



## **Emek ve Şehir Dergisi**

ISSN: 2980-3632

E-ISSN: 2980-387X

Cilt: 2, Sayı: 3, Yıl: 2024

---





**Emek ve Şehir Dergisi**

ISSN: 2980-3632

E-ISSN: 2980-387X

Cilt: 2, Sayı: 3, Yıl: 2024

Sahibi / Owner:

**HİZMET-İŞ Sendikası Adına**

Mahmut Arslan

Genel Başkan

**Editör / Editor**

Doç. Dr. Kürşat Tutar

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. Mehmet Karataş

Doç. Dr. Kürşat Tutar

Av. Mehmet Yeşilyurt

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor**

Av. Kürşat Kaya

**Yayın Türü:** Altı Aylık, Ulusal Süreli Yayın

**Yayın Dili:** Türkçe-İngilizce

**Baskı:** Grafik Matbaa Promosyon / Ticaret Sicil 224214

Tel: 0312 229 7147 Lale Cad. No: 15/7 Sıhhiye/ANKARA

**Baskı/Yayın Tarihi:** Haziran 2024/**Printed in:** June 2024

**Web:** www.emekvesehir.com.tr

**Dergi Yönetim Merkezi**

**HİZMET-İŞ Konfederasyonu**

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı NO: 86 06570

MALTEPE – ANKARA

Tel: + 90 312 231 87 10 Faks: +90 312 231 98 89

E-mail: hizmet-is@hizmet-is.org.tr

**Bilimsel Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı**

Anatolia Bilim Akademisi

www.antakademi.com.tr

E-posta: anatoliabilim@gmail.com

**HİZMET-İŞ Emek ve Şehir Dergisi**, yılda iki sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir.

\*

*HİZMET-İŞ Journal of Labour and City is a refereed journal which is published two times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal.*

## YAYIN DANIřMA KURULU

- Prof. Dr. Adem Esen, İstanbul Üniversitesi  
adem.esen@istanbul.edu.tr  
Prof. Dr. Cengiz Anık  
canik@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. Erdinç Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
erdinc.yazici@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. Hikmet Kavruk, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
hikmet.kavruk@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. Hüseyin Çiçek, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
hcicek@mehmetakif.edu.tr  
Prof. Dr. İdris Demirel, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi  
idemirel@agri.edu.tr  
Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
kozdasli@mehmetakif.edu.tr  
Prof. Dr. Mehmet Karataş, Necmettin Erbakan Üniversitesi  
mkaratas@erbakan.edu.tr  
Prof. Dr. Mustafa Lamba, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi  
mlamba@mehmetakif.edu.tr  
Prof. Dr. Mustafa Öztürk, Süleyman Demirel Üniversitesi  
mustafaozturk@sdu.edu.tr  
Prof. Dr. Tevfik Erdem, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
tevfikerdem@hotmail.com  
Prof. Dr. Yavuz Atar, İbn Haldun Üniversitesi  
yavuz.atar@ihu.edu.tr  
Prof. Dr. Yücel Uyanık, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
y.uyanik@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. Zakir Avşar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
zakir.avsar@hbv.edu.tr  
Doç. Dr. Birol Ekici, Kırklareli Valisi  
kirkclareli@icisleri.gov.tr  
Doç. Dr. Hamza Kandemir, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi  
kandemir.hamza@gmail.com  
Doç. Dr. Kürşat Tutar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
kursat.tutar@hbv.edu.tr  
Doç. Dr. Murşit Işık, Süleyman Demirel Üniversitesi  
mursitisik@sdu.edu.tr  
Doç. Dr. Oğuz Göksu, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
oguzgoxsu@gmail.com  
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Taşdoğan, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
bilgen.tasdogan@hbv.edu.tr  
Dr. Öğr. Üyesi Cavit Demiral, Kırıkkale Üniversitesi  
cavitdemiral@kku.edu.tr  
Dr. Öğr. Üyesi Zümre Özdemir Güler, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi  
zoguler@adu.edu.tr



## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Takdim .....                                                                                                                                                                        | 7          |
| Editörden .....                                                                                                                                                                     | 9          |
| <b>BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLER İLAVE TEDİYEYE HAK KAZANABİLİRLER Mİ? .....</b>                                                                                           | <b>11</b>  |
| Prof. Dr. Halûk Hâdi Sümer                                                                                                                                                          |            |
| <b>BELEDİYE ŞİRKETLERİNİN BAĞLI TEŞEKKÛL NİTELİĞİ (6772 Sayılı Kanun Kapsamına Girip Girmediği Meselesi) .....</b>                                                                  | <b>37</b>  |
| Prof. Dr. Ramazan Çağlayan                                                                                                                                                          |            |
| <b>İŞ HUKUKUNDA TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMI (TYÇP).....</b>                                                                                                                    | <b>55</b>  |
| Av. Kürşat Kaya                                                                                                                                                                     |            |
| <b>ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ: GİG EKONOMİLERİ.....</b>                                                                                                                         | <b>85</b>  |
| Prof. Dr. Hatice Erol, Prof. Dr. Abdullah Özdemir                                                                                                                                   |            |
| <b>KÜRESELLEŞME, EKONOMİK ÖZGÜRLÜK VE EKONOMİK BÜYÜME: OECD ÜLKELERİ İÇİN BİR PANEL VERİ ANALİZİ .....</b>                                                                          | <b>111</b> |
| Berkay Altındaş, Doç. Dr. Kurtuluş Bozkurt                                                                                                                                          |            |
| <b>TEORİK OLARAK MASLOW’UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ VE SENDİKALARIN İŞLEVİ .....</b>                                                                                                  | <b>129</b> |
| Bedianur Erduran, Prof. Dr. Mustafa Öztürk                                                                                                                                          |            |
| <b>31 MART 2024 YEREL SEÇİMLERİNDE SOSYAL MEDYANIN SİYASAL İLETİŞİM FONKSİYONU: EKREM İMAMOĞLU VE MURAT KURUM’UN SOSYAL MEDYA KULLANIMI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ.....</b> | <b>153</b> |
| Doç. Dr. Oğuz Gökse, Yeşim Sürü                                                                                                                                                     |            |



## TAKDİM

**24** Aralık 2017 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK’ya eklenen geçici 23. ve 24. maddeleriyle, kamu kurumlarında/mahalli idarelerde alt işveren şirketler yanında çalışmakta olan işçilerin, kamu kurumlarının işçi kadrosuna geçirilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır. Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelere ait iştiraklere/şirketlere geçiş işlemleri 2 Nisan 2018 tarihi itibariyle tamamlanmıştır.

375 sayılı KHK’ya eklenen geçici 23. madde kapsamında, kamu kurumlarının sürekli/geçici işçi pozisyonlarına geçişi yapılan işçilere 6772 sayılı Devlet ve Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun kapsamında ilave tediye ödemesi yapılmaktadır.

Ancak, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24. madde kapsamında, mahalli idarelerin şirketlerinin bu kanun kapsamında olmadığı yönündeki Maliye Bakanlığı görüşleri ve yargı kararları gerekçe gösterilerek, mahalli İdarelerin şirketlerine geçiş yapan işçilere ve eski şirket çalışanlarına ilave tediye ödenmemektedir.

Gerek 375 sayılı KHK’ya eklenen geçici 23. madde kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarına geçişi yapılan işçilere, gerekse mahalli idarelerin sürekli işçi kadrosunda çalışmakta olan işçilere ilave tediye ödemesi yapılmasına karşın, mahalli idarelere ait şirketlerde aynı işyerlerinde, aynı işleri yapan işçilere ilave tediye ödemesi yapılmaması, Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen “*Kanun önünde eşitlik*” ilkesi ile sosyal devlet ilkesine aykırıdır.

Yerel yönetimlerin şirketlerinin çalışanlarına ilave tediye ödemesi yapılmaması, hakkaniyete de aykırılık teşkil etmektedir. Bu durum, aynı zamanda işyerlerinde çalışma barışının ve huzurun bozulmasına yol açmakta, işçilerin yoğun eleştiri ve haklı tepkisine neden olmaktadır. Mahalli idarelere ait şirketlerde çalışan işçilere de 6772 sayılı yasa kapsamında ilave tediye ödenmesi yönünde yasal düzenleme yapılmasına büyük ihtiyaç vardır.

İlave tediye ile ilgili sorunlar ve taleplerimiz, HAK-İŞ Konfederasyonumuz ve HİZMET-İŞ Sendikamız tarafından, 696 sayılı KHK'nın yayımlandığı 24 Aralık 2017 tarihinden itibaren hem Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'a hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarına ve yetkililere iletilmiştir.

Yaptığımız görüşmeler ve çözüm önerilerimiz neticesinde, gerek dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından, gerekse daha sonra göreve gelen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanları tarafından, mahalli idarelerin şirketlerinde çalışan işçilere de ilave tediye ödenmesi yönünde yasal düzenleme yapılması için çalışmalara başlanacağı bildirilmiştir. Öyle ki, Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Prof. Dr. Vedat Bilgin ile yaptığımız görüşmede, belediye şirketlerinde ve il özel idarelerinde çalışan işçilere 6772 sayılı kanun gereğince yılda 52 günlük ilave tediye ödemesinin yapılması ve Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü'ne belediye şirketlerinin de dâhil edilmesi noktalarında mutabakat sağlanmıştır. Ancak, 696 sayılı KHK'nın üzerinden 6 yıldan fazla süre geçmesine ve bu sürede yaptığımız tüm görüşmelere rağmen, sorunun çözümü için bir adım atılmamıştır.

6772 sayılı Kanunun belediye şirketleri için de uygulanmasını içeren kanuni düzenlemenin çalışma hayatına kazandırılarak, aynı işyerlerinde aynı işleri yapan işçiler arasında yapılan ayrımcılık sonlandırılmalıdır.

Emek ve Şehir Dergimizin bu sayısında Hizmet-İş Sendikamızın kuruluş yıldönümünde düzenlediğimiz “Belediye Şirket İşçilerine İlave Tediye Ödenmesi, Kamu Çerçeve Protokolünün Belediye ve Belediye Şirketlerine Uygulanması” isimli panelde mevcut sorunları gündemde tutup kamunun dikkatini yeniden bu konu üzerine çekmek istedik. Panelde yaptıkları konuşmaları makale haline getirip bizlerle paylaşan Prof. Dr. Halûk Hâdi Sümer, Prof. Dr. Ramazan Çağlayan Hocalarımıza ve yakın çalışma arkadaşımız Av. Kürşat Kaya Beyefendi'ye teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca sayımıza ciddi akademik çalışmaları ile zenginleştiren diğer akademisyenlerimize de yapmış oldukları katkı ve desteklerinden dolayı teşekkürlerimi iletiyorum.

Çalışma hayatının daha makul ve insan onuruna yakışır şekilde düzenlenmesi ve geliştirilmesi ümidiyle...

**Mahmut ARSLAN**  
Genel Başkan

## EDİTÖRDEN

Çalışma hayatının her geçen gün değiştiği günümüz dünyasında emek ve üretim süreci yenilenerek kendini korumanın yollarını aramaktadır. Emeğin her türlü esnekleşmeye karşı kazanılmış hakları korumak ve yeni gelişmeler çerçevesinde hukukunu inşa etmek gibi zor bir kaderi bulunmaktadır. Bu bakımdan ulusal ve uluslararası çalışma hayatı normlarının güncel olmakla birlikte mevcudu muhafaza etme konusunda aktif rol oynayarak sendikalara ciddi rol ve görevler düşmektedir. İşte tam burada sendikayı diğer pek çok sivil toplum örgütünden ayıran temel noktaya değinilmiş olur; ulusal ve uluslararası çalışma mevzuatına bağlı olarak hak ve mücadele arayışını gerçekleştirmek.

Sendikalar çalışma hayatına yönelik mevzuatın gelişmesinde aktif rol oynayan temel paydaşlardan birini temsil etmektedir. Verilen bu “emeğin hukuku” çabalarında şüphesiz tek başına yapabileceği şeyler sınırlıdır. Yine bu sınırı tabi olduğu hukuk belirlemektedir. Sendikal mücadele yolunda hukuku üstün tutup yasalar karşısında başka bir alanda faaliyet yürütmeyi reddeden sendikacılık anlayışı kazanmış ve yine kazanmaya devam edecektir.

Hizmet-İş Sendikası uzun yıllardır Kamu Çerçeve Protokolü’nün bütün belediyeleri de kapsamı konusunda büyük uğraşlar vermektedir. Ayrıca belediye şirketlerinde çalışan işçilere de 6772 Sayılı Kanun kapsamında 52 günlük tediye verilmesi yönünde çalışmalar yürütmektedir. Hizmet-İş kimi belediyelerde uygulanmayan 52 günlük tediye uygulaması konusundaki haksızlığı yargıya taşımış ve mücadelesini yine hukuk içerisinde yürütmenin yollarını aramaktadır.

Bu talihsiz konuyu enine boyuna tartışarak mesafe almayı hedefleyen sendikamız kuruluş yıl dönümü münasebetiyle 24 Ocak 2024 tarihinde “Belediye Şirket İşçilerine İlave Tediye Ödenmesi, Kamu Çerçeve Protokolünün Belediye ve Belediye Şirketlerine Uygulanması” isimli panel düzenleyerek konunun uzmanları ile geniş katılımlı bir akademik etkinlik gerçekleştirmiştir. Kuruluş yıl dönümlerini klasik eğlence ve kutlamaların dışında yine emeğin derdini öne çıkaran bu tarz bir bilimsel çalışma ile tamamlayan Hizmet-İş verdiği mücadeledeki inanç ve samimiyetini tekrar ispatlamıştır.



Emek ve Şehir Dergi'mizin 3. sayısında panelde yaptıkları sunumlarla ufuk açan alanında uzman hocalarımızdan Prof. Dr. Halûk Hâdi Sümer ve Prof. Dr. Ramazan Çağlayan'ın konuşmalarını yaptıkları kamu çerçeve protokolü ve ilave tediye konusunda daha geniş bir perspektif ile birer makalesi yer almaktadır. Ayrıca bu sayımızda Av. Kürşat Kaya'nın toplum yararına çalışma modelini İş Hukuku kapsamında ele alan bir makalesi yer almaktadır.

Prof. Dr. Hatice Erol ve Prof. Dr. Abdullah Özdemir'in GİG ekonomiler üzerine yazdıkları makale; Doç. Dr. Kurtuluş Bozkurt ve Berkay Altındaş'ın Ekonomik panel veri analizi yöntemiyle ekonomik özgürlükler üzerine ele aldıkları çalışma; Prof. Dr. Mustafa Öztürk ve Bedianur Erduran'ın sendikaların işlevini Maslow'un ihtiyaçlar teorisi üzerinden inceledikleri makale ve son olarak Doç. Dr. Oğuz Göksu ve Yeşim Sürlü'nün sosyal medyanın son seçim olan 31 Mart 2024 yerel seçimlerindeki siyasal iletişim aracı olma rolünü ciddi bir araştırma olarak ele aldıkları makaleler, 3. Sayımızın birbirinden kıymetli içeriğini oluşturmaktadır.

Sendikayı genel olarak sadece bir sivil toplum örgütü olarak ele alıp görece misyonunu küçümseyen anlayışa yanıt olarak yine hukuk içerisinde mücadele edilmenin emeği yücelteceğine inanmaktayız. Vandalizm ile ideolojik çatışma arayışlarıyla emeğin hakkının gasp edilmesine izin verilmemelidir. Bizler Emek ve Şehir Dergisi olarak bu mücadeleye çalışma hayatındaki gelişmeler ve güncel sorunları akademik çalışmaları siz okurlarımız ile paylaşmaktan gurur duyuyor, bu sayımızda emeği geçen bütün akademisyenlerimize şükranlarımızı sunuyoruz.

**Editör**

Doç. Dr. Kürşat Tutar

# BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLER İLAVE TEDİYEYE HAK KAZANABİLİRLER Mİ?

Prof. Dr. Halûk Hâdi Sümer  
Selçuk Üniversitesi, Hukuk Fakültesi,  
mail: hsumer@selcuk.edu.tr,  
ORCID:0000-0001-9812-9993

**Derleme Makale / Review Article:**

Geliş Tarihi-Received Date: 03.04.2024, Kabul Tarihi-Accepted Date: 19.04.2024

## ÖZET

Belediyeler tarafından kurulan şirketlerde çalışan işçilerin 6772 sayılı Kanunda düzenlenen ilave tediye yararlanıp yararlanamayacağı konusu farklı yargı kararlarının ve öğretide görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay'ın yerleşik görüşü belediye şirketlerinin teşekkül olarak kabul edilmeyeceği ve belediye şirketlerinde çalışan işçilerin ilave tediye alamayacağı yönündedir. Öğretide ise konu tartışmalıdır. Her iki yönde de görüşler bulunmaktadır. Konu özellikle 696 sayılı Kanunla belediyelerden iş alan alt işverenin işçilerinin belediyeler tarafından kurulan şirketlere kadrolu olarak geçirilmeleri nedeniyle önem kazanmıştır. Önemli bir kısmı belediyeler tarafından yürütülen faaliyetleri yerine getiren ve kamu hizmeti niteliğinde faaliyetlerde bulunan belediye şirketi işçilerinin de ilave tediye yararlanması isabetli olacaktır. Ancak bugün itibariyle bunun bir kanun değişikliği ile mümkün olacağı görüşünü paylaşmaktayız.

**Anahtar Kelimeler:** 6772 sayılı Kanun, İlave Tediye, Belediye Şirketi

## CAN EMPLOYEES WORKING IN MUNICIPAL COMPANIES BE ENTITLED TO ADDITIONAL ALLOWANCE?

### ABSTRACT

The issue of whether employees working in companies established by municipalities can benefit from the additional allowance regulated in Law No. 6772 has led to different judicial decisions and opinions in legal doctrine. The established view of the Court of Cassation is that municipal companies are not considered as entities, and therefore, employees working in municipal companies cannot receive additional allowances. However, in legal doctrine, the issue is controversial, and there are opinions on both sides.

The matter has gained importance, particularly due to the transfer of employees from municipalities, who work in sub-branches that receive work from municipalities, to companies established by municipalities as permanent staff, as stipulated by Law No. 696. It would be appropriate for employees of municipal companies performing activities that replace those carried out by municipalities and involve public service activities to benefit from the additional allowance. However, as of today, we share the opinion that this would only be possible through a legislative change.

**Keywords:** Law No. 6772, Additional Allowance, Municipal Company

## I. GİRİŞ

6772 sayılı *Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanun'un 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun* (İlave Tediye Kanunu) ile kapsamı Kanunda belirlenmiş kamu kurum kuruluşlarında çalışan işçilere “ilave tediye” yapılması öngörülmüştür.

6772 sayılı Kanun 1956 yılında yürürlüğe girmiş ve devlet ve ona bağlı teşekküllerde çalışan işçiler ile memurların ekonomik koşulları arasında denge sağlamayı amaçlamıştır<sup>1</sup>.

Belediyeler tarafından 10.07.2004 tarih ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 26. maddesi ve 03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 70. maddesine dayalı olarak kurulan şirketlerde bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin ilave tediye yararlanıp yararlanamayacağı hususu farklı yönde yargı kararlarına ve öğretide tartışmalara neden olmuştur. İlave tediye ödemesine ilişkin tartışmalar belediyeler tarafından kurulmuş şirketler ile sınırlı değildir. Benzer tartışmalar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ve Kalkınma Ajansı çalışanları içinde sürdürülmektedir<sup>2</sup>.

Özellikle 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Belediyelerden iş alan alt işveren işçilerinin doğrudan Belediye kadrosu yerine Belediyeler tarafından kurulan şirketlere geçirilmiş olması konunun önemini artırmıştır.

1 Senem **Ermumcu**, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Çalışanlarına İlave Tediye Alacağı Ödenmeli midir? Yargıtay Kararları Çerçevesinde Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, 2021/3, 2145; Mustafa **Alp**, Belediye Şirketi İşçilerinin 6772 Sayılı Kanun'a Göre İlave Tediye Hakkı -Yargıtay Karar İncelemesi-, Sicili İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2020/44, 157.

2 **Ermumcu**, 2125 vd.; Baki Oğuz **Mülayim**, Kalkınma Ajanslarında 6772 Sayılı Kanun Kapsamında İlave Tediye Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20, S.1, 2018, 293 vd.; Yalçın **Boştancı**, 6772 sayılı Kanun Uygulaması Kapsamında Kalkınma Ajansları Personelinin Durumunun Değerlendirilmesi, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2012, S.99, 9.

Biz bu çalışmamızda konuya ilişkin tartışmaları, öğreti görüşleri ve yargı kararlarını esas alarak inceleyeceğiz.

## II. İLAVE TEDİYE

İlave tediye, 6772 sayılı *Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun* (İlave Tediye Kanunu) ile kapsamı Kanunda belirlenmiş kamu kurum kuruluşlarında çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun yapılması öngörülen bir ödemedir.

6772 sayılı Kanununda ilave tediyein tanımı yapılmamıştır. Öğretide ise ilave tediye şöyle tanımlamıştır: «*Kanunda aranan koşullara sahip kamu kuruluşlarında işçi sıfatıyla çalışan personele çalıştığı iş ve işyerine göre her yıl kanunen gösterilen tutarlarda ödenmesi gereken ve ayrıca istenirse ödenebilen bir ödemedir.*»<sup>3</sup> Yargıtay, ilave tediyei kararlarında *kanuni ikramiye* olarak adlandırmaktadır<sup>4</sup>.

6772 sayılı Kanunda, Kanunun kapsamında bulunan kamu kurumlarında veya devletin sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde çalışan işçilere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılacağı öngörülmüştür<sup>5</sup>.

Kural olarak ilave tediye her yıl bir kez işçilerin birer aylık istihkakları tutarında yapılır. Ayrıca daha önce Bakanlar Kuruluna verilen ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi ile birlikte Cumhurbaşkanına tanınan bir yetkiyle bu ödemeye ek olarak işçilere her yıl için bir aylık istihkak tutarını geçmemek

3 Ercan **Akyiğit**, İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi, Legal İHSGHD., 2011/30, 549 vd. ve TÜHİS, Kasım 2010/Şubat 2011, C.23, S.2-3, 70 vd. Ayrıca bkz. Sarper **Süzek**, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. B., İstanbul 2021, 381-382; Nuri **Çelik**/Nurşen **Caniklioğlu**/Talat **Canbolat**/Ercüment **Özkaraca**, İş Hukuku, Yenilenmiş 36. B., İstanbul 2023, 344-345; **Alp**, 152; Şahin **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021), 8. B, Ankara 2021, 1619 vd.

