi kapsamında yer alan içeriklerin oluşturulması amacıyla; içerik yazarlarına ve ilgili kurum ve kişilere, dergi basım ve yayın işlemleri amacıyla; ilgili basım ve yayım kurumlarına, dergi sürekliliğini sağlamak amacıyla; ilgili ajans ve iş ortaklarına, derginin adrese ulaştırılması amacıyla; kargo ve kurye iş ortaklarına, dergi içerik ve çalışmalarının analiz ve reklamcılık faaliyetlerinin yürütülmesi maksadıyla ilgili birim ve iş ortaklarına ve ayrıca Türk Metal adına yürütülen faaliyet, iş ve işlemler için, iş ortaklarına, üyelerine, iştiraklerine, kanunen yetkili kamu kurumlarına ve özel kişilere, 6698 sayılı Kanun'un 8. ve 9. maddelerinde belirtilen kişisel veri işleme şartları ve amaçları çerçevesinde belirtilen amaçlarla sınırlı olarak aktarılabilecektir.

4. Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi

Kişisel verileriniz Türk Metal tarafından, farklı kanallar ve farklı hukuki sebeplere dayanarak; Türk Metal sendikal faaliyetlerinin uygulanması ve yürütülmesi amacıyla, KARATAHTA İş Yazıları Dergisi içerik oluşturulması, basım ve yayımı ile iletilmesi amacıyla toplanmaktadır. Bu süreçte toplanan kişisel verileriniz; Türk Metal kişisel veri politikaları çerçevesinde yer alan amaçlar doğrultusunda, sendikal faaliyetlerin yürütülmesi ve dergi faaliyetlerinin yürütülmesi için fiziki, yazılı, sözlü ve elektronik ortamda toplanmaktadır. Bu hukuki sebeplerle toplanan kişisel verileriniz, 6698 sayılı Kanun'un

5. ve 6. maddelerinde belirtilen kişisel veri işleme şartları ve amaçları kapsamında bu Aydınlatma Metninde belirtilen amaçlarla da işlenebilmekte ve aktarılabilmektedir. Kişisel verileriniz, yukarıda belirtilen amaç ve kapsamda sözlü, yazılı fiziki veya elektronik olarak toplanabilir.

5. İlgili kişinin 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun 11. maddesinde sayılan hakları

İlgili kişi olarak, haklarınıza ilişkin taleplerinizi, Türk Metal'in Beştepe Mah. 4. Sok. No: 3 Söğütözü – Yenimahalle / ANKARA adresine Noter aracılığıyla veya birebir başvurunuz ile iletmeniz durumunda Türk Metal talebin niteliğine göre talebi en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandıracaktır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Türk Metal tarafından Kişisel Verileri Koruma Kurulunca belirlenen tarifedeki ücret alınacaktır.

Bu kapsamda ilgili kişi olarak;

- Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme ve bu kapsamda yapılan işlemin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- 6698 sayılı Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme ve bu kapsamda yapılan işlemin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme,

haklarına sahip olduğunuzu hatırlatmak isteriz.

Türk Metal Sendikası
Araştırma ve Eğitim Merkezi
Beştepe Mahallesi 4.Sokak No:3
Söğütözü Yenimahalle / ANKARA
Tel: 0312 292 64 00 **Faks:** 0312 284 40 18

www.dergikaratahta.com
e-posta: dergikaratahta@turkmetal.org.tr