4 “Davacı 2014 yılı için ilave tediye (kanuni ikramiye) ve akdi ikramiye alacaklarının ödenmediğini ileri sürmüş, hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise sadece kanuni ikramiye alacağı hesaplanmış- tır. Davacının akdi ikramiye alacağı da hesaplanarak yapılan ödeme mahsup edilmelidir.”, Y9HD., 07.10.2020, E.2020/6047, K.2020/11072. Y22HD., 12.12.2019, E.2017/26004, K.2019/16411.

5 **Alp**, 6772 sayılı Kanun ile ilave tediye ödemesinin öngörülmesinin amacını şöyle açıklamıştır: “6772 sayılı Kanundaki ilave tediyein amacı, devlet ve ona bağlı teşekküllerde, memur aylıklarına yapılan zamlar karşısında kamuda çalışan işçiler ile memurların ücretleri arasında denge kurmaktır. 6772 sayılı Kanunun 1950’lerde çıkarıldığı dikkate alındığında, o dönemde henüz toplu sözleşme özgürlüğü ve sisteminin de işletilmediği hatırlatılmadır. Bu nedenle kamu işçilerinin gelirleri muhtemelen memurlar karşısında düşük kalmaktadır. Bu durum karşısında kanun koyucu, memurlar karşısında gelirleri düşük kalan kamu işçilerinin ücretlerini dengelemek için ilave tediye uygulamasını getirmiştir. Bu bakımdan yasanın uygulaması istisnaidir ve devlet ve ona bağlı devlet kuruluşları ile sınırlıdır.”, 157.

üzere bir ödeme daha yapılabilir. Kanunun 3. maddesinde, yine aynı işçilere her yıl için birer aylık istihkak tutarını geçmemek kaydı ile Cumhurbaşkanınca bir ikramiyenin daha ödenmesi kararlaştırılabilir hükmü uyarınca, uygulamada, sürekli olarak bu ikinci ikramiyenin de ödenmesine karar verilmiş ve sonuçta 6772 sayılı Kanun kapsamındaki işçilere her yıl iki ilave tediye ödenmiştir<sup>6</sup>. İlave tediye nin ödeme tarihleri Resmî Gazetede yayınlanır<sup>7</sup>.

İlave tediye nin ödeme zamanını Cumhurbaşkanlığı belirler. Cumhurbaşkanının kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir<sup>8</sup>.

6772 sayılı Kanunun 1. maddesinde sözü geçen işçilerden maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu işlerde çalıştıkları süreye bağlı olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılır (md.2).

İkramiyelerden her biri, işçilerin aylık istihkak tutarlarını (hafta ve genel tatil ücretleri dâhil) geçemez. İlave tediye ister kanundan ister toplu iş sözleşmesinden, isterse Cumhurbaşkanlığı Kararından kaynaklansın, işçilerin bir aylık istihkak tutarını aşamaz.

Cumhurbaşkanının, ilgili kamu kuruluşunun ya da iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi taraflarının bu tutarı azaltma yetkileri bulunmamaktadır<sup>9</sup>.

İşçinin ilave tediye lere esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında, Kanunun 4. maddesi gereğince kanuni ve idari izinlerle hastalık izinleri, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışılmış gibi hesaba katılır.

Fazla çalışma ücreti, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete ek ödemeler ise ilave tediye hesabında dikkate alınmaz<sup>10</sup>. Bu düzenlemenin sonucu olarak ilave tediye alacağı bir ay için yirmi altı gün üzerinden hesaplanır<sup>11</sup>. Zaman esasına göre çalışan ve sabit

6 **Süzek**, 381-382; **Alp**, 152; **Ermumcu**, 2129.

7 **Mülayim**, 298.

8 “Kanunun 4. maddesine göre, ilave tediye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirler. Bakanlar Kurulunun kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. Ödeme zamanı belli taraflarca kararlaştırılmadığından, Borçlar Kanunu 101. maddesi uyarınca, temerrüt için alacaklının ihtarına gerek vardır. İlave tediye alacağı yasadan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekir.” Y9HD., 05.20.2020, E.2017/13347, K.2020/1420.

9 **Akyiğit**, 73.

10 Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 6. B., Ankara 2022, 631.

11 “Aynı madde de ilave tediye alacağının nasıl hesaplanacağı ve kesinti yapıp yapılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre aylık olarak bu alacağın hesaplanmasında, fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete dahil olan ödemeler dikkate alınmaz. Bu düzenleme nedeni ile ilave tediye alacağının bir ay için 26 gün üzerinden hesaplanması gerekir.

ücretli çalışan işçiler bakımından gerçekleştirilecek ilave tediye ödemelerinde ödeme miktarları ödeme günündeki ücretler dikkate alınarak belirlenir<sup>12</sup>.

İlave tediye alacağı, işçinin Cumhurbaşkanı kararı ile kararlaştırılan ilave tediye ödeme tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanmalıdır.

Kanunun ek. 1 ve 2. maddesi gereğince işçilere yapılan ilave tediyelelerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dâhil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir.

6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödemesi yapılması kararlaştırılabilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi ile getirilen bu ikramiyeye *sözleşmesel ilave tediye* ya da *sözleşmeden doğan ilave tediye* denilebilir<sup>13</sup>. Uygulamada *sendika ikramiyesi* adının verildiği de görülmektedir<sup>14</sup>. Yargıtay kararlarında *akdi ikramiye* kavramını kullanmaktadır<sup>15</sup>.

6772 sayılı Kanun gereği yapılan ilave tediyeinin hukuki niteliğinin ise bir ikramiye olduğu öğretide genel kabul gören görüştür<sup>16</sup>. İkramiye kavramı İş Kanununda tanımlanmış değildir. İkramiyeyi tanımlayan tek hüküm Türk

---

İlave tediye alacağından sigorta primleri kesilmez. Ancak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasanın 80/c ve 105. maddeleri uyarınca ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 1.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir.

İlave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın hak edilen yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir. İşçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kistelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir.

İşçinin ilave tediye alacağına, esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devamı müddetine rastlayan yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal, bayram ve genel tatil günleri, çalışılmış gibi hesaba katılır.”, Y9HD., 05.20.2020, E.2017/13347, K.2020/1420.

12 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 631.

13 Süzek, 381-382; Akyiğit, 73; Mülayim, 299; Ermumcu, 2129; Levent Atabay, Belediye Şirketlerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Kanun'da Öngörülen İlave Tediye Yaranmaları Sorunu, TBB Dergisi, S.148, 320.

14 Y9HD., 11.10.2023, 14605/14129, Y9HD., 02.10.2023, 16588/13499.

15 “Kanun, kapsam içinde olmayan ancak Toplu İş Sözleşmesi uygulanacak işyerleri içinde ek 2. madde ile bir sınırlama getirmiş ve kapsamda kalmayan işyerlerinde Toplu İş Sözleşmeleri ile en çok 4 aylık, yeraltındaki işyerlerin de ise en çok 5 aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer vermiştir. Ancak bu tür işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır.”, Y9HD., 05.02.2020, E.2017/13347, K.2020/1420.

16 Süzek, 381-382; Alp, 152; Akyiğit, 73; Mülayim, 299; Ermumcu, 2129; Atabay, 320; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 632.



Borçlar Kanununda yer almaktadır. Buna göre, “İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğar. Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.”. İşveren tarafından işçiye yapılacak olan ikramiye ödemesi işçinin yapmış olduğu işten duyulan memnuniyet karşılığında ve işçinin işe bağlanması amaçları ile gerçekleştirilir<sup>17</sup>. İkramiye ödemesi genellikle işyeri uygulaması, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanır<sup>18</sup>. İşveren tarafından da tek taraflı ikramiye ödemesinin yapılabilmesi mümkündür<sup>19</sup>. İşveren tarafından tek taraflı olarak verilen ikramiye de niteliği itibarıyla bir bağış olmayıp işçinin iş sözleşmesindeki yükümlülüklerini yerine getirmesinden dolayı verilmiş bulunan bir ek ücrettir. Bu tek taraflı ödemeler bazı hallerde çalışma koşulu haline gelip işçinin talep edebilmesine imkân sağlamaktadır<sup>20</sup>. Ancak ikramiye, 6772 sayılı Kanunda olduğu gibi Kanundan da kaynaklanabilir. Belirtmek gerekir ki, asıl olan ücret eklerinin bu arada özellikle ikramiyenin taraflarca sözleşme ile kararlaştırılmasıdır. İkramiyenin kanun ile kararlaştırılmış olması ise istisnai bir durumdur<sup>21</sup>. Hukukumuzda kanun hükmünden doğan ikramiye örneği sadece 6772 sayılı Kanun tarafından düzenlenen ilave tediye alacağına yönelik olan düzenlemedir<sup>22</sup>.

İlave tediye alacağının hukuki niteliği her ne kadar ikramiye olarak kabul edilse dahi diğer ücret türlerine göre ilave tediye düzenlemesi farklı ve özel olduğundan ilave tediye alacaklarına genel ücretlere ödenecek olan faiz değil yasal faizin uygulanması gerekmektedir<sup>23</sup>. Toplu iş sözleşmesi ile işçilere sağlanan en çok iki aylık ilave tediye ödemesi niteliği itibarıyla 6772 sayılı Kanun kapsamında yapılan ilave tediye ödemelerinden farklı olup bu ödemelere yapılacak ödemelere bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi uygulanacaktır<sup>24</sup>.

17 Süzek, 380.

18 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 630; Süzek, 380.

19 Şükran Ertürk, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022, 208.

20 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 344.

21 Alp, 152.

22 Süzek, 380.

23 Yargıtay 9. HD, 23.01.2012, E. 2011/53277 K. 2012/1089. Aynı yönde Bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 632. Aksi yöndeki görüş; “Kanaatimizce ücretin zamanında ödenmemesi durumunda, İş Kanununun 34.maddesinde öngörülen mevduata uygulanan en yüksek faizin, geniş anlamda ücrette dahil olan ikramiyenin ödenmemesi durumunda da uygulanması gerekmektedir. Bakanlar Kurulu Kararı ya da Toplu İş Sözleşmesinde ilave tediye ödenmesi kararlaştırılan tarihten itibaren bu faizin işletilmesi uygun olacaktır.”, Mülâyim, 304.

24 Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara 2017, 363.

Kanaatimce 6772 sayılı Kanunun öngördüğü ilave tediye belirli bir güne veya nedene bağlı olmayan dönemsel olarak ödenen ve kanundan kaynaklanan bir ikramiyedir. İşçinin bu ikramiyeye hak kazabilmesi ikramiye ödeme dönemi itibariyle Kanunun kapsamında yer alan işyerinde iş sözleşmesi ile çalışıyor olması yeterlidir. İkramiye ise asıl ücretin dışında kalan bir ücret ekidir<sup>25</sup>.

Bir kişinin ilave tediye hakkından yararlanabilmesi için iki koşul gerekir:

- Birincisi kişinin 6772 sayılı Kanunun 1. maddesinde belirtilen işyerinde çalışıyor olması,
- İkincisi bu çalışmanın iş sözleşmesine dayalı olmasıdır.

6772 sayılı Kanunun 1. maddesinde ilave tediye yapacağı işyerlerini şöyle hüküm altına almıştır:

- Genel, katma ve özel bütçeli daireler,
- Sermayesi değişen/döner sermayeli kurumlar,
- Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar<sup>26</sup>,
- Belediyeler ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- 3460 ve 3659 sayılı Kanunların kapsamına giren sermayesinin tamamı devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi devlet kuruluşları<sup>27</sup>,

25 Ömer **Ekmekçi**/Esra **Yiğit**, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5.B., İstanbul 2023, 298. “İkramiyenin ücret eki sayılabilmesi için genel olarak ücret eki kavramının unsurlarını taşıması yanında miktarının belli olması, işyerindeki işçilerin tümüne veya en azından bir kısmına verilmesi gerekir”, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.170; Aydın, **Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur**, İş Hukuku, 6. B., İstanbul 2021, 150.

26 Yargıtay’a göre 6772 sayılı Kanunda belirtilen “kamu kurumu” kavramı genel olarak; genel, katma ve özel bütçeli idareler ile il özel idaresi ve belediyeyi veya bu kurumlarca sermayesinin yarısından fazlası karşılanan kurumlara ait olan ve bir kamu hizmeti sunan kurumları ifade eder: “Bu kapsamda yukarıda belirtilen kurumlarca, sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan kuruluşlar ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler de kanun kapsamına alınmıştır. Keza 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu’nun merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ekli cetvellerde sayılmıştır. Bu cetvellerde Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu idareleri, Özel Bütçeli İdareler, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında çalışanların kanun kapsamında olduğunun kabulü gerekir. Sonuç itibari ile kapsam bakımından, devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir.”, Y22HD., 12.12.2019, E.2019/8722, K.2019/23269.

27 3659 sayılı Kanun 666 sayılı KHK ile 31.12.2011 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Anayasa Mahkemesine yapılan iptal başvurusu üzerine 3659 sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran 666 sayılı KHK.nin 12. Ek maddesi Anayasa Mahkemesinin E.20011/139, K.2012/205 sayılı kararı ile Yetki



- Yukarıdakilerden hiçbirisine dâhil olmayan diğer kurum, banka, ortaklık ve müesseseler<sup>28</sup>.

Yukarıda belirtilen kurum ve kuruluşlarda işçi sıfatına sahip olmaksızın örneğin memur olarak çalışan kişiler ilave tediye eden yararlanamazlar. Başka bir ifade ile ilave tediye sadece bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişilere tanınmış bir haktır.

### III. BELEDİYE ŞİRKETLERİ

5393 sayılı Belediye Kanunu'na göre belediyelerin temel amaçlarından biri halkın gereksinimlerini en kısa sürede ve en ekonomik şekilde sağlamak ve halkın sorunlarına çözümler üretmektir. İlgili Kanun'un 14. maddesinde belediyelerin kendilerine Kanun tarafından verilen görevleri bizzat kendilerinin yapabileceği düzenlenmekle beraber "yaptırabileceğinden" de bahsedilmiştir<sup>29</sup>. Toplumsal gereksinimler ve sosyal yapının gelişmesi ve değişmesi belediyelerin faaliyet alanlarının genişlemesine ve sayı olarak görevlerin artmasına sebep olmuştur<sup>30</sup>. Bu değişimler belediyelerde birçok alanın özelleştirilmesine ve belediyeleri farklı ekonomik girişimlerde bulunmaya zorlamıştır<sup>31</sup>. Sözü edilen ekonomik girişimlerden en yaygın olanı ise belediye şirketlerinin kurulmasıdır.

---

Kanununun kapsamında olmadığı için iptal edilmiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu E.1982/1, K.1982/1 sayılı Kararında hüküm altına alındığı üzere Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği Kanunun yürürlükten kaldırdığı kanun kendiliğinden yürürlüğe girmez. Bu nedenle 3659 sayılı Kanun bugün itibarıyla yürürlükte değildir. Bkz. Sedat **Gökdemir**, 696 Sayılı KHK Sonrasında Belediye Şirket İşçilerinin İlave Tediye Hakkı, 03-696-sayılı-KHK-sonrasında-Belediye-Şirket-İşçilerini-İlave-Tediye.pdf (gokdemir.av.tr), (sayfa numarası yok).

- 28 "Bu kapsamda yukarıda belirtilen kurumlarca, sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan kuruluşlar ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler de kanun kapsamına alınmıştır. Keza 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nun merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ekli cetvellerde sayılmıştır. Bu cetvellerde Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu idareleri, Özel Bütçeli İdareler, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında çalışanların kanun kapsamında olduğunun kabulü gerekir. Sonuç itibarı ile kapsam bakımından, devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir.", Y9HD., 05.02.2020, E.2017/13347, K.2020/1420.
- 29 Fatma Didem **Sevgili Gencay**, Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü, TBB Dergisi, 2018, 154.
- 30 Hüseyin **Gül**/Hakan Mehmet **Kiriş**/Nilüfer **Negiz**/İsmail **Gökdayı**, Türkiye'de Yerel Yönetimler ve Yerel Siyaset, Ankara 2014, 129.
- 31 İpek Özkal **Sayan**/ Murat **Kışlalı**, Belediyelerde Şirketleşmenin Yararı Var mı? Hurafeler ve Gerçekler, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, C.17, S.1, Ocak 2008, 59.

Belediye şirketleri; yukarıda bahsedilen yerel hizmetlerin vatandaşlara sunulabilmesi adına belediyelerce kurulan ya da belediyeler tarafından kurulmamakla birlikte şirketin yönetimine belediyenin ağırlıklı olarak sahip olduğu, belediyeden farklı bir bütçeye sahip olan ve aşağıda farklı görüşlere yer vermek kaydıyla özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kuruluşlar olarak nitelendirilebilir<sup>32</sup>.

10.07.2004 tarih ve 5216 sayılı *Büyükşehir Belediyesi Kanununun* 26. maddesine göre büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir:

*“Büyükşehir belediyesi, mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının %50’sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin %50’sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir. Ancak, bu yerlerin belediye şirketlerince üçüncü kişilere devri 2886 sayılı Kanun hükümlerine tabidir.” (md.26).*

03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı *Belediye Kanununun* 70. maddesine göre de;

*“Belediye kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre şirket kurabilir.”*

696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24. maddesi ile İl özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar kadrolu olarak belediye şirketlerine geçirilmişlerdir. 696 sayılı KHK belediye şirketlerine geçirilecek alt işveren işçilerinde de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda aranan koşulları aramıştır<sup>33</sup>. Bu durum belediyelerin yürütmekte olduğu kamu hizmetlerinin önemli bir kısmını kurdukları şirketler eliyle yürütmelerine yol açmıştır<sup>34</sup>.

32 **Sayan/Kışlalı**, 59-74.

33 **Gökdemir**, (sayfa numarası yok).

34 696 sayılı KHK ile 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde çalışan işçilere ilave tediye ödenmektedir.

Belediye şirketlerinin kamu tüzel kişisi mi yoksa özel hukuk tüzel kişisi mi olduğu noktasında doktrinde görüş birliği yoktur. Özellikle idare hukuku alanındaki bir görüş belediye şirketlerini kamu tüzel kişisi olarak kabul etmekteyken<sup>35</sup> karşıt görüşte olanlar ise belediye şirketlerinin hem kamu tüzel kişisi hem de özel hukuk tüzel kişisi olduğunu ve bunun da Kanunen mümkün olduğunu savunmaktadır<sup>36</sup>. Doktrinde ileri sürülen üçüncü bir görüşe göre ise belediye şirketleri her ne kadar dışarıdan özel hukuk tüzel kişisi gibi görünse dahi bilinen manasıyla bir özel hukuk tüzel kişisi değildir. Gerek ortaklık yapıları gerekse de faaliyet alanları göz önünde bulundurulacak olursa belediye şirketlerinin belediyeye bağlı kuruluş olarak kabul edilmesi gerekmektedir<sup>37</sup>.

Belediye şirketleri, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş bir özel hukuk tüzel kişiliği olmasına rağmen bir kamu kurumu gibi özel hükümlere tabi kılınmıştır. Örneğin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun yürürlüğe girmesi sonrasında kamu kuruluşlarının mal ve hizmet alımları ile yapım işleri yani devletin eksiltme işleri, 2886 sayılı Devlet İhale Kanununun kapsamından çıkartılarak 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamına alınmıştır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 2. maddesine göre; «... belediyeler ile bunlara bağlı; döner sermayeli kuruluşlar, birlikler (meslekî kuruluş şeklinde faaliyet gösterenler ile bunların üst kuruluşları hariç), tüzel kişiler» bu Kanun kapsamında yer alır.

03.10.2010 tarih ve 6085 sayılı Sayıştay Kanununun “denetim alanı” başlıklı 4/a maddesinde; “Sayıştay’ın genel bütçeli idareleri, özel bütçeli idareleri, düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile sosyal güvenlik kurumlarını, mahalli idareleri, özel kanunlarla anonim ortaklık şeklinde kurulmuş olanlar da dahil olmak üzere diğer kamu idarelerini (kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hariç) denetleyeceği” belirtilmiş; aynı maddenin (b) bendinde ise “(a) bendinde sayılan idarelere bağlı veya bu idarelerin kurdukları veya doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ortak oldukları her çeşit idare, kuruluş, müessese, birlik, vakıf, işletme ve şirketleri (kamu payının yarıdan az olması halinde ortaklık hakları yönüyle) denetleyeceği” vurgulanmıştır. Bu düzenleme ile belediye şirketleri Sayıştay denetimine tabi kılınmıştır.

---

35 Kemal **Gözler**/Gürsel **Kaplan**, İdare Hukuku Dersleri, 17. B., Bursa 2015, 251.

36 Ali **Ulusoy**, Türk İdare Hukuku, Cilt I, Genel Esaslar ve İdari Teşkilat, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, 141.

37 Süleyman **Topak**, Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı, Legal ISGHD 2015, S. 45, 41.

Görüldüğü üzere belediye şirketleri özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş ve kâr amacıyla faaliyet gösteren tüzel kişilik olmaktan uzaklaşmış ve kamu hizmetlerinin yerine getirilmesini de üstlenebilen kendine özgü kuruluşlar haline dönüşmüştür<sup>38</sup>.

## IV. BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İLAVE TEDİYE HAKKI

### 1- Yargıtay'ın Yaklaşımı

Yargıtay'ın iş davalarına bakan daireleri belediye şirketlerinde çalışan işçilerin ilave tediye alma hakları olup olmadığına ilişkin olarak farklı yönlerde karar vermişlerdir. Kapatılan 7. Hukuk Dairesi bu soruya olumlu cevap vermiştir:

*“Mahkemece davalının özel hukuk tüzel kişisi olduğu bu nedenle davacının ilave tediye ödenmesinden faydalanamayacağı sonucuna varmış ise de; 6772 sayılı kanunda belediyeler ve belediyeye bağlı kuruluşların kanun kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir. Davalı şirketin %96 ortağı Bursa Büyükşehir Belediyesi ve yine geri kalan ortaklar da belediyeye bağlı kuruluşlardır. Bu nedenle davalı şirket 6772 sayılı kanun kapsamında değerlendirilmeli ve davacının hak kazandığı ilave tediye tespit edilerek hüküm altına alınmalı iken yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalıdır.”<sup>39</sup>*

Kapatılan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise farklı yönde karar vermiştir:

*“Davalı ... ile taşeron şirket arasındaki sözleşmenin muvaazalı olmadığı taraflar arasında geçerli bir alt ve üst işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu davacının alt işveren işçisi olması nedeni ile 6762 S.Y. ile kamu işçilerine ödenen ilave tediye ücreti talep edemeyeceği hususlarının gözden kaçırılarak ilave tediye alacağının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”<sup>40</sup>*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2013 yılına kadar belediye şirket işçilerinin ilave tediyeye hak kazanmadıkları yönünde karar vermiştir<sup>41</sup>. Yargıtay 9. Hukuk

38 Benzer yöndeki görüşler için Bkz. **Sevgili Gencay**, 168.

39 Y7HD, 20.06.2014, E. 2014/8604, K. 2014/13920.

40 Y22HD., 26.12.2013, E. 2013/1141, K.2013/30524. Aynı yönde Y22HD., 13.06.2017, E.2016/24028, K.2017/14012.

41 “6772 sayılı Kanunun 1. maddesinde; umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle, döner sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller iktisadi devlet teşekkülleri ve diğer bircümle kurum, banka ortaklık ve müesseselerinin-

Dairesi 2013-2017 yılları arasında verdiği kararlarda şirketin sermayesinin çoğunluğunun belediyeye ait olması halinde şirketin belediyeye bağlı kuruluş olarak nitelendirilebileceği ve ilave tediye ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>42</sup>.

Yargıtay 7, 9 ve 22. Hukuk Daireleri arasında içtihat farklılığının giderilmesine ilişkin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından Yargıtay 1. Başkanlık Makamına başvuruda bulunulmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından Yargıtay 1. Başkanlığına yazılan görüş yazısında; Belediye Başkanlıklarının ortak olduğu şirketlerin bağlı kuruluş olmadığından, bu şirketlerin 6772 sayılı Kanun kapsamında yer almadığı ve işçilerin de ilave tediye hakkında yararlanamayacakları belirtilmiştir. Yargıtay Daireleri arasında bu hususta görüş farklılığının ortadan kalkmış olması nedeniyle de içtihadı birleştirilmesine duyulan ihtiyaç sona ermiştir<sup>43</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında belediye şirket işçilerine ilave tediye ödenmeyeceği yönünde kararlar vermiştir<sup>44</sup>.

Yargıtay 7. ve 22. Hukuk Dairelerinin kapatılmasından sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuya ilişkin olarak aynı görüşü sürdürmüştür:

de müstahdem olanlardan iş Kanununun kapsamına giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun değişik 1. maddesindeki tarife göre işçi niteliğinde bulunan kimselere ilave tediye (ikramiye) verilmesi öngörülmüştür. Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı şirket belediyeye bağlı bir kuruluş olmadığı anlaşıldığına göre, 6772 sayılı Kanunun 1. maddesi kapsamına girmez. O halde, davacının bu isteği reddedilmesi gerekirken, aksine gerekçe ile kabul edilmesi hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir”, Y9HD., 20.01.1997, E.1996/17813, K.1997/695. Aynı yönde Y9HD., 21.01.2009, E.2007/34591, K.2009/604; Y9HD., 20.09.2007, E.2007/1156, K.2007/27576.

42 “Somut olayda, gelen Ticaret Sicil Kayıtlarına göre davalı şirketin hissesinin tamamının Ankara Büyükşehir ve ilçe belediyelerine ait olduğu anlaşılmış olmakla ilave tediye isteminin kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD., 23.05.2013, E. 2013/5795, K.2013/15726.

43 “Her ne kadar, aynı davalıya karşı ilave tediye alacak talebiyle açılmış ve bu talebin kabul edildiği bir kısım yerel mahkeme kararları Dairemizce onanmış ve ayrıca yine ilk derece ve bölge adliye mahkemelerinin gerekçeli kararlarında söz edildiği üzere, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin davalı şirketin 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde kararları bulunmakta ise de, Yargıtay 7. 9.ve 22. Hukuk Daireleri arasında bu yönde oluşan içtihat farklılığın giderilmesi için Yargıtay 1.Başkanlık Makamına İçtihadı Birleştirme amacıyla 22. Hukuk Dairesince yapılan başvuru üzerine, Dairemizce Yargıtay 1. Başkanlığına yazılan 30/09/2016 tarihli görüş yazısında; Belediye Başkanlıklarının ortak olduğu şirketlerin bağlı kuruluş olmadığından, bu şirketlerin 6772 sayılı kanun kapsamında kalmadıkları ve işçilerinin de ilave tediye yararlanamayacakları ve hukuk dairelerinin kendi içinde verdiği çelişkili kararlara karşı içtihat birleştirmesi yolu bulunmadığı ve içtihat birleştirilmesinin mümkün olmadığı yönünde görüş bildirilmiştir. Yargıtay Daireleri arasında bu hususta görüş farklılığı bulunmaması nedeniyle de, bu hususta içtihat birleştirme yoluna da gidilmemiştir. Bu durumda Yargıtay Dairelerince benimsenen ortak görüşe göre, Belediyelerin hissedarı olduğu özel hukuk hükümlerine tabi şirketler 6772 sayılı Kanun kapsamında kabul edilmemektedir. Dolayısıyla bu şirketlerin işçilerine ilave tediye ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.” Y9HD., 05.02.2020, E.2017/13347, K.2020/1420.

44 Y9HD., 20.05.2019, E.2018/2041, K.2019/11473.

*“Belediye tarafından ortak olarak Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olarak kurulan şirketlerin 6772 Sayılı Kanun’un kapsamındaki konumuna gelince;*

*Yukarıda belirtildiği gibi yasal düzenlemelerden ilave tediye, devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir. Söz konusu düzenlemelerde Belediyeler ve Belediyelere bağlı kuruluşlardan söz edilmemiştir.*

*Bağlı kuruluşlardan söz edilebilmesi için, Belediye’nin bazı hizmetlerinin Belediye dışında özel bir kanunla kurulan, genel bütçe içinde ayrı bütçeli ya da katma bütçeli kuruluş olması gerekir. Genel Müdürlük biçiminde özel bir kanunla kurulmuş ve belediye ana hizmetlerinin bir kısmını yürüten bu kuruluşlara bağlı kuruluş denmektedir. Bu nedenle Belediye tarafından ortak olarak Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olarak kurulan şirketler bağlı kuruluş olarak nitelenemez. Bu nedenle Belediye Başkanlığı’nın ortak olduğu şirket bağlı kuruluş olmadığından 6772 sayılı kanun kapsamında kalmaz ve işçisi de ilave tediye eden yararlanmaz.*

*Yargıtay Daireleri arasında bu hususta görüş farklılığı bulunmaması nedeniyle de, bu hususta içtihat birleştirme yoluna da gidilmemiştir.*

*Bu durumda Yargıtay Dairelerince benimsenen ortak görüşe göre, Belediyelerin hissedarı olduğu özel hukuk hükümlerine tabi şirketler 6772 sayılı Kanun kapsamında kabul edilmemektedir. Dolayısıyla bu şirketlerin işçilerine ilave tediye ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.*

*Somut uyuşmazlıkta da, davacı devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlardan olmayan Bursa Belediyesinin hissedarı olduğu, özel hukuk hükümlerine tabi şirket işçisi olduğundan ilave tediye eden yararlanma hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenlerle, davacının ilave tediye alacak talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.*

*“Belediyelerin hissedarı olduğu özel hukuk tüzel kişisi şirketlerin 6772 sayılı Kanun kapsamına girmedikleri ve işçilerine kanuni ilave tediye ödeme yükümlülüklerinin bulunmadığı; ancak bu durumun*



*söz konusu Şirket işçilerine toplu iş sözleşmeleri ile akdi ilave tediye ödenmesine ilişkin düzenleme getirilmesine engel teşkil etmediği, nitekim uyumsuzluk konusu döneme ait toplu iş sözleşmelerinde de ilave tediyeinin hesaplanması, unsurları ve ödenmesi bakımından 6772 sayılı Kanun'a yollamada bulunularak akdi ilave tediye alacağı kararlaştırıldığı, belirtilen toplu iş sözleşmesi hükümleri davacının 6772 sayılı Kanun'dan yararlanarak kanuni ilave tediye alabileceği anlamına gelmemekte ise de düzenleme kapsamında davacı işçinin ilave tediye olarak isimlendirilmiş akdi ikramiye alabileceği yönündeki Derece Mahkemeleri kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır (9. HD, 23.01.2023 T., 2023327 E., 2023/1141 K.).”<sup>45</sup>.*

Yargıtay'ın yukarıda yer alan kararında, 6772 sayılı Kanuna tâbi kamu kurum ve kuruluşlarının kapsamı belirlenirken,

- Hem devlet tarafından kanun veya kanunun verdiği yetkiye dayanan bir idari işlem ile kurulmuş olma,
- Hem de kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanma

koşullarını bir arada aradığı görülmektedir.

Yargıtay'a göre bu iki koşuldan birinin eksik olması hâlinde, 6772 sayılı yasaya tâbi bir kamu kurum veya kuruluşundan söz edilemeyecektir.

## 2- Bölge Adliye Mahkemelerinin Yaklaşımı

Belediye şirketlerinde işçi olarak çalışan kişilerin ilave tediye yararlanıp yararlanamayacağına ilişkin olarak Bölge Adliye Mahkemelerinin kararları arasında da farklılıklar bulunmaktadır.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi belediye şirketlerinin 6772 sayılı Kanun kapsamında bir kuruluş olmaları nedeniyle ilave tediye yararlanacağı yönünde kararlar vermiştir<sup>46</sup>.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi ise aksi yönde kararlar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesine göre belediye şirketlerinin 6772 sayılı Kanun kapsamında kuruluşlar arasında yer almaması nedeniyle bu şirketlerin işçilerine ilave tediye ödemekle yükümlü değildirler<sup>47</sup>.

---

45 Y9HD., 16.2.2023, 970/2447.

46 İstanbul BAM24HD., 31.01.2019, E.2017/4296, K.2018/1722; İstanbul BAM29HD., 09.05.2019, E.2017/2867, K.2019/1530.

47 Bursa BAM3HD., 12.07.2018, E.2018/1629, K.2018/1955; Bursa BAM9HD., 04.10.2018, E.2018/1732, K.2018/1645.

### 3- Kamu Denetçiliği Kurumunun Yaklaşımı

Kamu Denetçiliği Kurumu 2019/7382- S. 11267 Sayılı 22/08/2019 tarihli kararında da Gebze Belediyesine ait şirket işçinin başvurusunu kabul ederek Gebze Belediye Başkanlığına ilave tediye verilmesi tavsiyesinde bulunmuştur.

Kararın sonuç bölümü şöyledir:

*“Açıklanan gerekçelerle ve dosya kapsamına göre başvurunun kabulüne;*

*Belediye şirketinde işçi statüsünde çalışan başvuranın 6772 sayılı Kanunun 1 inci maddesi kapsamında ilave tediye faydalandırılması hususunda Gebze Belediye Başkanlığına tavsiyede bulunulmasına,*

*6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20’nci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, Gebze Belediye Başkanlığı tarafından bu karar üzerine tesis edilecek işlemin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,*

*Kararın başvurana ve Gebze Belediye Başkanlığına tebliğine,*

*Kararın bir örneğinin bilgileri için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Türkiye Belediyeler Birliği ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna gönderilmesine,*

*Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi’nce karar verildi.”<sup>48</sup>*

### 4- Anayasa Mahkemesinin Yaklaşımı

Anayasa Mahkemesi 2017/29896 sayılı ve 23.11.2021 tarihli Bireysel Başvuru Kararında ilave tediye alacağının süregelen görüş ayrılığından kaynaklı olarak reddedilmesi nedeniyle Anayasa’nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi anılan kararında,

*“Somut olaya konu belediyelerin hissedarı olduğu şirketlerde çalışan personelin ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmayacağı hususunda süregelen içtihat farklılığı bulunmamaktadır. Aksine Daireler belediyelerin hissedarı olduğu şirketlerin 6772 sayılı Kanun kapsamında olmadığına ilişkin görüş birliğine sahiptir-*

48 Kamu Denetçiliği Kurumu 2019/7382-S.11267 Sayılı 22/08/2019 Tarihli Kararı.



*ler. Bursa BAM 9. Hukuk Dairesi de belediyenin hissedarı olduğu şirketin 6772 sayılı Kanun kapsamında olmadığını ifade etmiş ve başvuruçuların bu sebeple ilave tediye alacağından faydalanamayacakları sonucuna varmıştır. Yapılan tespit ve varılan sonucun öngörülemez olmadığı gibi bu hususun yargılamanın hakkaniyetini zedelediği anlaşılmaktadır.”*

şeklinde görüş bildirilmektedir<sup>49</sup>.

## 5- Maliye Bakanlığının Yaklaşımı

Maliye Bakanlığının, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğüne göndermiş olduğu 18.04.2018 tarih ve 63107535-140.06-(115702-120)-3270 sayılı “İlave Tediye” başlıklı görüşünde

*“Buna göre, belediyeler tarafından kurulan şirketlerin; genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri kapsamına girmediği, döner sermayeli bir kuruluş niteliği bulunmadığı, sermayesinin yarısından fazlası genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerine ait olan bir sermaye şirketi statüsünde olmadığı ve 3659 sayılı Kanun kapsamında yer alan kurum veya kuruluş statüsünde de bulunmadığı dikkate alındığında, Çankaya Belde Sosyal Etkinlikler Gıda Temizlik Eğitim Sosyal Bilişim San. Ve Tic. A.Ş.’nin 6772 sayılı Kanunun 1 inci maddesi kapsamında yer almadığı ve dolayısıyla anılan şirket bünyesinde istihdam edilen işçilere ilave tediye ödenmesine imkan bulunmadığı mütalaa edilmektedir.”<sup>50</sup>.*

Görüldüğü üzere Maliye Bakanlığı görüş yazısında belediye şirketlerinde çalışan işçilerin ilave tediye ödemesine hak kazanamayacakları vurgusu yapılmıştır.

## 6- Öğretideki Görüşler

### a) Belediye Şirketlerinde Çalışan İşçilerin İlave Tediye Alabilecekleri Yönündeki Görüşler

Öğretide belediye şirketi işçilerinin ilave tediye ödemesinden yararlanıp yararlanamayacağı hususunda görüş birliği yoktur.

49 <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/11052>

50 Serhat Taşpınar, Belediye Şirketlerinde Çalışan İşçilere İlave Tediye Ödenebilir Mi? LinkedIn, <https://www.linkedin.com/pulse/belediye-%C5%9Firketlerinde-%C3%A7ali%C5%9Fan-i%C5%9F%C3%A7ilere-ilave-tediye-mi-ta%C5%9Fp%C4%B1nar/?originalSubdomain=tr>

Öğretide bir görüş belediye şirketlerinin 6772 sayılı Kanun kapsamında olduğu ve işçilerine ilave tediye ödeneceğini savunmaktadır.

Bu görüşteki yazarlardan ilki, belediye şirketlerinin belediye iktisadi teşebbüsü (BİT) olduğu üzerinden sonuca ulaşmaktadır<sup>51</sup>. Yazara göre, BİT'ler, görünüşte özel fakat işleyiş, denetim ve hukuki bağılıkları yönünden kamusal niteliği ağır basan ve belediyelere bağlı kuruluşlardır. Gerek organik bağları gerekse yaptıkları iş nedeniyle belediyelere bağlı şirketler belediyeye bağlı kuruluşlar olarak algılanmalıdırlar. Buna bağlı olarak yazar iki gerekçe ile belediye şirketlerinin de 6772 sayılı Kanun kapsamında olduklarını kabul etmektedir. İlki % 50'den fazla hissenin belediyeye ait olduğu BİT'lerde patronun belediye olmasıdır. Bu patronluğa örnek olarak, yasal zorunluluk olmamasına rağmen BİT'lerin yönetim kurullarının belediye yönetimince belirlenmesi ve politikalarının belediyelerce biçimlendirilmesi gösterilebilir. İkinci gerekçe olarak ise yazar, 6772 sayılı Kanundaki terimleri göstermektedir. Yazara göre 6772 sayılı Kanunun 1. maddesinde “belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller” kavramının kullanılması ile belediye şirketlerinin de bu Kanun kapsamına girdiği açıkça belirtilmektedir. Teşekkül sözcük anlamı ile kurulma, kuruluş anlamlarına geldiğinden, Kanunda geçen terim de belediyeye bağlı kuruluş olarak algılanmalıdır. Ortakları genel olarak belediyelerden oluşan belediye şirketleri, gerek belediye iktisadi teşebbüslerinden sayılmaları gerekse 6772 sayılı Kanunda açıkça belediyelere bağlı kuruluşlar adı altında zikredilmeleri nedeniyle bünyesinde bulunan ve kendilerine bir iş sözleşmesiyle bağlı olan işçilerine ilave tediye ücreti ödemek zorundadırlar.

Bir başka yazar aynı sonuca farklı gerekçe ile ulaşmıştır<sup>52</sup>. Yazar, üstlendikleri kamusal görevler, kurucuları ve pay sahipleri nedeni ile belediye şirketlerinin *özel* veya *özellikli* olduklarını ve farklı kurallara tabi tutulabileceğini savunmaktadır. Yazara göre, Belediye şirketlerinin, belediye hizmetlerini yerine getirmeyi amaçladığı, amaç ve çalışma konuları 5393 sayılı Belediye Kanununun 14. maddesinde düzenlenen belediyenin görev ve sorumlulukları arasında yer aldığı için bu şirketlerin faaliyetleri de kamu faaliyeti olarak nitelendirilmesi ve bu yönden kesinlikle diğer özel hukuk tüzel kişilerinden farklı oldukları kabul edilmelidir. Yazar belediye şirketlerinin 6772 sayılı Kanun kapsamında olduğu ileri sürülmektedir. Buna gerekçe olarak, şirketlerin politika ve stratejilerinin belediye tarafından biçimlendirilmesi nedeni ile “bağlı kuruluş” olduklarını, ayrıca kamu iktisadi teşebbüslerinin (KİT) özel hukuk

51 Topak, 41 vd.

52 Sevgili Gencay, 134.

tüzel kişisi olmalarına rağmen 6772 sayılı Kanun kapsamında yer almaları karşısında belediye iktisadi teşebbüslerinin (BİT) de 6772 sayılı Kanun kapsamında olabileceklerini belirtmektedir.

Aynı görüşteki bir diğer yazar ise 6772 sayılı Kanundaki “bağlı teşekkül” teriminin Kanunda tanımlanmamış olması nedeni ile bir güçlük yaşandığını ve farklı görüşler olduğunu kabul etmektedir<sup>53</sup>. Bununla birlikte, belediye şirketlerinin; kanunun verdiği yetkiye dayalı olarak kurulduğu ve 5393 sayılı Kanun’un 14. maddesindeki belediyenin görev alanına giren kamu hizmetlerini yerine getirdiği, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu’nun 4/b maddesi uyarınca Sayıştay denetimine tabi olduğu, şirket yönetiminde belediye başkanı ve görevlilerinin bulunduğu, 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin “Kapsam” başlıklı 2. maddesinde yer alan kamu kurum ve kuruluşları içinde yer aldığı ve son olarak 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 2. maddesinin (a) bendi uyarınca mal veya hizmet alımları ile yapım işleri ihalelerinin bu Kanun hükümlerine göre yürütüldüğü bir bütün olarak dikkate alındığında, belediye şirketlerinin 6772 sayılı Kanun kapsamında kalan bir belediye bağlı kuruluşu olduğu sonucuna varmaktadır<sup>54</sup>.

Bir başka yazar aynı sonuca benzer gerekçeler ile ulaşmıştır. Yazara göre 6772 sayılı Kanun’un 1. maddesinde geçen bağlı kuruluş (teşekkül) ve 3659 sayılı Kanunun kapsamına Belediye şirketleri de girer. Kuruluş (teşekkül) ibaresi geniş bir kavram olup şirketleri de kapsar. Ayrıca belediye şirketleri kamu kurumlarına sağlanan ayrıcalıklardan da yararlanmaktadırlar. Örneğin belediye şirketleri Taşıt Kanunundan faydalanmakta ve şirket adına kayıtlı araçlar resmî kurumlara ait siyah plaka kullanabilmektedirler. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 14. maddesinde il özel idareleri ve belediyeler ile bağlı kuruluşlarında ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinde, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarıdan fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4.12.2017 tarihi itibarıyla çalışmakta olanların 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 48. maddesinde belirtilen şartları taşımaları gerektiği belirtilmiştir. Belediye şirketleri ulaşım ve diğer hizmetleri ihale yoluyla değil emanet usulü ile yürütmektedir. Kamu İhale Kanunu gereği ihaleler yapmaktadır. Sayıştay tarafından denetlen-

---

53 Atabay, 319 vd.

54 Detaylı bilgi için bkz. Selçuk **Kendirli**/M. Şakir **Başaran**/Hakan **Turan**, Belediye İşletme ve Şirketlerinin Dış Denetimi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16/1, 2014, 27-37.

mektedir. Hisselerinin çoğunluğu Belediyeye ait olup diğer hisse sahibi şirketlerin neredeyse tamamı da Belediye teşekkülüdür. Şirketlerin kazancının bir kısmı Belediyelere kalmaktadır. Yönetim kurulu başkanı genellikle Belediye Başkanı ya da onun atadığı kişidir. Birçok ilde şehir içi ulaşım tekeli belediyenin ulaşım şirketleri tarafından yürütülmektedir. Kısaca belediye şirketleri kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanmaktadır. Bu nedenle belediye şirketlerinin sadece özel hukuk tüzel kişiliği olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Belediye şirketlerinin ticari şirket oldukları ve belediyelerden ayrı bir tüzel kişiliklerinin olması sebebiyle ilave tediye ödememeleri gerektiği düşünülemez. Zira büyükşehir belediyelerine bağlı olup işçilerine ilave tediye ödemesi yapan İSKİ ve BUSKİ gibi kurumların da tacir sıfatı ve ayrı tüzel kişilikleri vardır<sup>55</sup>.

Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise 6772 sayılı Kanun içerisinde yer alan “Devlete ait olan şirket ve kurumlarla” ifadesindeki devlet kurumu 5018 sayılı Kanun çerçevesinde düşünülmelidir. Bu nedenle “Devlet” ifadesi sadece genel yönetim kapsamında kalan idareler ile sınırlandırılmayıp mahalli idarelerinin de bu kapsama dahil edilmesi gerekmektedir<sup>56</sup>.

Belediye şirketi işçilerine ilave tediye ödenmesi gerektiğini ileri süren görüşleri özetlemek gerekirse;

Belediye şirketlerinin özel hukuk tüzel kişisi olduğu inkâr edilmemekle birlikte faaliyet konularının belediyelerin görevleri ile özdeş kamusal nitelikli olması, belediyeler tarafından kurulmaları ve hâkim ortaklarının belediye olması, yönetimlerinin belediye tarafından belirlenmesi, Sayıştay denetimine tabi olmaları gibi nedenlerle “farklı” bir değerlendirme yapılması gerektiği, 6772 sayılı Kanun’da yer alan “belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller” ifadesindeki “bağlı teşekkülün”, belediye şirketlerini içerdiği ve belediye şirketi işçilerini ilave tediye yoksun bırakmanın adil olmayacağı gerekçeleri ile belediye şirketlerini 6772 sayılı Kanun kapsamında görmek gerektiği savunulmaktadır.

## b) Belediye Şirketlerinde Çalışan İşçilerin İlave Tediye Hak Kazanamayacağı Yönündeki Görüşler

Öğretide belediye şirketi işçilerinin ilave tediye ödemesinden yararlanamayacağı yönünde de görüş bulunmaktadır: “6772 sayılı Kanun’a göre ilave tediye sağ-

<sup>55</sup> **Gökdemir**, (sayfa numarası yok).

<sup>56</sup> **Atabay**, 328. “Devlet” ibaresinin genel idare veya merkezi kuruluşlardan yasama- yürütme- yargı organlarını ifade eden bir kavram olduğuna yönelik görüş için bkz. Kemal **Gözler**, 5018 ve 6085 sayılı Kanunlarda Bazı İdare Hukuku Terimlerinin Yanlış Kullanımı Üzerine, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.60 (4), Y.2011, 839.

lanmasının kapsamı kanunla kurulan, kamusal yetki kullanan kamu kurum ve kuruluşu niteliğindeki işletmeler ile sınırlıdır. Belediye şirketleri kanunla kurulmadığı, kamusal yetki kullanmadığı ve 6772 sayılı Kanun'daki belediyeye bağlı kuruluş niteliğinde olmadıkları için işçileri ilave tediye eden yararlanamaz.”<sup>57</sup>.

Yazara göre; belediye şirketleri bağlı kuruluş olarak da değerlendirilemez, zira bağlı kuruluşlardan söz edilebilmesi için, Belediye'nin bazı hizmetlerinin Belediye dışında özel bir kanunla kurulan, genel bütçe içinde ayrı bütçeli ya da katma bütçeli kuruluş olması gerekir.

Genel Müdürlük biçiminde özel bir kanunla kurulmuş ve belediye ana hizmetlerinin bir kısmını yürüten bu kuruluşlara bağlı kuruluş denir ve bu doğrultuda Belediye tarafından ortak olarak Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olarak kurulan şirketler bağlı kuruluş olarak nitelendirilemez. 6772 sayılı Kanunun kapsamı, devlet tarafından yasa ile kurulan, kamu tüzel kişiliğine sahip ve kamusal yetki kullanan kurum ve kuruluşlar ile sınırlıdır. Belediye şirketleri özel hukuk tüzel kişiliğine sahip sermaye şirketleri olup, şirketin ortakları arasında belediyenin bulunması onların özel hukuk tüzel kişiliğini ve kâr amaçlı ticari özelliğini ortadan kaldırmaz. Amaç ve faaliyetlerinin belediyenin amaç ve faaliyetleri ile örtüşmesi, belediye şirketlerinin 6772 sayılı Kanun kapsamına girdiğini kabul etmek için yeterli değildir. Belediye şirketlerinin yukarıda sayılan tüm özellikleri yanında belediyeden ayrı bir bütçesi olduğu, kazanç elde etme amacı ile özel hukuk kurallarına göre işletildikleri de dikkate alındığında, asıl olarak kamu kurum ve kuruluşları için çıkarılan 6772 sayılı Kanun kapsamında kaldıkları kabul edilemez.

Sonuç itibarı ile özel hukuk hükümlerine tabi olarak kurulan ve faaliyet gösteren, kamusal yetki kullanmayan belediye şirketlerinin, 6772 sayılı Kanun'daki belediyeye bağlı kuruluş niteliğinde olmadıkları, Kanun kapsamında kalmadıkları ve işçilerinin ilave tediye eden yararlanamayacağı gerek kanun gerek yerleşik Yargıtay içtihadı karşısında açıktır.

## 7- Görüşümüz

Belediyeler tarafından kurulan ya da belediyelerin çoğunluk hissesine sahip olduğu şirketlerin Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş özel hukuk tüzel kişiliği olduğu hususu tartışmasız bir gerçektir. Yani niteliği itibarıyla bir kamu kurumu özelliğine sahip değildir. Bununla birlikte belediye şirketlerinin diğer özel hukuk tüzel kişiliklerinden de farklılıklara sahip olduğu yukarıda açıklanmıştır. Sayıştay denetimine tabi olması, ihalelerini bir kamu kurumu

---

57 Alp, 146-163.

gibi yapmak zorunda olması, yöneticilerinin genellikle belediyeler tarafından atanması, belediye şirketlerini klasik anlamda bir özel hukuk tüzel kişisi olmaktan uzaklaştırmaktadır. Belediye şirketlerinin önemli bir kısmı, Kanunla belediyelere verilmiş olan ulaşım gibi faaliyetleri yerine getirmektedirler. Kısaca belediye şirketleri bazı kamusal özellikleri de bünyesinde barındıran özel hukuk tüzel kişilikleridir<sup>58</sup>.

6772 sayılı Kanunun 1. maddesinde “Devlete ait olan şirket ve kurumlar” ifadesini kullanırken belediyeler açısından “belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller” ifadesini tercih etmiştir. Belediyeler açısından şirket ifadesinin kullanılmamış olması tartışmanın ana unsurlarından birisidir. Bu nedenle tartışmanın temelinde 6772 sayılı Kanununun 1. maddesinde yer alan “belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller” ibaresinde geçen teşekkül kavramının belediyeler tarafından kurulan şirketleri kapsayıp kapsamadığı hususu yatmaktadır. Yukarıda özetlenen öğreti görüşlerinin bazılarına göre teşekkül kavramı belediyeler tarafından kurulan şirketleri de kapsar<sup>59</sup>. Oysa Yargıtay’a göre kanunla veya kanunun verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri kuruluş olarak kabul edilebilir.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununda belediyeye bağlı kuruluş kavramı sıklıkla kullanılmış ancak tanımlanmamıştır. Kanunun birçok hükmünden belediyeye bağlı kuruluş kavramının belediyenin ortak olduğu şirketleri kapsamadığı anlaşılmaktadır. Şöyle ki;

5216 sayılı Kanunun 26. maddesine göre “Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Büyükşehir belediyesi, mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının %50’sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50’sinden fazlasına ortak ol-

58 **Alp’e** göre “Belediye şirketlerinin Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulan özel hukuk tüzel kişileri oldukları açıktır. Bununla birlikte aksi görüşteki yazarların haklı olarak belirttikleri üzere “özel-likli”, deyim yerindeyse “hibrit” bir statüde oldukları da açıkça görülmektedir. Belediye tarafından kurulmaları, belediyenin ana bazen de tek hissedar olması, belediyeye ait işlerde faaliyet göstermeleri, Sayıştay denetimine tabi olmaları vb. onları farklı, deyim yerindeyse her kanuna ve konuya göre değişken konuma getirmektedir.”, 157.

59 Bu yaklaşımı eleştiren **Alp’e** göre “6772 sayılı Kanunun kabul edildiği 1956 yılında henüz belediye şirketi tarzında bir oluşum veya kavram mevcut değildir. Belediye şirketlerinin kurulması ve yaygınlaşması, kanunun kabulünden yaklaşık otuz yıl sonra, 1984 ve sonrasında gerçekleşmiştir. Bu durumda bağlı teşekkül ile belediye şirketlerinin de kastedildiği veya kapsama alınmasının amaçlandığını söylemek güçtür.”, 157.



duğu şirketlere, 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir. Ancak, bu yerlerin belediye şirketlerince üçüncü kişilere devri 2886 sayılı Kanun hükümlerine tabidir.”. Hükümde açıkça genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personelin bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabileceği belirtilmiştir. Başka bir ifade ile hüküm bağlı kuruluş ile şirket ayrımı yapmış ve belediyelerin ortak olduğu şirketin bağlı kuruluş olmadığını ortaya koymuştur. Aynı düzenlemede yer alan belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50’sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ifadesi de bağlı kuruluş kavramının şirketleri kapsamadığını açıkça ortaya belirtmiştir.

5216 sayılı Kanunun geçici madde 3’e göre de “Büyükşehir belediyeleri ve bunlara bağlı kuruluşlar ile sermayesinin % 50’sinden fazlası büyükşehir belediyelerine ait şirketlerin; 31/12/2004 tarihi itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarından olan kamu ve özel hukuka tâbi alacakları, bunların diğer kamu kurum ve kuruluşlarına olan borçlarına karşılık olmak üzere, 28/2/2007 tarihine kadar takas ve mahsup edilir. Bu süreyi 31/3/2007 tarihine kadar uzatmaya, Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yetkilidir. Bu madde kapsamındaki alacak ve borç ifadesi bu alacak ve borçlara ilişkin fer’ileri ve cezaları da kapsar.”. Bu hükümde de büyükşehir belediyelerine bağlı kuruluşlar ile sermayesinin %50’sinden fazla büyükşehir belediyelerine ait şirketlerin ayrı statülerde olduklarını vurgulanmıştır.

5393 sayılı Belediye Kanununun birçok hükmünde de belediyeye bağlı kuruluşlar ile şirketler ayrıca ifade edilmiştir. Örneğin Kanunun 75/2. maddesine göre “Kamu kurum ve kuruluşlarına belediyeler, bağlı kuruluşları ve belediye şirketlerince devir veya tahsis edilen taşınmazlar, kamu konutu ve sosyal tesis olarak kullanılamaz.”. 5393 sayılı Kanunun 14/1,a, 75/3’de de bağlı kuruluş ve şirket kavramları ayrı ayrı belirtilmiştir.

Kısacası kanun koyucu yaptığı düzenlemeler ile belediyenin ortak olduğu şirketlerin belediye bağlı kuruluş olarak kabul edilemeyeceğini açıkça ortaya koymuştur.

Belediye ve Bağlı Kuruluşlar ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin<sup>60</sup> 1 Numara Ekinde, “(E) Grubu: Belediye Bağlı Kuruluşları Tasnif Cetveli”nde Türkiye’deki tüm belediyelere bağlı kuruluşlar liste olarak sayılmıştır. Bu listede belediyenin ortak olduğu şirketler yoktur.

Belediyeye bağlı kuruluş kavramı öğretilde şöyle tanımlanmıştır: “Kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak idari bir işlemle kurulan mevcut du-

---

60 RG. 08.04.2020/31093.

rumda sadece büyükşehir belediyelerinde su ve atık su ile kent içi toplu taşıma hizmetlerini yürüten, kural olarak belediyeden ayrı tüzel kişilikleri ve bütçeleri bulunan kamu kurumlarıdır”<sup>61</sup>. Bu doğrultuda özel hukuk hükümlerine göre kurulan ve belediyelerin ortak olduğu şirketlerin bağlı kuruluş olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>62</sup>.

Yukarıdaki gerekçeler ile özel hukuk hükümlerine göre kurulan ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyette bulunan şirketlerin belediyeye bağlı kuruluş olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Bu durum ise belediye şirketi çalışanlarının ilave tediye hakkından yararlanmasının önünde engel teşkil etmektedir.

## V. SONUÇ

Uygulama ve Yargıtay Kararları ile ortaya konulduğu üzere belediye şirketlerinde çalışanlar ilave tediye hakkından yararlanamamaktadır. Ancak belediyelerin kanunla kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için kurmuş oldukları şirketlerde çalışanlar, esas itibarı ile kamu hizmeti sunmakla beraber, 6772 sayılı Kanun kapsamında ilave tediye hakkından yararlanamaması, genellikle birlikte çalıştıkları Belediye işçilerinin ise ilave tediye hakkından yararlanması Anayasa’nın 10. maddesi de dikkate alındığında kabul edilemez bir sonuçtur. Uygulamada Belediyeye ait birçok işyerinde belediyenin işçisi ile şirket işçinin birlikte aynı işi yaptıkları gözlemlenmektedir.

6772 sayılı Kanun “Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar” hakkında uygulanırken sermayesinin yarısından fazlası belediyelere ait olan şirketlere uygulanmaması hakkaniyete aykırıdır.

Sorunun Kanunda yapılacak bir değişiklik ile çözümü mümkündür. Kanun değişikliği önerisinin haklı ve makul dayanakları vardır.

Belediye şirketlerinin;

- Hisselerinin çoğunluğu Belediyeye aittir.

61 Erdem **Ersöz**, Yerel Hizmetlerin Kamu Kurumları Eliyle Yürütülmesi: Belediye Bağlı Kurumları ve Belediye Şirketleri, Akdeniz Üniversitesi Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Tezi, Antalya 2012, 23 vd.; **Alp**, 158.

62 **Alp**, bağlı kuruluş ile şirket arasındaki temel farklılıkları şöyle belirtmektedir: “Belediyeye bağlı kuruluşlar kanunla kurulur. Belediye şirketleri ise belediye meclisinin kararı alındıktan sonra şirket sözleşmesi ile kurulur. Belediye bağlı kuruluşları sadece su ve atık su ile kent içi toplu taşıma hizmetlerini yürütürler. Belediye şirketleri ise belediyenin görev ve hizmet alanındaki herhangi bir hizmeti yürütebilirler.”, 158.



- Kanunun verdiği yetki ve Belediye Meclis kararı ile kurulurlar.
- Şirketlerin kazançlarının bir kısmı Belediye Başkanlığına kalır.
- Yönetim Kurulu Başkanı çoğunlukla Belediye Başkanı veya atadığı kişidir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler.
- Birçok ilde şehir içi ulaşım işi Belediyenin ulaşım şirketleri tarafından yürütülmektedir.
- Sayıştay denetimine tabidir.
- Kamu İhale Kanunu kapsamında yer alır.

Tüm bu hususlar dikkate alınarak 6772 sayılı Kanunun kapsam maddesine Belediye şirketlerinin de eklenmesi uygun olacaktır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akyiğit**, Ercan., İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi, Legal İHSGHD., 2011/30.
- Akyiğit**, Ercan., İlave Tediye ve Sosyal Sigorta Primi Kesilmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.23, S.2-3, Kasım 2010-Şubat 2011.
- Alp**, Mustafa., Belediye Şirketi İşçilerinin 6772 Sayılı Kanun'a Göre İlave Tediye Hakkı -Yargıtay Karar İncelemesi-, Sicili İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2020/44.
- Atabay**, Levent., Belediye Şirketlerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Kanun'da Öngörülen İlave Tediye Yaranlanma Sorunu, TBB Dergisi, S.148, 2020.
- Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap: İş Hukuku, 6.B., İstanbul 2021.
- Bostancı**, Yalçın., 6772 sayılı Kanun Uygulaması Kapsamında Kalkınma Ajansları Personelinin Durumunun Değerlendirilmesi, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2012.
- Çelik**, Nuri/ **Caniklioglu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: Yenilenmiş 36. B., İstanbul 2023.
- Çil**, Şahin., İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021), 8.B, Ankara 2021.
- Ekmekçi**, Ömer/**Yiğit**, Esra: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. B., İstanbul 2023.
- Ermumcu**, Senem., Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Çalışanlarına İlave Tediye Alacağı Ödenmeli midir? Yargıtay Kararları Çerçevesinde Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum, 2021/3.
- Ersöz**, Erdem., Yerel Hizmetlerin Kamu Kurumları Eliyle Yürütülmesi: Belediye Bağlı Kurumları ve Belediye Şirketleri, Akdeniz Üniversitesi Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Tezi, Antalya 2012.

- Ertürk**, Şükran., İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022.
- Gökdemir**, Sedat., 696 Sayılı KHK Sonrasında Belediye Şirket İşçilerinin İlave Tediye Hakkı, 03-696-sayili-KHK-sonrasında-Belediye-Sirket-Iscilerini-Ilave-Tediye.pdf (gokdemir.av.tr).
- Gözler**, Kemal/**Kaplan**, Gürsel: İdare Hukuku Dersleri, 17. B., Bursa 2015.
- Gözler**, Kemal., “5018 ve 6085 sayılı Kanunlarda Bazı İdare Hukuku Terimlerinin Yanlış Kullanımı Üzerine”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.60 (4), Y.2011.
- Gül**, Hüseyin/**Kiriş**, Hakan Mehmet/**Negiz**, Nilüfer/**Gökdayı**, İsmail: Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Yerel Siyaset, Ankara 2014.
- Kendirli**, Selçuk/**Başaran**, M. Şakir/**Turan**, Hakan: Belediye İşletme ve Şirketlerinin Dış Denetimi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16/1, 2014.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 6. Baskı, Ankara 2022.
- Mülayim**, B. Oğuz., Kalkınma Ajanslarında 6772 Sayılı Kanun Kapsamında İlave Tediye Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20, S.1, 2018.
- Sayan**, İpek Özkal/**Kışlalı**, Murat: Belediyelerde Şirketleşmenin Yararı Var mı? Hurafeler ve Gerçekler, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, C.17, S.1, Ocak 2008.
- Taşpınar**, Serhat., Belediye Şirketlerinde Çalışan İşçilere İlave Tediye Ödenebilir Mi? LinkedIn, <https://www.linkedin.com/pulse/belediye-%C5%9Firketlerinde-%C3%A7ali%C5%9Fan-i%C5%9F%C3%A7ilere-ilave-tediye-mi-ta%C5%9Fp%C4%B1nar/?originalSubdomain=tr>
- Sevgili Gencay**, Fatma Didem: Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü, TBB Dergisi, 2018.
- Sur**, Melda., İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara 2017.
- Süzek**, Sarper., İş Hukuku, Yenilenmiş 21. B., İstanbul 2021.
- Topak**, Süleyman., Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı, Legal İSGHD 2015, S. 45.
- Ulusoy**, Ali., Türk İdare Hukuku, Cilt I, Genel Esaslar ve İdari Teşkilat, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.



# BELEDİYE ŞİRKETLERİNİN BAĞLI TEŞEKKÜL NİTELİĞİ

## (6772 Sayılı Kanun Kapsamına Girip Girmediği Meselesi)

Prof. Dr. Ramazan Çağlayan  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi,  
mail: ramazan.caglayan@hbv.edu.tr,  
ORCID:0000-0003-1658-3178

**Derleme Makale / Review Article:**

Geliş Tarihi-Received Date: 03.04.2024, Kabul Tarihi-Accepted Date: 01.05.2024

### ÖZET

1956 tarih ve 6772 sayılı kanun, kamu kesiminde çalışan işçilere her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave ödeme yapılmasını öngörmektedir. Kanunda, düzenleme kapsamına giren işverenler beş başlık altında toplanmıştır. Bunlardan birisi de “belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller” olarak belirtilmektedir. Belediye şirketlerinin, kanunda geçen “bağlı teşekkül” kavramı içinde yer alıp almadığı konusunda hem öğretide hem de yargı içtihatlarında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Belediye şirketleri, bağlı teşekkül kavramı içinde yer almasının kabulü halinde, belediye şirketlerinde çalışan işçiler de kanunda öngörülen ilave ödemeyi alabileceklerdir. Belediye şirketlerinin, kanunda geçen “bağlı teşekkül” kavramı içinde yer alıp almadığının tespiti, belediye şirketlerinin kamu tüzel kişiliğine sahip olup olmadığıyla doğrudan ilgilidir. Bu çalışmada, belediye şirketlerinin kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu gerekçeleriyle birlikte ortaya konulmaktadır. Belediye şirketlerinin kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu belirlenince, 6772 sayılı kanun kapsamına da girdiği ortaya çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:**Nbelediye, belediye şirketi, belediyelerin kamu tüzel kişiliği, bağlı teşekkül

### AFFILIATE NATURE OF MUNICIPAL COMPANIES (The Issue of Whether It Comes Within the Scope of Law No. 6772)

### ABSTRACT

Law No. 6772, dated 1956, stipulates that workers working in the public sector will be paid an additional payment equal to one month’s allowance each year. In the law, employers covered by the regulation are grouped under five headings.

One of these is stated as “municipalities and their affiliated entities”. There are different approaches in both doctrine and jurisprudence as to whether municipal companies are included in the concept of “affiliated entity” in the law. If municipal companies are accepted to be included in the concept of affiliated entities, workers working in municipal companies will also be able to receive the additional payment stipulated by the law. Determining whether municipal companies are included in the concept of “affiliated entity” in the law is directly related to whether municipal companies have public legal personality. In this study, the reasons why municipal companies have public legal personality are revealed. When it is determined that municipal companies have public legal personality, it turns out that they fall within the scope of Law No. 6772.

**Keywords:** municipality, municipal company, public legal entity of municipalities, affiliated entities

## Giriş

1956 tarih ve 6772 Sayılı Devlete ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2’inci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun’un 1. Maddesinde şu hüküm yer almaktadır.

**Madde 1-***“Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla **belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller**, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, **ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır”**.*

Görüldüğü üzere maddede, kanunda sayılan işverenler bünyesinde çalışan işçi vasfında olan kimselere her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave ödeme yapılması öngörülmektedir.

Maddenin kapsamına giren işverenler 5 başlık altında toplanmıştır:

- 1- Genel (umumi), katma (mülhak) ve özel (husus) bütçeli daireler.
- 2- Mütedavil sermayeli (döner sermayeli) müesseseler.
- 3- Sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlar ile bunlara bağlı kuruluşlar.
- 4- Belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller.
- 5- 3460 ve 3659 sayılı kanunların kapsamına giren İDT ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseseler.

Kanunda sayılan işverenlerden birisi “**belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller**” olarak sayılmaktadır. Belediyelerin, kanunda sayılan işverenler arasında olduğunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Hukukî olarak üzerine tartışma yapılan husus “**belediyelere bağlı teşekkül**” kavramının ne anlama geldiğidir. Bugün belediyelerde yaygın olarak tesisi edilen “*belediye şirketleri*”nin, kanunda geçen teşekkül kavramı içinde olup olmadıklarıdır. Belediye şirketleri, belediyeye bağlı teşekkül kavramı içinde yer alıyorsa, belediye şirketleri bünyesinde çalışan işçilere de kanunda öngörülen ilave tediye yapılacaktır. Şayet, belediye şirketleri, belediyeye bağlı teşekkül kavramı içinde yer almıyorsa, işçilere ilave tediye yapılmayacaktır.

Belediye şirketlerinin, belediyeye bağlı teşekkül kavramı içinde yer alıp almadığının belirlenmesi iki hususun açıklığa kavuşturulmasına bağlıdır. Birincisi “belediyeye bağlı teşekkül” kavramının ne anlama geldiğinin, ikincisi ise belediye şirketlerinin hukukî statüsünün ne olduğunun ortaya konulmasıdır. Özellikle belediye şirketlerinin hukukî statüsünün belirlenmesi, sorunun çözümünde anahar rolüne sahiptir.

## I. Belediyeye Bağlı Teşekkül Kavramı

“Teşekkül” kelime olarak “belli bir şekle girme, belli bir şekil alma, şekillenme, oluşum” anlamlarına yanında “kuruluş, kurum, müessese” anlamlarına gelmektedir<sup>1</sup>. Kuruluş, kurum, müessese gibi hukukî varlıkları ifade etmek üzere idare hukukunda “idare” kavramı kullanılmaktadır. Bu durumda “belediyeye bağlı teşekkül” kavramını “belediyeye bağlı kuruluş” ya da “belediyeye bağlı idare” olarak da ifade edebiliriz. Bu durumda “bağlı idare” veya “bağlı kuruluş ifadesinin ne anlama geldiğinin, neleri içerdiğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Mevzuatı taradığımızda aşağıdaki düzenlemeler karşımıza çıkmaktadır.

**1-** 1984 tarihli 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun’un Mülga 10. maddesi hükmü şu şekildedir: “**Bağlı kuruluşlar** bakanlığın hizmet ve görev alanına giren ana hizmetleri yürütmek üzere, bakanlığa bağlı olarak özel kanunla kurulan, genel bütçe içinde ayrı bütçeli veya katma bütçeli veya özel bütçeli kuruluşlardır.”

Bu düzenlemeyle ilgili olarak iki hususu belirtmek gerekir. Birincisi söz konusu hüküm, 2018 tarihli ve 703 sayılı Anayasa Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin 41. maddesiyle

<sup>1</sup> <http://lugatim.com/s/TE%C5%9EEKK%C3%9CL>.

yürürlükten kaldırılmıştır. İkincisi, yürürlükten kalkmamış olsaydı bile, sadece bakanlıklara ilişkin bir düzenlemedir. Yürürlükten kalkmış olduğu için, bağlı kuruluş tanımı için esas alınamayacaktır.

2- 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde “bağlı kuruluş”, “ilgili kuruluş” ve “ilişkili kuruluş” deyimleri geçmekte ise de tanımları yapılmamıştır.

Kamu kurumları ile ilgili düzenlemelere bakıldığında, “bağlı kuruluş”, “ilgili kuruluş” ve “ilişkili kuruluş” kavramlarının karışıklığa sebebiyet verecek şekilde rastgele kullanıldığı görülmektedir. Meselâ ayrı bir tüzel kişiliğe sâhip olan Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü bakanlığın “bağlı kuruluşu” olarak nitelendirilmiştir. Bâzen de bu konuda hiç açıklık bulunmamaktadır. Helal Akreditasyon Kurumu bakımından sâdece “idârî ve malî özerkliğe sâhip, özel bütçeli bir kurumdur” denilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu örneklerinde olduğu gibi bâzı kurumlar bakımından hem “ilgili kuruluş” denmiş hem de “idârî ve malî açıdan özerk” olduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak 1 Sayılı CMK düzenlemelerinden yola çıkarak bağlı kuruluşun ne olduğunu açık şekilde ortaya koymak mümkün değildir.

3- Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği’nin m.4/1-a maddesi hükmü şu şekildedir. “**Bağlı idare:** *Belediyelere bağlı, kanunla kurulan, ayrı bütçeli ve kamu tüzel kişiliğine haiz su ve kanalizasyon, otobüs, ulaştırma ve benzeri hizmetleri yürüten idareleri, ... ifade eder*”.

Söz konusu yönetmelik, kamu kurumlarının bütçeleri ve gelir-gider hesabının yapılmasıyla ilgilidir. Bütçe ve muhasebeleştirme açısından, yani özel bir konu açısından bir tanımlama yapmaktadır. Öte yandan Yönetmelik düzenlendiği alan açısından kamu idarelerinden kanunla belediyelere bağlı olarak kurulan kuruluşları düzenlemektedir. Oysa belediyelere bağlı kuruluşlar sadece kanunla kurulanlardan ibaret değildir. Nitekim Yönetmelikte “*kanunla kurulan, ayrı bütçeli ve kamu tüzel kişiliğine haiz su ve kanalizasyon, otobüs, ulaştırma ve benzeri hizmetleri yürüten idareler*” denilmektedir. Oysa belediyelerin özellikle büyükşehir belediyelerinin örneğin su ve kanalizasyon idarelerinin hepsi kanunla kurulmuş değildir. İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi, 1981 tarih ve 2560 sayılı İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurulmuştur. Diğer büyük şehir belediyelerindeki ise idari kararlarla (Bakanlar Kurulu kararı vs.) kurulmuştur. Bu sebeple, söz konusu Yönetmelik düzenlemesi de bağlı kuruluş kavramının ne olduğunu tam olarak ortaya koymamaktadır.



4- 1984 tarih ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin tanımlar ve kısaltmalar" başlıklı 2/5. maddesinde şu hüküm yer almaktadır. "**Bağlı ortaklık**; sermayesinin yüzde ellisinden fazlası iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olan işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan anonim şirketlerdir".

"Ortaklık", iki ya da daha çok kimsenin para, mal ve emekleriyle ekonomik bir amaca ulaşmak üzere sözleşmeyle birleşerek oluşturdukları kuruluş demektir ki buna "şirket" denilmektedir. Bağlı ortaklık, bağlı kuruluş ya da bağlı idareyi de kapsamaktadır. Bağlılık durumu da sermayeye göre belirlenmektedir. Buna göre sermayesinin yüzde ellisinden fazlası, kamu idarelerine ait olan kuruluşlar, bağlı ortaklık veya bağlı idareyi oluşturmaktadır. Belediye şirketlerinden sermayesinin yüzde ellisinden fazlası belediyeye ait olan şirketler, bağlı ortaklık veya bağlı idare (teşekkül) olarak nitelendirilebilecek demektir.

Öğretide iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Azınlıkta olan görüş, Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin 4/1-a maddesi hükmüne dayanarak, belediye şirketlerinin bağlı teşekkül olmadığını ileri sürmektedir<sup>2</sup>. Yukarıda belirtildiği üzere, Yönetmelik hükmüne dayanılarak tüm belediye şirketleri için böyle bir sonuca ulaşmak mümkün değildir.

Bizim de iştirak ettiğimiz çoğunluk görüşe göre, "belediyeye bağlı teşekkül", "belediye bağlı ortaklığı" veya "belediye şirketi" demektir. Bu görüş, bağlı teşekkül kavramını, teşekkülün sermaye yapısı ve idaresinden yola çıkarak açıklamaktadır. Buna göre, belediyelerin kurduğu ve sermayesinin tamamı veya yarısından fazlasının belediyeye ait olan şirketler, belediye bağlı ortaklığını (belediyeye bağlı teşekkül) ifade etmektedir<sup>3</sup>.

## II. Belediye Şirketlerinin Kamu Tüzel Kişiliği Niteliği

### 1. Kanunun Teorik Çerçevesi

Bir kuruluşun kamu tüzel kişiliğine sâhip olup olmadığının tespiti için öncelikle yürürlükte olan mevzuata göre yapılacaktır. Anayasanın 123. maddesinde (2017 değişikliği) "*Kamu tüzel kişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı*

2 ERSÖZ Erdem, Yerel Hizmetlerin Kamu Kurumları Eliyle Yürütülmesi: Belediyeye Bağlı Kurumları ve Belediye Şirketleri, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE, 2012, s.23.

3 SEVGİLİ GEÇAY Fatma Didem, "Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü", TBBD, 2018, Sayı.134, s.174; TOPRAK Süleyman, "Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl.2015, Sayı.45, <http://suleymantopak.av.tr/grup/makaleler/belediye-iktisaditesebbuslerinde-calisan-iscilerin-ilave-tediye-ucret-hakki.html>;

*kararnâmesiyle kurulur*” hükmü bulunmaktadır. Buradaki “kanun” deyimini, anayasaı da içine alacak şekilde anladığımızda, kamu tüzel kişiliğinin varlığının tespiti için öncelikle kanuna ve Cumhurbaşkanlığı Kararnâmesine bakacağız demektir. Bunlarda kamu tüzel kişiliğinin olup olmadığı konusunda bir açıklık yoksa içtihatla geliştirilen kıstaslara müracaat ederek belirleme yapılacaktır.

Bir kuruluşun kamu tüzel kişiliğine sahip olup olmadığı konusunda kanunda veya Cumhurbaşkanlığı Kararnâmesinde açık bir hüküm yoksa aşağıdaki ölçütlere göre belirleme yapmak gerekecektir.

**(a) Kuruluş şekli:** Anayasanın 123. maddesinde “*Kamu tüzel kişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnâmesiyle kurulur*” hükmü yer almaktadır. 2017 anayasa değişikliği öncesinde kanunun açıkça yetki vermesi halinde idari kararla kurulmuş olması gerekir. Bu hüküm uyarınca, bir tüzel kişinin, kamu tüzel kişiliğine sâhip olabilmesi için, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnâmesi yahut 2017 öncesi için kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulmuş olması şarttır. Bu şekilde kurulmayan bir tüzel kişi, kamu tüzel kişiliğine sâhip olamaz<sup>4</sup>.

**(b) Yetkilerinin niteliği:** Bir tüzel kişinin, kamu tüzel kişiliğine sâhip olabilmesi için, kanunla kurulmuş olması yanında, kamu gücü denilen özel hukuku aşan üstün yetkilerle donatılmış olması gerekir<sup>5</sup>. Kanun ile kurulan bir tüzel kişi, yukarıda belirtilen kamu gücü ayrıcalıklarından (özel hukuku aşan üstün yetkilerden) yararlanıyorsa, kamu tüzel kişisi olduğuna hükmedilir. Bu tür üstün yetkileri yoksa kanunla kurulmuş olsa da kamu tüzel kişisi sayılamaz<sup>6</sup>.

**(c) Kamu yararı amacı:** Öğretide, bir tüzel kişinin, kamu tüzel kişiliği niteliğinin belirlenmesinde, “kamu gücünden yararlanma” değil, “kamu yararı amacı” olup olmamasına göre belirleme yapılması da savunulmaktadır. Bu görüşe göre, kamu gücünden yararlanma, kamu tüzel kişiliğinin ölçütü değil, kamu tüzel kişiliğine sâhip olmasının bir neticesidir. Bu yaklaşıma göre, bir tüzel kişinin kamu tüzel kişiliğine sâhip olması için a) Kanunla veya Cumhurbaşkanlığı Kararnâmesiyle kurulması, b) tüzel kişinin kamu yararı amacı taşıması gerekli ve yeterlidir<sup>7</sup>.

Burada birkaç hususu daha belirtmek gerekir.

**a. Kamu tüzel kişilerinin bazı işlemleri özel hukuka tâbi olabilir:** Kamu tüzel kişilerinin bazı işlemlerinin özel hukuka tâbi olması mümkündür ve bu du-

4 ÇAĞLAYAN Ramazan, İdare Hukuku Dersleri, 11.Baskı, Ankara 2023, s.50.

5 GÖZÜBÜYÜK A. Şeref, /TAN Turgut, İdare Hukuku, C.I, Genel Esaslar, 2. Baskı, Ankara 2001, s.164.

6 ÇAĞLAYAN, age., s.50.

7 AYANOĞLU Taner, “Kamu Özel İşbirliği Ekseninde İdarenin Tanımlanması Problematigi Üzerine Düşünceler”, AİD, Mart 2021, C.54, Sayı.1, s.77-98.

rum kamu tüzel kişiliği niteliğine hâlel getirmez. Özel hukuk hükümlerine tâbi olma, kuruluşun türünü kendiliğinden değiştirip idare dışına çıkarmaz<sup>8</sup>. Anayasa Mahkemesinin 1985 tarihli bir kararında bu husus açıkça ifade edilmektedir: “... *Kamu tüzel kişilerinin, nitelik ve özellikleriyle bağdaştığı ve statülerinin elverdiği ölçüde, özel hukuk tüzel kişileri gibi genel hükümlere göre bâzı yetkileri kullanmaları mümkün olmakla beraber, açık bir hüküm bulunmadıkça, bu hâl; onların hukuk rejimi olan idare hukuku ve kamu kanunlarına bağlılık ilkesini ortadan kaldırmaz...*”<sup>9</sup>.

Hukukumuzda birçok kamu tüzel kişinin kimi faaliyetlerinin özel hukuka tâbi olduğu ve kamu tüzel kişiliğinin de devam ettiği görülmektedir. Meselâ kamu tüzel kişisi olduğu tereddütsüz kabul edilen iktisadî kamu kurumlarının dışarıya yönelik faaliyetleri özel hukuka tâbidir<sup>10</sup>. Nitekim 233 sayılı KHK’nın 4. maddesinde “*Teşebbüsler, bu Kanun Hükmünde Kararnâme ile saklı tutulan hususlar dışında özel hukuk hükümlerine tâbidir*” hükmü yer almaktadır. Danıştay’ın 2013 tarihli bir kararında, 5449 sayılı yasa kapsamında kurulan Kalkınma Ajansının kamu tüzel kişiliğine sâhip olduğu, ancak personel istihdamı bakımından özel hukuka tâbi olduğu kabul edilmiştir<sup>11</sup>. 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnâmesi ile kurulan bazı kamu kurumları bakımından da benzer düzenlemeler bulunmaktadır. Mesela Kalkınma Ajansları, kararnâmedeki hükümler dışında özel hukuk hükümlerine tâbi bir kurumdur (m.186); Meslekî Yeterlik Kurumu, Kararnâme hükümleri dışında özel hukuka tâbi bir kurumdur (m.239); Türk Patent ve Marka Kurumu, Kararnâmede belirtilmeyen hâllerde özel hukuka tâbi bir kurumdur (m.358); Sosyal Güvenlik Kurumu, 5502 sayılı Kanun ve bu kararnâmede hüküm bulunmayan hâllerde özel hukuka tâbi bir kurumdur (m.403); Türkiye İş Kurumu, özel hukuk hükümlerine tâbi bir kurumdur (m.615).

**b. Kamu tüzel kişileri ticarî faaliyette bulunabilir:** Kamu tüzel kişilerinin kamu hizmeti sunmaları ve kamu yararını gerçekleştirme amacıyla olmaları esas ise de mutlak değildir. Kamu tüzel kişileri bazen özel hukuk tüzel kişileri gibi kâr amacıyla ticarî faaliyette bulunabilirler. Bu durum onların kamu tüzel kişiliğine hâlel getirmez. Yâni ticarî faaliyette bulunmaları onları özel hukuk tüzel kişisi

8 ÖZAY İl Han, “Futbolda Özelleştirme”, İHİD, Sayı.1-3, Yıl.11, 1990, s.33.

9 Anayasa Mahkemesi, E.1985/7, K.1985/22, T.28.11.1985. Aynı yönde bkz. Anayasa Mahkemesi, E.1994/70, K.1994/65-2, T.22.12.1994: “... Ayrıca, kamu tüzel kişileri, nitelikleri ve özellikleriyle bağdaştığı ölçüde, özel hukuk tüzel kişilerinin özel hukuk hükümlerine göre sâhip olduğu hakları kullanabilecekleri gibi borçları da yüklenebilirler. Ancak, özel hukuk kurallarına bağlı olsalar da kamu tüzel kişilerinin asıl hukukî rejimi kamusal mevzuat kuralları ile İdare Hukuku kurallarıdır...”.

10 ATAY Ender Ethem, İdare Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2009.

s.350; GÖZÜBÜYÜK/TAN, age., C.II, s.160-167; AKYILMAZ Bahtiyar/SEZGİNER Murat/KAYA Cemil: Türk İdare Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2011, s.357.

11 Danıştay Beşinci Dairesi, E.2012/10808, K.2013/235, T.18.01.2013.

hâline dönüştürmez. Meselâ iktisadî kamu kurumları, kamu tüzel kişisi olmalarına rağmen ticarî faaliyette bulunmaktadırlar. Nitekim 233 sayılı KHK'nın 2. maddesinde, “İktisadî devlet teşekkülü “Teşekkül”; sermayesinin tamamı devlete âit, iktisadî alanda ticarî esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadî teşebbüsüdür” denilmektedir.

**c. Bir kuruluşun, özel hukuka tabi olması, onu mutlak özel hukuk tüzel kişisi yapmaz.** Kanunda bir kuruluşun özel hukuk hükümlerine tabi olduğunun belirtilmesi, onların mutlaka özel hukuk tüzel kişisi olduğu anlamına gelmez. Özel hukuk hükümlerine tâbi olma, kuruluşun türünü kendiliğinden değiştirip idare dışına çıkarmaz<sup>12</sup>. Danıştay'ın da bu yönde kararları bulunmaktadır<sup>13</sup>.

## 2. Belediye Şirketleri Kamu Tüzel Kişiliği

2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70. maddesinde *Belediye kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usûllere göre şirket kurabilir*” hükmü yer almaktadır.

Bu hüküm dışında da muhtelif maddelerde belediye şirketlerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Mesela “*Sayıştay denetimine tabi şirketler*” (m.14), “*Belediyeye ait şirket, işletme ve iştirakler*” (m.18/j) “*Belediyenin kuruluşuna katıldığı şirket*” (m.60/f), “*Belediye ve bağlı kuruluşları ile bunların sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip oldukları şirketler*”, (m.68/d) bu düzenlemelerden bazılarıdır. Bu düzenlemelerden anlaşılabileceği gibi, belediyelerin şirket kurması veya şirketlere ortak olması kanunda açıkça düzenlenmektedir. Başka bir ifadeyle belediye şirketleri kanundaki açık düzenlemeye dayanılarak kurulmaktadır.

Öte yandan 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda “bağlı kuruluş” deyiimi de kullanılmaktadır. Mesela 75. maddede “*Belediyeler, il özel idareleri, **bağlı kuruluşları** ve bunların üyesi oldukları birlikler ile ortağı oldukları Sayıştay denetimine tabi şirketler*”, Geçici madde 5'te de “*Belediyeler ve **bağlı kuruluşları** ile sermayesinin yüzde ellisinden fazlası belediyelere ait şirketler*” şeklinde hükümler yer almaktadır. Ancak kanunda “bağlı kuruluş”un tanımına yer verilmemektedir. Ancak bağlı kuruluştan belediye şirketlerinin kastedildiği anlaşılmaktadır.

12 ÖZAY İl Han, “Futbolda Özelleştirme”, İHİD, Sayı.1-3, Yıl.11, 1990, s.33.

13 Danıştay Onuncu Dairesi, E.1991/1149, K.1991/2286, T.17.6.1991: “... Türkiye Futbol Federasyonunun özel hukuk hükümlerine tâbi olduğunun hükme bağlanmış olmasının salt bu nedenle federasyonca veya federasyon bünyesinde yer alan kurullarca tesis edilen işlemlerin idari işlem olması niteliğini ortadan kaldırmayacağı da açık bulunmaktadır...”.

Yine 2004 tarih ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda da “bağlı kuruluş” deyimini kullanılmakta (m.8, m.18, 23,24,26, 27, Ek Madde 2) ancak herhangi bir tanım yapılmamaktadır. Ancak “şirket” kuruluşundan bahsedilmekte ve çok sayıda maddede şirketten söz edilmektedir. Kanunun “şirket kurulması” başlığını taşıyan 26. Maddede şu hüküm yer almaktadır.

**Madde 26:** “Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Büyükşehir belediyesi, mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir. Ancak, bu yerlerin belediye şirketlerince üçüncü kişilere devri 2886 sayılı Kanun hükümlerine tabidir”.

Bu düzenlemeyle ilgili olarak şunları söyleyebiliriz.

(1) Belediyeler, kanunla belediyelere verilen görev ve hizmetleri yerine getirmek üzere şirketler kurabilirler. Kurulu şirketlere ortak olabilirler.

(2) Belediye yöneticileri, belediye şirketlerinde yönetim ve denetim kurullarında görev üstlenebilirler.

(3) Kanunda, belediye şirketlerinin hukukî niteliği konusunda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır.

Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda belediye şirketlerinin hukukî statüsü konusunda açıklık bulunmaması, öğretide tartışmalara yol açmaktadır. Bu konuda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır.

**a. Belediye şirketleri özel hukuk tüzel kişisidir görüşü:** Bu görüş sahipleri, belediye şirketlerinin diğer özel hukuk şirketleri gibi Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulması, özel hukuk çerçevesinde kâr amacı güderek faaliyette bulunması, tamamen bir sermaye şirketi niteliğinde olması gibi gerekçelerle, belediye şirketlerinin özel hukuk tüzel kişisi olduğunu ileri sürmektedirler<sup>14</sup>.

14 ÖZKAL SAYAN İpek/KIŞLALI Murat, “Belediyelerde Şirketleşmenin Yararı var mı? Hurafeler ve Gerçekler”, Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt 17, Sayı: 1, s.59-74; KAVRUK Hikmet, Yerel Yönetim Şirketleri”, Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazıları: Reform, Editörler: Hüseyin Özgür, Muhammet Kösecik, Ankara, Nobel Yayınları, 2005, s.434; ÖZDEMİR Gürbüz, Belediye İktisadi Teşebbüslerinin Kuruluş Amacı, Hukuki Dayanakları ve Güncel Durum, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik



**a. Belediye şirketleri kamu tüzel kişisidir görüşü:** Bizim de iştirak ettiğimiz bu görüşe göre belediye şirketlerinin, a) kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanarak kamu tüzel kişilerince (belediye, büyükşehir belediyesi, il özel idaresi) kurulması, b) sermayesinin tamamının veya yüzde ellisinden fazlasının kamuya ait olması, c) belediyelerin yapmakla yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi görevi yapması, d) belediye yöneticilerinin aynı zamanda şirket yönetiminde de görev alması, e) kendilerini kuran kamu tüzel kişinin (belediyelerin) sıkı denetimi altında olması gibi hususlar dikkate alındığında, belediye şirketleri kamu tüzel kişiliğine sahiptirler<sup>15</sup>.

Anayasa Mahkemesi 1994 tarihli İktisadi Devlet Teşekkülleri ile ilgili bir kararında benzer bir yaklaşımı ortaya koymaktadır:

*“Kamu iktisadî teşebbüsleri, 233 sayılı KHK’nin 4. maddesinde de öngörüldüğü gibi, ticarî esaslara, yani özel hukuk hükümlerine göre faaliyette bulunan ve kamu yararı amacıyla çalışan kamu tüzel kişileridir. Kamu iktisadî teşebbüsleri, özel teşebbüsler gibi kârlılık ve verimlilik anlayışı içinde çalışmak durumunda olduklarından, dış ilişkilerinde ticarî ilke ve yöntemlere göre başka bir anlatımla özel hukuk kurallarına göre davranmak zorundadırlar. **Kamu iktisadî teşebbüsünün özel hukuk kurallarına bağlı olarak faaliyette bulunması onun kamusal niteliğini değiştirmez.** Çünkü kamu idareleri ve idarî kamu kurumları da gerektiğinde özel hukuk kuralları uyarınca işlem yapabilmektedir... ”*<sup>16</sup>.

Öte yandan öğretide, belediye şirketlerinin kamu tüzel kişiliğine sahip olmakla beraber, diğer kamu tüzel kişilerinden farklı özelliklere sahip olması nedeniyle “*a tipik kamu tüzel kişisi*” olduğu yönünde de görüş bulunmaktadır<sup>17</sup>.

**c. Belediye şirketleri karma kişiliklidir görüşü:** Belediye şirketlerinin hem kamu hukuku yönünün olması hem de özel hukuk hükümlerine göre faaliyette bulunması sebebiyle, bu şirketlerin hukukî niteliğinin karma yapıları olduğu yönünde de görüşler bulunmaktadır. “Kamu tüzel kişisi benzeri”<sup>18</sup> bir tüzel kişilik görüşü yanında, “karma bir niteliğe sahip-çifte kimlikli”<sup>19</sup> görüşü, “kamu

Araştırmalar Dergisi, Yıl: 11, Cilt: 15, Sayı: 21, s.66; YAŞAR Hasan Nuri, İdare Hukuku, Der Yayınevi, İstanbul 2016, s.69.

15 DİLBİRLİĞİ Muhterem, Belediye Şirketleri”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt.4, Sayı.2, 1995, s.71; ZABUNOĞLU Yahya Kazım, İdare Hukuku, Cilt 1, Yetkin Yay, Ankara, 2012, s.285; KALABALIK Halil Kalabalık, İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları, Sayram Yayınları Konya, 2014, s.288-289.

16 AYM, E.1994/70, K.1994/65-2, T.22.12.1994.

17 İSBİR Begüm, Kamu Tüzel Kişiliği, Turhan Kitabevi, Ankara 2017, s.452, 474.

18 İNGERSOL H. H., The Handbook of Tle Law of Public Corporation, USA: General Books, 2012, s. 8.

19 TORTOP Nuri, “Yerel Yönetimleri ve Küçük ve Ortak Ölçekli İşletmeler”, Çağdaş Yerel Yönetimler, 7(1) Ocak 1998, s. 72-73.

tüzel kişiliği” sıfatı ile “özel hukuk tüzel kişiliği” sıfatı aynı tüzel kişilikte toplanmış bir tüzel kişilik<sup>20</sup>, hatta özel hukuk kurallarına göre kurulsalar da ne özel hukuk tüzel kişisi ne de kamu tüzel kişisidir<sup>21</sup> yönünde görüşler serdedilmektedir.

Yukarıya aktardığımız görüşlerden çıkan en önemli sonuç, belediye şirketlerinin tipik bir özel hukuk tüzel kişisi (sermaye şirketi) olmadığıdır. Tipik bir özel hukuk tüzel kişisi görüşü zaten azınlıkta kalmaktadır. Konuyu inceleyen yazarlardan önemli bir kısmı kamu tüzel kişiliği görüşünü savunurken, diğer bir kısmı da tipik bir özel hukuk tüzel kişiliği olmadığından yola çıkarak, karma kişilikli, çift kişilikli, hatta ne özel ne kamu tüzel kişisidir gibi görüşler ileri sürmektedir. Sonuç olarak belediye şirketlerinin tipik bir özel hukuk tüzel kişisi (sermaye şirketi) olmadığı açıkça ortaya çıkmaktadır. Bu durumda belediye şirketlerinin 6772 sayılı kanun kapsamında olduğunu, yani kanunda ifadesini bulan “bağlı teşekkül” kavramı içinde yer aldığını söylemek gerekir.

### III. Yargıtay’ın Yaklaşımı

Belediye şirketlerinin, 6772 sayılı kanun kapsamında olup olmadığı, yani kanunda yer alan belediyeye bağlı teşekkül” kavramı içinde olup olmadığı konusunda farklı içtihat bulunmaktadır.

**1- Belediye şirketi bağlı kuruluşur içtihadı:** Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, yukarıda belediye şirketlerinin kamu tüzel kişiliğine sahiptir yönündeki gerekçelere benzer gerekçelerle, mesela hisselerinin büyük çoğunluğu (%99,99) belediyeye ait olması gibi gerekçelerle, belediye şirketlerinin 6772 sayılı kanun kapsamında olduğu yönünde içtihatla bulunmuştur<sup>22</sup>.

**2- Belediye şirketi bağlı kuruluş değildir içtihadı: -Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,** “belediye bağlı kuruluşu” ile belediye şirketi” kavramlarının aynı anlama gelmediğini, 6772 sayılı kanun kapsamına sadece “belediye bağlı kuruluşları”nın girdiği tespitini yapmaktadır.

Bu yaklaşıma göre, bağlı kuruluştan söz edilebilmesi için, **a)** belediye ana hizmetlerinin bir kısmının yürütülmesi için, **b)** belediye dışında, **c)** özel bir ka-

20 ULUSOY Ali, Türk İdare Hukuku, Genel Esaslar ve İdari Teşkilat, Cilt: 1, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 141.

21 DEMİRKAYA Yüksel, “Avrupa Birliğinin Yerel Kamu Şirketleri Stratejisi: Türkiye’de Hukuki Yapı ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi Uygulamaları”, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:2010, Cilt:7, Sayı:13, s.422.

22 Yargıtay 7.HD, E.2015/45604, K.2016/19402, T.15.11.2016 (<https://www.sinerji-mevzuat.com.tr>). Aynı yönde kararlar için bkz. Yargıtay 7.HD, E.2015/44578, K.2016/19399, T.15.11.2016; Yargıtay 7.HD, E.2016/17862, K.2016/19397, T.15.11.2016; Yargıtay 7.HD, E.214/21336, K.2015/1391, T.12.2.2015; Yargıtay 7.HD, E.2014/11198, K.2014/17533, T.18.09.2014; Yargıtay 7.HD, E.2014/11196, K.2014/17551, T.18.9.2014.



nunla kurulmuş, **d)** ayrı bütçeli veya katma bütçeli, **e)** belediyeye bağlı genel müdürlük biçiminde kurulmuş olması şartları aranır.

Belediyeye ait ulaşım şirketi, belediyeye bağlı kuruluş (teşekkül) niteliğinde değildir. Söz konusu şirket, belediyenin ortak olduğu TTK hükümlerine tabi bir şirkettir<sup>23</sup>.

**3-Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin içtihadı:** 22. Hukuk Dairesi de belediye şirketini, 6772 sayılı kanunda ifade edilen “belediyeye bağlı teşekkül” kavramı içinde kabul etmemektedir.

Dairenin yaklaşımına göre; 6772 sayılı kanunun 1.maddesinde “sermayesinin yarısından fazlasının devlete ait olan şirket” denilmesine rağmen, sermayesi belediyeye ait şirketlerden söz edilmemektedir, belediye şirketinin kanun kapsamına alınmaması kanun koyucunun bir tercihidir.

Yargıtay 22. HD, %51 hissesi belediyeye ait olan limited şirketin, TTK hükümlerine tabi, belediyeden ayrı ve bağımsız özel hukuk tüzel kişisi olduğuna, bu sebeple “belediyeye bağlı teşekkül” sayılmasının mümkün olmadığına içtihat etmektedir<sup>24</sup>.

Aslında burada aynı konuda içtihat farklılığı ortaya çıkmış durumdadır ve içtihatları birleştirme kararı verilmesi gerekir. Nitekim bu hususu Anayasa Mahkemesi de ortaya koymaktadır.

Anayasa Mahkemesi 2018 tarihli bir bireysel başvuru kararında; Yargıtay, 7, 9 ve 22. Hukuk dairelerinin kararlarını zikrettikten sonra şöyle denilmektedir:

*“Somut olaya konu sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı çalışanlarının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmayacağı hususunda yedi yıldan beri süren içtihat farklılığının derinleşmiş ve sürekli bir nitelik kazanmış olması, Dairelerin ve buna bağlı olarak alt derece mahkemelerin vardıkları sonucun davaların somut özelliğinden kaynaklanmaması ve hukuki belirsizliğe yol açan bu durumun ortadan kaldırılmasını sağlayacak içtihadı birleştirme kararı gibi elverişli bir mekanizma bulunmasına rağmen bunun işletilmemesi neticesinde uyuşmazlığın çözümünde görev alan Daire ve Kurula göre farklı ve birbiriyle çelişkili kararlar ortaya çıkmıştır. Başka bir anlatımla derin ve süregelen farklılıkları ortadan kaldırmaya elve-*

23 Yargıtay 9.HD, E.2018/2047, K.2019/11419, T.20.5.2019. Aynı yönde kararlar için bkz. Yargıtay 9.HD, E.2018/2041, K.2019/11473, T.20.5.2019; Yargıtay 9.HD, E.2018/2046, K.2019/11478, T.20.5.2019; Yargıtay 9.HD, E.2018/2048, K.2019/11480, T.20.5.2019.

24 Yargıtay 22. HD, E.2016/24028, K.2017/14012, T.13.6.2017.

*rişli bir mekanizma niteliğindeki içtihadın birleştirilmesi yolunun işletilmemesi nedeniyle varılan sonucun başvuru için öngörülemez olduğu ve bu hususun hükümden bağımsız olarak yargılamanın hakkaniyetini zedelediği sonucuna ulaşılmıştır”<sup>25</sup>.*

## Sonuç ve Kanaatimiz

Kanaatimizce de 6772 sayılı kanunun 1.maddesinde geçen “*belediyeye bağlı teşekkül*” kavramı, bu günkü “*belediye şirketleri*”ni de ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle belediye şirketleri kamu tüzel kişiliğini haiz olup, 6772 sayılı kanunda geçen “bağlı teşekkül” kavramı içinde yer almaktadır. Bu kanaatimizin gerekçelerini şu şekilde sıralamak istiyoruz.

1. 1930 tarih ve 1580 sayılı Belediye Kanunu’nun<sup>26</sup> 19/1.madesinde “*Belediye idareleri kanunun kendilerine tahmil ettiği vazife ve hizmetleri ifa ettikten sonra belde sakinlerinin müşterek ve medenî ihtiyaçlarını tesviye edecek her türlü teşebbüsâtı icra ederler*” hükmü yer almaktaydı. Görüldüğü üzere bu dönemde “belediye şirketi” kavramı henüz yerleşmiş değildi. Bunun yerine “belediye teşebbüsâtı” kavramı kullanılmaktaydı. Nitekim 1339 tarih ve 3666 sayılı Kanun ile 1580 sayılı Belediye Kanunu’nun 19. maddesinin 5. Fıkrası değişikliğinde<sup>27</sup>, belediye şirketinden değil, “belediyelerin iştirak edecekleri şirket” ifadesi kullanılmaktadır. Bu durum da belediye şirketleri anlayışının o dönemde henüz bulunmadığını ortaya koymaktadır<sup>28</sup>.

6772 sayılı kanununda yer alan “*belediyeye bağlı teşekkül*”, belediye teşebbüsâtlarını ifade etmektedir. belediye teşebbüsâtı ise bu günkü kamu tüzel kişiliğine sahip belediye şirketlerini ifade etmektedir.

2. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararında, 6772 sayılı kanunun 1. maddesinde “*sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket*” denilmesine rağmen, kanun koyucunun tercihiyle “*belediye şirketi*” burada zikredilmemiştir denilmektedir. Bu yaklaşım hukuken kabul edilebilir değildir. Zira Yargıtay’ın kanunda sayılmayan bir kuruluşu, yorum toluyla kanun kapsamına alması yönünde

25 AYM, Yasemin Bodur, Başvuru no: 2017/29896, T.25.2018

26 Resmî Gazete, 14 Nisan 1930, Sayı.1471.

27 Resmî Gazete, 11 Temmuz 1939, Sayı.4255.

28 m.19/1: “Belediye hududları dahilinde muayyen muntakalar arasında yolcu nakil vasıtası olarak otobüs, omnibüs, otokar, tünel trolley, funiküler işletmek ve mezbahalarda kesilen etleri - Belediye Meclisince tayin ve Dahiliye Vekâletince tasdik edilecek ücret mukabilinde - satış yerlerine nakletmek münhasıran Belediyelerin hakkıdır. Bunların, belediyelerin de iştirak edecekleri şirketler vasıtasile yapılması ve işletilmesi veya icara verilmesi veyahut imtiyazın devri icra Vekileri Heyeti kararına bağlıdır. Belediyeler dilerse inhisarı tazammun etmemek şartile bunların işletilmesine ruhsat dahi verebilir”.

içtihadı bulunmaktadır. Nitekim 6772 sayılı kanunun 1. maddesinde “vakıf” hiç geçmemektedir. Buna rağmen Yargıtay, “sermayesinin %50 sinin kamu kurumuna ait olması” ölçütünü esas alarak, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfını, 6772 sayılı kanun kapsamında saymıştır<sup>29</sup>.

3. Öğretideki görüşlerde ve kararlarda, “bağlı idare” veya “bağlı kuruluş” kavramın tanımından yola çıkılarak bir sonuca varılmaya çalışılmaktadır. Özellikle Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği’nin m.4/1-a maddesi hükmü şu şekildedir. “**Bağlı idare:** *Belediyelere bağlı, kanunla kurulan, ayrı bütçeli ve kamu tüzel kişiliğine haiz su ve kanalizasyon, otobüs, ulaştırma ve benzeri hizmetleri yürüten idareleri, ... ifade eder*” hükmü esas alınmaktadır.

Yukarıda da açıklandığı üzere, belli alana hasredilmiş Yönetmelik hükmünden genel bir kaide çıkarmak isabetli olmaz. Kaldı ki belediyeye bağlı Su ve Kanalizasyon İdaresi şeklindeki idarelerin hepsi kanunla kurulmuş değildir. Bunlardan sadece İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü kanunla kurulmuş, diğerleri kanunun verdiği yetkiye dayanarak idari kararlar kurulmuştur. Belediye şirketleri de kanunun verdiği açık yetkiye dayanarak kurulmaktadır.

4- 6772 sayılı kanunun 1. maddesinin atıfta bulunduğu 1939 tarih 3659 sayılı Bankalar ve Devlet Müesseseleri Memurları Aylıklarının Tevhid ve Teadülü Hakkında Kanun<sup>30</sup> 1/C maddesinde yer alan “*belediyelerce...sermayesinden yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan teşekküller*” ibaresindeki “teşekkül” kavramı, belediye şirketlerini de kapsamaktadır.

5- Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK), 2019 tarihli bir kararında; 6722 sayılı kanunun adında sadece “*devlet ve ona bağlı müesseseler*” denilmesine rağmen, kanun metninde “*şirket niteliğinde özel hukuk kişilerine*” de yer verildiği dikkate alındığında, 6772 sayılı kanunun kapsamının belirlenmesinde gözetilmesi gereken asıl hususun tüzel kişilikten ziyade iştiraklerde “*kamu kaynaklarının kullanılıp kullanılmaması*”dır denilmektedir<sup>31</sup>. Bu karar göre belediye şirketlerinde kamu kaynakları kullanıldığına göre, belediye şirketleri 6772 sayılı kanun kapsamındadır.

6- Belediye Şirketleri, yukarıda açıklandığı üzere tipik bir özel hukuk tüzel kişisi değildir. Kanaatimizce belediye şirketleri kamu tüzel kişiliğini haizdir. Kamu tüzel kişiliğine sahip olmalarının gerekçeleri ise şunlardır.

29 Yargıtay HGK, E.2016/1226, K.2018/1141, T.30.5.2018; Yargıtay 9.HD, E.2019/4549, K.2019/15703, T.4.7.2019

30 Yargıtay 3659 sayılı kanunun halen yürürlükte olduğuna karar vermiştir (Yargıtay 9.HD, E.2018/2041, K.2019/11473, T.20.5.2019).

31 Kamu Denetçiliği Kurumu, Başvuru No:2018/16132, T.22.8.2019.

- Belediye Şirketleri, kanunun verdiği açık yetkiye dayanılarak kurulmaktadır.
- Belediye şirketlerinin sermayesinin tamamı veya yüzde ellisinden fazlası belediyeye (kamuya) ittir.
- Belediye Şirketleri, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14. maddesine göre, belediyenin görev alanına giren kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi için kurulmaktadır. Belediyelerin hizmetlerini yerine getirmeyi amaçlamaktadırlar, yani bunların faaliyetleri birer kamu faaliyetidir.
- Belediye Şirketleri, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu'nun 4/b maddesi uyarınca Sayıştay denetimine tabidir<sup>32</sup>.
- Belediye şirketlerinin yönetiminde, belediye başkanı ve diğer görevlileri yer almaktadır<sup>33</sup>. Bu şekilde şirketlerin politika ve stratejileri belediye yönetimince biçimlendirilmekte olması, onları belediyenin “bağlı kuruluş”u haline getirmektedir.
- Belediye Şirketleri, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 2/a maddesi uyarınca, şirketlerin mal ve hizmet alımları ile yapım işleri, kanun kapsamındadır.

7- 6772 sayılı Kanun'un 1'inci maddesi gereği ve Yargıtay içtihatları uyarınca Kanun kapsamına sadece kamu tüzel kişileri değil, özel hukuk tüzel kişileri de girmektedir. Hatırlatmak isteriz ki Kamu İktisadi Teşebbüsleri de şirket şeklinde kurulabilmekte ve özel hukuk hükümlerine tâbi olmakla birlikte, 6772 sayılı Kanun'un kapsamına da girmektedir. Yerel yönetimler tarafından kurulan ve sermayelerinin tamamı veya çoğunluğu belediyelere ait olan ve genel olarak “Belediye İktisadi Teşebbüsü (BİT)” denilen<sup>61</sup> bu şirketlerin de “şirket” olarak kurulmuş olmaları ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olmaları söz konusu kanun kapsamına girmelerine engel teşkil etmez<sup>34</sup>.

Sonuç itibariyle belediye şirketleri kamu tüzel kişiliğine sahiptirler ve 6772 sayılı kanunda yer alan “bağlı teşekkül” kavramı içinde yer alırlar.

32 m.4/b: “(a) bendinde sayılan idarelere bağlı veya bu idarelerin kurdukları veya doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ortak oldukları her çeşit idare, kuruluş, müessese, birlik, işletme **ve şirketleri**”.

33 5216 sayılı kanun m.26: “Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler”

34 SEVGİLİ GEÇAY Fatma Didem, “Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü”, TBBD, 2018, Sayı.134, s.173.

## Kaynakça

- AKYILMAZ Bahtiyar/SEZGİNER Murat/KAYA Cemil: Türk İdare Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2011.
- ATAY Ender Ethem, İdare Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2009.
- AYANOĞLU Taner, “Kamu Özel İşbirliği Ekseninde İdarenin Tanımlanması Problematigi Üzerine Düşünceler”, AİD, Mart 2021, C.54, Sayı.1, s.77-98.
- ÇAĞLAYAN Ramazan, İdare Hukuku Dersleri, 11.Baskı, Ankara 2023.
- DEMİRKAYA Yüksel, “Avrupa Birliğinin Yerel Kamu Şirketleri Stratejisi: Türkiye’de Hukuki Yapı ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi Uygulamaları”, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:2010, Cilt:7, Sayı:13, s.422.
- DİLBİRLİĞİ Muhterem, Belediye Şirketleri”, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt.4, Sayı.2, 1995, s.71.
- ERSÖZ Erdem, Yerel Hizmetlerin Kamu Kurumları Eliyle Yürütülmesi: Belediyeye Bağlı Kurumları ve Belediye Şirketleri, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE, 2012, s.23.
- GÖZÜBÜYÜK A. Şeref/TAN Turgut, İdare Hukuku, C.I, Genel Esaslar, 2. Baskı, Ankara 2001.
- İNGERSOL H. H., The Handbook of The Law of Public Corporation, USA: General Books, 2012.
- İSBİR Begüm, Kamu Tüzel Kişiliği, Turhan Kitabevi, Ankara 2017.
- KALABALIK Halil Kalabalık, İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları, Sayram Yayınları Konya, 2014.
- KAVRUK Hikmet, Yerel Yönetim Şirketleri”, Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazıları: Reform, Editörler: Hüseyin Özgür, Muhammet Kösecik, Ankara, Nobel Yayınları, 2005.
- ÖZAY İl Han, “Futbolda Özelleştirme”, İHİD, Sayı.1-3, Yıl.11, 1990, s.33.
- ÖZAY İl Han, “Futbolda Özelleştirme”, İHİD, Sayı.1-3, Yıl.11, 1990, s.33.
- ÖZDEMİR Gürbüz, Belediye İktisadi Teşebbüslerinin Kuruluş Amacı, Hukuki Dayanakları ve Güncel Durum, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Yıl: 11, Cilt: 15, Sayı: 21, s.66.
- ÖZKAL SAYAN İpek/KIŞLALI Murat, “Belediyelerde Şirketleşmenin Yararı var mı? Hurafeler ve Gerçekler”, Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt 17, Sayı: 1, s.59-74.
- SEVGİLİ GEÇAY Fatma Didem, “Belediye Şirketlerinin Hukuki Statüsü”, TBBD, 2018, Sayı.134, s.174.
- TOPRAK Süleyman, “Belediye İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçilerin 6772 Sayılı Yasaya Göre İlave Tediye Ücret Hakkı”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl.2015, Sayı.45, <http://suleymantopak.av.tr/grup/makaleler/belediye-iktisaditesebbuslerinde-calisan-iscilerin-ilave-tediye-ucret-hakki.html>.

TORTOP Nuri, “Yerel Yönetimleri ve Küçük ve Ortak Ölçekli İşletmeler”, Çağdaş Yerel Yönetimler, 7(1) Ocak 1998, s. 72-73.

ULUSOY Ali, Türk İdare Hukuku, Genel Esaslar ve İdari Teşkilat, Cilt: 1, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.

YAŞAR Hasan Nuri, İdare Hukuku, Der Yayınevi, İstanbul 2016.

ZABUNOĞLU Yahya Kazım, İdare Hukuku, Cilt 1, Yetkin Yay., Ankara, 2012.





# İŞ HUKUKUNDA TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMI (TYÇP)

Av. Kürşat Kaya  
Hizmet-İş Sendikası Hukuk İşleri Daire Başkanı,  
avkursatkaya@gmail.com,  
ORCID: 0009-0003-3708-6397.

**Derleme Makale / Review Article:**

Geliş Tarihi-Received Date: 17.04.2024, Kabul Tarihi-Accepted Date: 01.05.2024

## ÖZET

Toplum Yararına Çalışma Programı, toplum yararına bir iş ya da hizmetin geçici olarak yürütüldüğü bir istihdam- eğitim modeli olarak belirlenmiştir. Toplum Yararına Çalışma Projesi'nin düzenlendiği tek mevzuat "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği" ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yayımlanan 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle kamu kurum ve kuruluşları geçici istihdam ve eğitim modeline konu kanuni düzenlemenin, toplum yararına çalışma programlarının gerçek maksadı dışına çıkmıştır. Şöyle ki; kamu kurum ve kuruluşları bizatihi kendi bünyelerinde istihdam edecekleri işçilerin yerine, TYP projeleri ile çalışan katılımcıları tercih etmekte, güvencesiz istihdam arttırmakta, bu haliyle program, katılımcılara uzun süreli ve düzenli bir iş ilişkisi sağlamadığı gibi düzenli, sürekli istihdamın azalmasına, katılımcıların toplu iş sözleşmesi haklarının elinden alınması, sendikasızlaşma, iş güvencesi hükümlerinin önüne geçilmesi, kıdem tazminatı, yıllık izin, iş güvencesi gibi işçinin en doğal haklarının elinden alınması durumlarının bu programlarla ülkemizin gerçeği haline geldiğini görmekteyiz.

Bu yönde, Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalışanların 4857 Sayılı İş Kanunu gereğince işçi kabul edilmesi, işçi statüsünde kaynaklı kıdem tazminatı, yıllık izin, ihbar tazminatı, iş güvencesi ...vb. tüm haklardan yararlandırılması, işbu yönde yasal düzenlemelerin çalışma hayatına kazandırılması, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince **sendikalara üyeliklerinin** kesinleşen yargı kararları doğrultusunda e-devlet sistemi üzerinden gerçekleştirebilmelerinin önündeki engellerin kaldırılması, sistemsel ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP), işçi, işveren, sendikal örgütlenme, iş güvencesi, işçilik alacakları.

## THE COMMUNITY WORK PROGRAM IN LABOR LAW

### ABSTRACT

The Community Work Program is defined as an employment-training model where a job or service for the benefit of the community is temporarily carried out. The only regulation under which the Community Work Project is organized is the "Active Labor Services Regulation," and it appears in the form of the Community Benefit Program Circular No. 2013/1 published by the Directorate General of Employment Services of the Turkish Employment Agency. Public institutions and organizations have deviated from the true purpose of the temporary employment and training model regulated by legislation concerning the community work programs.

Specifically, public institutions and organizations prefer participants working in Community Work Program projects over directly employed workers, leading to an increase in precarious employment. Consequently, this program fails to provide participants with a long-term and regular employment relationship, leading to a decrease in regular, continuous employment. Moreover, participants lose their rights to collective bargaining agreements, face unionization challenges, and have their fundamental rights as workers, such as severance pay, annual leave, and job security, taken away, becoming a reality in our country through these programs.

In this regard, it is necessary to ensure that those working under the Community Work Program are accepted as workers in accordance with Labor Law No. 4857, get them benefit from all rights such as severance pay, annual leave, notice pay, job security, etc. introduce legal regulations in this direction into the labor market, remove obstacles to union memberships through the e-government system in accordance with Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements based on the final court decisions and meet systemic needs.

**Key Words:** Community Work Program (TYÇP), worker, employer, union organization, job security, labor claims.

## 1. BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SORUNU, İŞSİZLİK İLE MÜCADELE VE TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMI/ TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR (TYÇP/TYP)

#### 1.1. Giriş

Günümüzün en büyük sorunlarından olan işsizlik, özellikle gelişmekte olan ülkelerde önemli boyutlara ulaşmıştır.

Türkiye’ de işsizlik problemi II. Dünya Savaşı dönemine dayanmaktadır. Şöyle ki, ülkemizin savaşa girme ihtimali durumuna karşılık asker sayısını arttır-

mak amacıyla üretim yapan ve aktif, sağlıklı nüfus askere çağırılmıştır. Özellikle dönem itibariyle tarım ülkemizde tarım sektörünün önemli bir rolünün olduğu düşünüldüğünde başta tarım olmak üzere birçok sektörde işgücü sorunu yaşanmıştır. İşsizlik sorunu ile beraber ülkemizin hızlı nüfus artışı ve şehirleşme süreçlerinin de beraber ilerlediği nazara alındığında işsizlik içinden çıkılmaz bir hal almıştır.<sup>1</sup>

Türkiye’ de işgücü piyasasında yüksek işsizlik oranlarının olması ve istihdam oranlarının ilerlemenin gerisinde kalması nedeniyle birtakım önlemler alınmaya çalışılmıştır. Bu yönde işgücünün niteliklerini geliştirmek, işçilerin farklı sektörlerde istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve böylece işsizliği azaltmak amacıyla İngiliz Yoksul Yasaları’ndan esinlenerek yürürlüğe konulan aktif istihdam politikaları (AİP) birisi olan Toplum Yararına Programlar (TYP), Türkiye’de kamu istihdam politikalarını yürüten, işsizliğin azalması, işgücünün nitelikli hale getirilmesi yönünde hizmetler sunan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yoğun olarak kamu kurum ve kuruluşlarında özellikle kullanılmaya başlanmıştır.<sup>2</sup>

Nitekim, Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) 31.12.2008’ de yürürlüğe giren Mülga Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ile yasal bir zemine dayandırılmıştır.<sup>3</sup>

Yasal zemine kavuşturulması ile “İşsizlikle ve yoksullukla mücadelede etkili bir rol oynayacağı” yönündeki algıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yoğun olarak kamu kurum ve kuruluşlarında bir emek rejimi , istihdam politikası olarak yer verilmeye başlanmıştır.

## 1.2. Toplum Yararına Çalışma Programı

Türkiye’ de işgücü piyasasında yüksek işsizlik oranlarının olması ve istihdam oranlarının ilerlemenin gerisinde kalması nedeniyle birtakım önlemler alınmaya çalışılmıştır. Bu yönde işgücünün niteliklerini geliştirmek, işçilerin farklı sektörlerde istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve böylece işsizliği azaltmak amacıyla İngiliz Yoksul Yasaları’ndan esinlenerek yürürlüğe konulan aktif istihdam politikaları (AİP) birisi olan Toplum Yararına Programlar (TYP) 2008’ de yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu İş Gücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği ile hukuki bir zemine kavuşturulmuştur.

1 KASALAK, M. Alpaslan (2007), Avrupa Birliği’ndeki İstihdam Stratejileri İle Türkiye’deki İstihdam Stratejilerinin Ekonomik Anlamda Karşılaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta

2 AŞKIN Umur ve AŞKIN Elif Özlem, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, s.1-16, 2017

3 12.03.2013 T. ve 28585 Sayılı RG Yayımlanan “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” ile yürürlükten kaldırılmıştır.

*Türkiye İş Kurumu İş Gücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği*, 12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında yürütülecek olan toplum yararına çalışma programlarına ilişkin iş ve işlemlerin doğru yönetilmesi hususunda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi yayımlanmıştır.<sup>4</sup>

Ülkemizde, Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine ve işsizlik oranının azaltılması amacıyla işsiz olan aktif işgücünün mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programları, iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri ve tasarlanacak olan diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar ile çalıştırılması öngörülmüştür.

İlgili hukuki düzenlemeler kapsamında Toplum Yararına Çalışma Programlarının öncelikli hedefinin yoksulların veya işsizlerin meslek edinmeleri, istihdamın kaliteli bir hale getirilmesi, işgücünün düzenlenen eğitim programları neticesinde sektörlere uygun hale getirilmesi olarak görülse de düzenlemeyi birkaç farklı açıdan da analiz etme ihtiyacı hâsıl olmuştur.

### 1.2.1. İngiliz Yoksul Yasaları

**İngiliz Yoksul Yasaları**, birçok çalışmanın konusu, istihdam politikalarının hareket noktası olmuştur. İngiliz Yoksul Yasalarını iki farklı döneme ayırarak incelemek daha doğru olacaktır.<sup>5</sup>

**Yeni Yoksul Yasası** adı ile 1834 tarihli Yasa’ nın yürürlüğe girdiği tarihe kadar geçen sürede yapılan tüm düzenlemeler ve raporlar, **Eski Yoksul Yasaları** olarak anılmaktadır.<sup>6</sup> Her iki yasa döneminde de yasanın hareket noktası yoksulluğun engellenmesi için “verilen yardımların çalışma koşuluna bağlanması” olarak ifade edilmektedir.

4 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi. [http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/Mevzuat/Genelgeler/Toplum%20Yarar%C4%B1na%20Program%20Genelgesi\\_2013-1\\_15.05.2013.pdf](http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/Mevzuat/Genelgeler/Toplum%20Yarar%C4%B1na%20Program%20Genelgesi_2013-1_15.05.2013.pdf)

5 GÜNGÖR Fatih ve ÖZÜĞÜRLÜ Metin, “İngiliz Yoksul Yasaları: Paternalizm, Piyasa ya da Sosyal Devlet” Tartışma Metinleri, No.3, AÜSBF

6 GÜN Servet, Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlik Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?, Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), cilt 3, Sayı 2, Syf.76-95

İngiliz Yoksul Yasaları, muhtaç ve engeli bulunmayan sağlıklı ve aktif çalışma hayatı içerisinde yer alabilecek herhangi bir mülke yahut tarım arazisine sahip olmayan kişilerin fabrikalarda ve kamusal işlerde gerekiyorsa zorla çalıştırılmaları; işbu kişilerin çalışmamaları durumunda ise cezalandırılması düzenlenmiştir. Bu kapsamda olan yoksullar *çalışma evlerinde, fabrikalarda ve tarlalarda kiralanarak, sokak, yolların temizliği, kanalizasyon temizlikleri ve taş ocaklarında* kısacası “toplum yararına” şeklinde ifade edebileceğimiz işlerde çalıştırılmıştır.<sup>7</sup>

İngiltere’deki bu düzenleme ile yoksulluğun önlenmesi ve yoksulların durumunun iyileştirilmesi amacıyla ziyade çalışmayan vatandaşlar “düşkünler” şeklinde damgalanmış; çalışmadan vatandaşı olsa dahi İngiltere’nin yardım etmeyeceğini, aksi durumun kabulünün halk arasında yozlaşmaya ve ahlaksızlığa sebep olacağından hareket edilmiştir.

Ülkemizde işgücü piyasasında yüksek işsizlik oranlarının olması ve istihdam oranlarının ilerlemenin gerisinde kalması nedeniyle birtakım önlemler alınmaya çalışılmıştır. Bu yönde işgücünün niteliklerini geliştirmek, işçilerin farklı sektörlerde istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve böylece işsizliği azaltmak amacıyla İngiliz Yasaları esas alınarak Toplum Yararına Çalışma Projesi (TYÇP) yasal zemine kavuşturularak istihdam politikası olarak uygulanmaya başlanmıştır.

Şu hususu belirtmek isterim ki, Toplum Yararına Çalışma Projesi’nin temelinde bulunan İngiliz Yasaları’nın çıkış noktası istihdam edilenlerin *toplum yararına çalıştırılmaları, çalışmaları karşılığında belli dönemlerle sınırlı olarak yardım edilmesi* olarak ifade edebiliriz.<sup>8</sup>

### 1.2.2. Program’ın Kurs - Eğitim Vurgusu

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında yürütülecek olan toplum yararına çalışma programlarına ilişkin iş ve işlemlerin doğru yönetilmesi hususunda 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi çıkartılmıştır.

İlgili kanuni düzenlemelere bakıldığında toplum yararına çalışma programlarında çalışanların kurs, mesleki eğitim gibi programlarda çalıştırıldığı, çalıştırılması gerektiği yönünde düzenlemeler mevcuttur. Her ne kadar program, kurs ve mesleki eğitimler şeklinde ifade edilmiş olsa da bu kapsamda çalıştırılan

<sup>7</sup> Engels, Friedrich , İngiltere’ de Emekçi Sınıfın Durumu” , Ankara, Sol Yayınları, 2010

<sup>8</sup> 12.03.2013 tarih, RG.28585 Sayılı, “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” kapsam ve amacı açıkça görülmektedir.

işçiler gerçek anlamda iş görme edimlerini yerine getirmek suretiyle **yükleniciler- hizmet sağlayıcılar** yanında, Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü aracılığı ile çalıştırılmaktadırlar.

Toplum Yararına Çalışma Programlarında istihdam edilen işsizlerin işgücü piyasasında tercih edilebilir kılmak, kalıcı istihdam edilmesini sağlamak şeklinde bir beceri ya da meslek kazandırmaya yönelik herhangi bir işlevi bulunmamaktadır. Program kapsamında çalışanları işgücü olarak ileri seviyelere taşıyacak (iyileştirecek), program sonrasında piyasada tercih edilmesinin önünü açarak iş bulmasını kolaylaştırmasına yönelik iş ve mesleki eğitim olanakları söz konusu değildir.<sup>9</sup>

Toplum Yararına Çalışma Programlarında *kurs- eğitim* vurgusunun yapılmasında; İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken paraların işsizlerin eğitimi için ve istihdam edilebilirliklerini arttırabilmek amacıyla İşsizlik Sigortası Kanunundaki mesleki eğitim, program ve kurs ifadelerinden esinlenildiği, kısacası işbu kanun ile tanınan fonun kullanılabilmesi için toplum yararına çalışma programının amacının, esasının bu kapsamda olduğuna dair düzenlemelere yer verildiğini görmekteyiz.

Halbuki, toplum yararına programlar kapsamında çalışanlar, **yükleniciler- hizmet sağlayıcılar** yanında, yüklenicilerin asıl işleri çerçevesinde, işçi temini amacıyla muvazaalı bir çalışmaktadır.

### 1.2.3. Toplum Yararına Programlar 'da Süre – Güvencesizlik –Sendika Üyelikleri

Toplum Yararı Programları kapsamında çalışan işçilerin (katılımcıların) hangi usul ve esaslar doğrultusunda çalıştırılacağı Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ve 2013/ 1 sayılı Genelge esas alınmaktadır.

İşçi – işveren ilişkisinde en önemli husus işçilerimizin süreklilik arz eden işlerde, iş kaybını düşünmeksizin çalıştırılmasıdır. Bu kapsamda çalıştırılan işçilerin çalışma süreleri, her bir program için dokuz aydan fazla olamayacaktır. Haliyle süreyle sınırlı olmak üzere çalıştırılmaları söz konusu olacak, bu sürenin bitmesi ile işlerini kaybetme gibi bir durum ile karşılaşılacaktır.

Ayrıca, TYP kapsamında çalıştırılanlar, tekrar işbaşı yapabilmesi için üç aylık bir süre beklemesi gerekmektedir. Çünkü kanuni düzenlemeye bakıldığında, on iki ay içerisinde ayrı ayrı, bir defadan fazla dokuz ayı geçen bir çalışmalarının olamayacağı, dokuz aylık sürenin kişinin bir programa başladığı tarihten itibaren hesaplanacağı ve programdan yararlanmaya başladığı tarihten itibaren

---

9 AŞKIN Umur ve AŞKIN Elif Özlem, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, s.1-16, 2017

on iki ay sonra yeniden işbirliği yapılan kurum ve kuruluş olumlu görüşü ve il müdürlüğünün onayı ile katılımcıların aranan şartları taşıması durumunda aynı programda tekrar yararlandırılabilceği yönünde düzenleme mevcuttur. Nitekim, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında bu husus açıkça ifade edilmiştir.<sup>10</sup>

İşçi tarafından haklı ve geçerli bir nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi ya da işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin haklı ve/veya geçerli bir neden olmaksızın feshedilmesi ile 4857 Sayılı İş Kanun'unda (Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu m.14) kapsamında işçinin en az bir yıllık çalışması olması durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.<sup>11</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu md.54/f.1'e göre, yıllık ücretli izine hak kazanması için gerekli olan sürenin hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan süreler birleştirilerek göz önüne alınmakta olup en az bir yıllık bir çalışmasının olması gerekmektedir.<sup>12</sup>

4857 Sayılı İş Kanundaki düzenlemeler değerlendirildiğinde, bu şekilde çalışanların çalışma usul ve esasları nazara alındığında en temel işçilik haklarından olan *kıdem tazminatı*, *yıllık izin* gibi işçilik alacaklarından mahrum kalacakları şüphesizdir.

Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kanun yararına bozma temyiz istemine konu ihtilaf da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.03.2022 tarihli ve 2022/2226 E., 2022/2943 K. sayılı kararı ile toplum yararına çalışan işçilerin kıdem tazminatı, yıllık izin ve ihbar tazminatı talep edemeyeceklerine dair karar vermiştir.<sup>13</sup>

Toplum yararına çalışan işçilerin Anayasal hakkı olan *sendikalara üye olma* haklarının uygulamada bulunmadığı, e- devlet sistemi üzerinden sendikalara üye olmalarının önünde engel olduğunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sistemleri üzerinden üyeliklerinin kabul edilmediği, üyeliklerin gerçekleştirilebilecekleri bir sistemin olmadığı nazara alındığında sendikal haklardan da yararlanamamaktadırlar.

Buna rağmen, ayrıntılı olarak yer vereceğimiz Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.11.2021 tarih, 2021/11404 E. ve 2021/15736 K. sayılı kararı ile toplum yararına çalışma projesi kapsamında çalışanların **sendikaya üye olabilecekleri** yönünde emsal bir karar verilmiştir.<sup>14</sup>

10 Y. 9. H.D. T. 09.02.2017, E.2017/772 ve K.2017/1321 sayılı kararı.

11 Prf. Dr. Sarper Sözek, İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2015

12 MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI ve BAYSAL, İş Hukuku, 6. Basım, syf:1314-1323, 2014

13 Y. 9. H.D T.08.03.2022, E.2022/2226 ve K.2022/2943 sayılı kararı.

14 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.11.2021 tarih, 2021/11404 E. ve 2021/15736 K. sayılı kararı.



Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından emsal nitelikteki karar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sistemleri arasındaki uyumsuzluk, yüklenicilerin (işverenlerin) sendika üyeliklerine engel olması şeklindeki hukuka aykırı uygulamalar devam etmektedir.

Ayrıca, çalışma hayatına ilişkin hazırlanan “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak” başlıklı rapora göre, 2003- 2005 yıllarını arasında 15 bin 531 işçi, sendikal örgütlenmelere katıldığı için işten atılmıştır.<sup>15</sup> 2005 yılı sonrasına ilişkin net veriler olmadığı için, 2003- 2005 yılı verileri esas alındığı takdirde, **sendikalara üye olduğu için yılda ortalama 5 bin 177 işçi işten atıldığı söylenebilir.** 2003- 2008 yılları arasındaki bir başka çalışma hayatına ilişkin çalışmada bir konfederasyona bağlı sendikalara üye olduğu için 30 bin civarında işçi işten atılmıştır.

Sonuç itibarıyla, **her yıl ortalama 10 binden fazla işçi, Anayasal haklarını kullanarak HAK-İŞ, Türk-İş ve DİSK’e bağlı sendikalara üye oldukları için işten atılmaktadır.**<sup>16</sup>

Toplum yararına çalışan işçilerin program kapsamında yeniden çalıştırılması için çalışmış olduğu kurum veya kuruluşun uygunluk görüşünün alınması, İŞ-KUR İl Müdürlüğü’nün onayı ile çalışacağı yönündeki düzenleme kapsamında işçilerin, hizmet sağlayıcı – yüklenici karşısında güçsüz bir durumda olduğu, sendika üyelikleri nedeniyle yüklenici – hizmet sağlayıcı tarafından işten çıkarılmaları iş hayatında sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.

Bu nedenle, toplum yararına çalışan işçilerin ilgili düzenlemeler kapsamında sendika üyeliklerinin sadece yargı kararı ile mümkün olabilmesi, işbu durumun hukuki destek almayı gerektirmesi, masrafların işçi tarafından karşılanmasının sendika üyeliğini imkânsız kılması, çoğu işçinin sendikaya üye olabilmek imkanından habersiz olması bir yana baskılar nedeniyle de sendika üyelikleri mümkün görülmemektedir.

#### 1.2.4. Toplum Yararına Çalışma Programında “Toplum Yararı” İlkesi

Toplum Yararına Çalışma Programı’nın hangi alanlarda uygulanacağına dair Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından çıkartılan 2013/1 sayılı Genelge kapsamında açıklama yapılmıştır.

---

15 [http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Sendikal\\_Orgutlenmelere\\_Katilmalari\\_Dolayisiyla\\_Isten\\_Atilan\\_Isci\\_Sayilari.pdf](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Sendikal_Orgutlenmelere_Katilmalari_Dolayisiyla_Isten_Atilan_Isci_Sayilari.pdf)

16 Türk – İş’ in 2006 tarihli Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: “İşten Atılmak” isimli raporu.

Toplum yararına programların uygulama alanlarına bakıldığında her ne kadar programa hâkim olan ilkenin *toplum yararı* ilkesi olduğu ifade edilse de *kamu yararının* ön planda olduğu görülmektedir.

Nitekim, dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK, Anadolu Ajansı'na verdiği demeçte *kamu yararına işlerde ve kamu kurumlarının ihtiyaçlarını gidermek üzere 50 bin işsize iş imkânı* sağlayacaklarını ifade ederken toplum yararı ilkesinden ziyade kamu yararının ön planda tutulduğunu açıkça ifade etmiştir.<sup>17</sup>

### 1.3. Toplum Yararına Programlara Katılım Şartları

#### 1.3.1. Genel Olarak

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği' nin 67.maddesinde “*kuruma kayıtlı işsiz olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, emekli, malul, dul ve yetim aylığı almıyor olmak, öğrenci olmamak (açık öğretim öğrencileri hariç), TYP'den yararlanılmaya başlanan gün itibariyle Sosyal Yardım Bilgi Sistemi üzerinden yapılacak sorgulamada herhangi bir nakdi sosyal yardım almıyor olmak*” şeklinde düzenlenmiştir.

Ayrıca, Türkiye İş Kurumu tarafından yapılacak ilanda belirtilen eğitim, yaş, cinsiyet ve diğer koşulların katılımcılar tarafından sağlanması gerekmektedir.

##### 1.3.1.1. Kuruma Kayıtlı İşsiz Olmak

Katılımcının, Toplum yararına programa başvuru yapmış olduğu tarihte kuruma kayıtlı olmasını ve Sosyal Güvenlik Kurumu sistemi üzerinden yapılacak sorgulamasında çalışıyor kaydının olmamasını ifade etmektedir. Ayrıca, çalışma izni olan ve kuruma kayıtlı olan katılımcılarında Türk vatandaşı olmasalar dahi bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmalarına engel bir durum söz konusu değildir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus kuruma kayıtlı olduğu halde çalışma izni belgesi olmayan yabancıların toplum yararına programlara katılamayacağıdır.

##### 1.3.1.2. 18 Yaşını Tamamlamış Olma

Toplum yararına programlar kapsamında çalışmak üzere başvuruda bulunan katılımcıların başvuru tarihi itibariyle 18 yaşını tamamlayarak 19 yaşından gün alması gerekmektedir.

<sup>17</sup> GÜN Servet, Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlik Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?, Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), cilt 3, Sayı 2, Syf.76-95

### 1.3.1.3. Emekli, Malul, Dul ve Yetim Aylığı Almamak

Toplum yararına programlar kapsamında çalışmak üzere başvuruda bulunan katılımcıların Sosyal Güvenlik Kurumu sistemi üzerinden yapılacak sorgulamasında emekli, malul, dul ve yetim aylığı almamasını ifade etmektedir.

### 1.3.1.4. Öğrenci Olmamak (Açık öğretim Öğrencileri Hariç)

Toplum yararına programlardan yararlanılmaya başlanan gün itibariyle kişinin açık öğretim dışında herhangi bir resmi ya da özel eğitim kurumunda öğrenci olmamasını ifade eder.

**TYP’den yararlanılmaya başlanan gün itibariyle Sosyal Yardım Bilgi Sistemi üzerinden yapılacak sorgulamada herhangi bir nakdi sosyal yardım almıyor olmak;**

Toplum yararına programlardan yararlanılmaya başlanan gün itibariyle Sosyal Yardım Bilgi Sistemi (SOYBİS) üzerinden yapılacak sorgulamasında herhangi bir sosyal yardım almamak: Bahsedilen sosyal yardımlar nakdi olarak alınan sosyal yardımlar anlaşılmalıdır. Katılımcıların TYP’den yararlanırken sosyal yardım almamaları amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğüne bildirileceğinden, varsa aldıkları nakdi sosyal yardımların kesilip kesilmediği takip etmeleri gerekmektedir.<sup>18</sup>

Toplum yararına programa kabul edilen katılımcıların program devam ederken belirtmiş olduğumuz şartları taşımadığı belirlenen kişilerin toplum yararına program ile ilişkisi kesilir. Bu şekilde ilişkisi kesilenler, son yararlanma tarihi üzerinden yirmi dört ay geçmedikçe yeni bir TYP’ye başvuramazlar. Ayrıca katılımcıya ödenen ücretler yasal faizi ile birlikte katılımcıdan tahsil edilmektedir.

### 1.3.2. Toplum Yararına Programlarda Katılımcı Sayısı ve Seçimi

Toplum yararına programlara katılımcı sayısı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından ilan edilen programların niteliğine, uygulanacak bölgenin genişliğine, toplum yararına programa ayrılan kaynağın miktarına göre beş kişiden az olmamak üzere katılımcı sayısı belirleneceği Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’ nin 68.maddesinde düzenlenmiştir.

Toplum yararına programlara katılımcılarda aranan şartların yanında ilanda belirlenen eğitim, yaş, cinsiyet ve diğer nitelikleri bulunanlar arasından TYP’nin uygulandığı yere en yakın bölgeden seçilmesi esası kabul edilmiştir.

---

<sup>18</sup> Toplum Yararına Program Katılımcı Taahhütnamesi.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından verilecek karar ile katılımcıların seçiminde uygulanacak üç ayrı yöntem bulunmaktadır. TYP kapsamında çalışacak katılımcılar *noter kurası yöntemi*, *liste (başvuranlar içinden mülakat ya da iş ve meslek danışmanlığı sonucu katılımları uygun görülenlerin belirlenmesi) yöntemi*, *yüzde seksen noter kurası ve yüzde yirmi liste yöntemi* kapsamında belirlenmektedir.

### 1.3.3. Toplum Yararına Programlardan Yararlanamayacak Kişiler

İŞKUR tarafından düzenlenen toplum yararına program dışında bir program ya da kurstan, eğitimden yararlanmış olsan işsizlerin altı ay geçmeden toplum yararı programlara başvuru yapamayacak, herhangi bir haklı mazereti olmayan katılımcıların TYP’ den ayrılması veya kendi kusuru nedeniyle ilişkisi kesilenler son yararlanma tarihi üzerinden 24 ay geçmedikçe yeni bir toplum yararına programa başvuramayacaktır.

Toplum yararına programlardan yararlanamayacak bir diğer kişiler ise toplum yararına programlar bittikten sonra Kurum tarafından teklif edilen niteliklerine uygun en az üç iş teklifini mazeretsiz olarak kabul etmeyenler, son yararlanma tarihi üzerinden 24 ay geçmedikçe yeni bir programa başvuramayacaktır.

### 1.3.4. Toplum Yararına Program (TYP) Uygulanacak Alanlar

Toplum yararına programların uygulanabileceği alanlar Aktif İşgücü Yönetmeliği’nin 65. Maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Yönetmelik ile programın sınırları çizilmeye çalışılmış, hizmet sağlayıcıların- yüklenicilerin işçi teminine yönelik programları talep etme durumu engellenmeye çalışılmıştır.

Toplum yararına programların uygulama alanlarına bakıldığında “*çevre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları*” şeklinde katalog şeklinde ifade edebileceğimiz işler sayılarak bu işlerin dışında toplum yararına programların düzenlenmeyeceği hüküm altına alınmıştır.<sup>19</sup>

Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenecek programlardan yararlanacak yüklenici- hizmet sağlayıcı ile kurulacak sözleşmeler birden fazla alanda tek TYP uygulanmakta,<sup>20</sup> aynı yüklenici ile aynı yılda uygulanacak

19 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi.

20 A Kaymaklığı ile yapılan tek bir TYP; hem çevre temizliği, hem erozyon engelleme çalışmaları, hem de vadi ve dere ıslahı faaliyetlerini kapsayabilir.

TYP'ler için tek sözleşme yapılması esası kabul edilmektedir. Yüklenici – hizmet sağlayıcı ile bir yıl içinde birden fazla TYP düzenlenmesi ise İl Müdürlüğünce uygunluk şartına bağlanmıştır.<sup>21</sup>

Toplum yararına programların, kurum ve kuruluşlarca ya da ilgililer tarafından özel amaçlarla kullanılmasının önüne geçilmesi amacıyla TYP' nin konusu hiçbir zaman özel mülkiyet ya da özel kullanıma tahsis edilmiş alanlar olmayacağı yönünde düzenleme yapılmıştır.<sup>22</sup>

### 1.3.5. Toplum Yararına Programlarda Çalışma Süreleri ve Tekrar Yararlanma

Toplum yararına çalışanlar haftalık çalışma süreleri en fazla kırk beş saat olarak belirlenmiştir. Ayrıca sözleşmeler ile uygulama günleri ve süreleri ile hafta tatili-ne ilişkin düzenlemeler sözleşmede açık olarak belirtilmektedir.<sup>23</sup>

Toplum yararına programların süresi, her bir program için dokuz aylık bir süre belirlenmiştir. İl Müdürlüğü tarafından programların niteliği nazara alınarak toplam süreyi aşmamak kaydı ile süreler belirlenmektedir.<sup>24</sup>

Katılımcıların TYP' den yararlanma süreleri de yine ilgili yönetmelik ve genelge kapsamında düzenlenmiştir. On iki ay içerisinde ayrı ayrı olarak veya bir defa da en fazla dokuz ay olarak düzenlenmiştir. Dokuz aylık süre, katılımcının TYP kapsamındaki bir programdan yararlanmaya başlama tarihi üzerinden değerlendirilir. Katılımcıların programa başladığı tarihten on iki ay sonra yeniden yararlanma hakkı doğmaktadır.<sup>25</sup>

21 A Belediye Başkanlığı ile çevre temizliği faaliyeti için aynı yılda iki ayrı TYP düzenlenebilir veya TYP'lerden biri ağaçlandırma, diğeri kamusal alt yapının yenilenmesi için düzenlenebilir. Aynı alanlarda yahut farklı alanlarda olsun aynı yılda aynı kurum ile tek sözleşme yapılması esastır.

22 Milli Eğitim Bakanlığından izinli Özel A Eğitim Kurumu' nun çevre ve bahçe temizliği için TYP düzenlenemeyecektir.

23 "TYP' de haftalık süre 45 (kırk beş) saattir. TYP' nin uygulanacağı günler Pazartesi – Cumartesi günleridir. Günlük çalışma süresi 7,5 (yedi buçuk) saattir. Hafta tatili Pazar günüdür. Bu sözleşme konusu TYP' de haftalık süre 30 (otuz) saattir. TYP' nin uygulanacağı günler Pazartesi – Perşembe günleridir. Günlük çalışma süresi 7,5 (yedi buçuk) saattir. Aylık ödemelerde, ay içinde saat cinsinden çalışılan toplam sürenin 7,5 sürenin 7,5' e bölünmesi sonucu bulunan gün sayısı kadar ödemeye hak kazanılır. Bu sözleşme konusu TYP' de haftalık süre 20 (yirmi) saattir. TYP' nin uygulanacağı günler Pazartesi – Cuma günleridir. Günlük çalışma süresi 4(dört) saattir. Aylık ödemelerde, ay içinde saat cinsinden çalışılan toplam sürenin 7,5 e bölünmesi sonucu bulunan gün sayısı kadar ödemeye hak kazanır." Şeklinde sözleşmede açıkça hüküm bulunmalıdır.

24 Çevre temizliği faaliyeti için düzenlenen bir TYP, çevre temizliği için uygun ve yeterli olduğu yönünde karar kılınan 01.03.2013-31.05.2013 tarihleri arasında toplam 3 ay uygulanabilir.

25 A isimli katılımcı, 15.09.2013 tarihinde başlayan 9 ay süreli bir TYP' den kesintisiz yararlandığı durumda; kişinin tekrar TYP' ye başvurması için 15.09.2014' e kadar beklemesi gerekmektedir.

Toplum yararına program kapsamında on iki ay içinde toplam da üç aylık bekleme süresini dolduran katılımcıların, bekleme sürelerinin dolması ile on iki ay içerisinde dokuz aylık yararlanma hakkını tekrar elde edecektir.<sup>26</sup>

Toplum yararına programın aynı kurum veya kuruluş ile yeniden düzenlenmesi durumlarında, iş birliği yapılan kurum veya kuruluşun görüşü ve İl Müdürlüğünün onayı alınmak suretiyle katılımcılar, aranan koşulları sağlama şartı ile TYP' den tekrar yararlanabilir.<sup>27</sup> Ancak dikkat edilmesi gereken husus programdan yararlanan katılımcının aynı kurum ve kuruluşla düzenlenen TYP' den fazla on sekiz ay yararlanacaktır.<sup>28</sup>

Toplum yararına program kapsamında kurs veya programlar arasında altı ay bekleme süresi bulunmaktadır. İşbu nedenle, TYP dışında bir program ya da kurstan yararlanmış olan işsiz altı ay geçmeden TYP'ye başvuramaz.<sup>29</sup>

Toplum yararına programlardan istihdam edilmek üzere başvuruda bulunan katılımcıların belli durumlarda TYP kapsamındaki programlarda çalıştırılmayacağı, hangi hallerde program dışında tutulacağı usul ve esaslar doğrultusunda düzenlenmiştir.

Şöyle ki; mazeretsiz olarak TYP' den ayrılanlar veya kendi kusuru nedeniyle uzaklaştırılanlar yararlandıkları TYP bittikten sonra kurum tarafından teklif edilen niteliklerine uygun en az üç iş teklifini mazereti olmaksızın kabul etmeyen katılımcıların, son yararlanma tarihi üzerinden yirmi dört ay geçmedikçe yeni bir toplum yararına program kapsamında değerlendirilemeyeceği, başvuruda bulunamayacağı yönünde düzenleme bulunmaktadır.

Ayrıca, İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından çıkartılan 2013/1 sayılı Genelge ile katılımcıların ayrılma halleri ya da devamsızlık gibi özel durumları düzenlenmiştir. Şöyle ki, “SGK kayıtlarından teyit edilen yeni bir işse girilmesi, sağlık raporu ile belgelenen ve TYP süresinin yirmide birini aşan hastalık hali ile birinci derece yakınlarına refakat, Yetkili makamlarca verilen belgelerle ispat edilen ve TYP süresinin yirmide birini aşan tutukluluk / hükümlülük,

26 A isimli katılımcı, 15.04.2013 tarihinde başlayan 3 ay süreli bir TYP' den yararlandığı, sonrasında ise 3 ay beklediğini varsaydığımızda; 16.10.2013 tarihinde, on iki ay içinde 9 ay yararlanma hakkı yeniden doğacaktır.

27 A Kaymakamlığı ile 2014 yılında ve 2015 yılında 9' ar düzenlene iki TYP' den tam (18 ay) yararlanan B isimli şahıs A Kaymakamlığı ile 2015' deki TYP' den sonra düzenlenecek hiçbir TYP' ye başvuramayacaktır.

28 A Kaymakamlığı ile 2014 yılında düzenlenen TYP' den 5 ay, 2015 yılında düzenlenen TYP' den 6 ay yararlanan B şahsı, A Kaymakamlığı ile 2015' deki TYP' den sonra düzenlenecek TYP'lerden en fazla (18-5-6=7) ay daha yararlanabileceklerdir.

29 A isimli şahsın 30.06.2014 tarihinde biten bir mesleki eğitim kursundan faydalandığı durumda, şahıs 30.12.2014 tarihinden önce açılan TYP' lere başvuramayacaktır.



*yetkili makamlarca verilen belgelerle ispat edilen ve TYP süresinin yirmide birini aşan şekilde katılımcının TYP'ye katılımını engelleyen deprem, sel basını, yangın vb. durumlar” şeklinde 4857 Sayılı İş Kanunda belirtilen işçinin haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesine dair hükümler dışında durumlar düzenlenmiştir.<sup>30</sup>*

### 1.3.6. Toplum Yararına Program Kapsamında Çalışanların Ücretleri

Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında istihdam edilen işçilerin ücretleri, vergi ve diğer yasal kesintileri *İşsizlik Sigortası Fonu*’ndan karşılanmaktadır. Şöyle ki, program kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilenler: Devlet, işverenlerden ve çalışanlardan kesilen İşsizlik Sigortası Fonu’na aktarılan paralardan karşılanmaktadır.

Katılımcılara yapılacak ücretlere ilişkin düzenlemeler, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nin 73. Maddesinde düzenlenmiştir. Her bir katılımcıya yapılacak ödeme, 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde asgari ücret tespit komisyonu tarafından belirlenecek on altı yaşını doldurmuş işçileri için günlük asgari ücret miktarının katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarlardan oluşmaktadır.

Ücretler, programa bir ay boyunca katılan katılımcılara otuz gün üzerinden ödenmektedir. Eğer katılımcılar daha az çalışmış ise otuz gün üzerinden çalışmadığı günler düşülerek ücret ödemesi yapılmaktadır.<sup>31</sup>

Sağlık raporuna bağlı olarak devamsızlık yapan 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında işçi kabul edilen işçilerimize Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş görmezlik ödeneği adı altında ödemeler yapılmaktadır. Ancak, programlar kapsamında çalışan katılımcılara sağlık raporu alınan günler için ücret ödenmeyecektir.<sup>32</sup>

**Toplum yararına çalışma programlarında çalışan katılımcıların ücretlerinin ödenmesi hususunu belirttik. Peki bu katılımcıların ücretleri İl Müdürlüğü tarafından mı yoksa hizmet sağlayıcı- yüklenici tarafından mı finanse edilecektir?**

---

30 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi. Md.7.

31 Şubat ayında 1 gün Mart ayında 1 gün katılım sağlanmayan katılımcıya Şubat ayı için yapılacak ödeme de 29 (30-1), Mart ayı için yapılacak ödeme de 29 (30-1) gün olacaktır.

32 2014 Mart ayında toplam 7 gün sağlık raporu alan ve başka da devamsızlığı bulunmayan bir katılımcı için 23 günlük ücret ödenecektir.



Ödemeler, aylık hak ediş şeklinde düzenlenecek, katılımcılara yükleniciler tarafından yapılan ödemelere ilişkin bilgi ve belgeler İl Müdürlüğüne ibraz edilecektir.<sup>33</sup> Ödemelere ilişkin belgelerin ibrazı sonrasında İl Müdürlüğü tarafından işbu belgeler teslim tarihinden itibaren yedi gün içerisinde incelenecek giderler yüklenicinin hesabına aktarılacaktır.

Bu düzenleme ile açıkça görülmektedir ki toplum yararına çalışma programları kapsamında yüklenici bünyesinde çalışanların ücretleri İl Müdürlükleri tarafından finanse edilmektedir.

Vergi, resim ve harç giderleri sözleşme bedeline dahil olduğu nazara alındığında KDV, sözleşme bedeline dahil olmadığından bu vergi tutarı İl Müdürlüğü tarafından yükleniciye hak edişe ilave edilmek suretiyle ödenmektedir.

## 2. BÖLÜM

### İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

4857 Sayılı İş Kanununda iş sözleşmeleri tanımlanmış olup iş sözleşmelerinin şekil ve türlerine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunun “*Tanım ve şekil*” başlıklı 8.maddesinin 1. Fıkrasına göre “İş Sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmelerdir.” denilmek suretiyle işçi-işveren arasındaki ilişki açıkça düzenlenmiştir.

Bu tanım doğrultusunda iş sözleşmeleri değerlendirildiğinde, iş sözleşmelerinin önemli üç unsurunun; iş görme, bağımlılık ve ücret olduğuna şüphe yoktur. İş sözleşmelerinde bağımlılık, ücret, iş görme şeklindeki unsurlarla yakın ilişkisi olan zaman unsuruna ilgili kanunda yer verilmemiştir. Bilinmektedir ki, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda açıkça düzenlemeyen durumlarda ise bizler Türk Borçlar Kanunu’na başvurmaktaız.<sup>34</sup>

Türk Borçlar Kanunun 393/ f.1’ de iş görme, bağımlılık, ücret yanında zaman unsurunun da yer verilerek daha isabetli bir tanım yapılmıştır. Kanunda ve genel iş hukuku öğretisi içerisinde bir diğer önemli husus ise işin, işverene ait bir işyerinde ifa edilmesidir.

33 Katılımcıların toplam çalışmış olduğu saat ve gün esas alınarak hazırlanan maaş bordroları, devam çizelgeleri, idari giderler...vb. belgelerin hak edişi gösterir belgeye eklenmesi ilgili yönetmelikte öngörülmüştür.

34 Bknz: TBK md. 393/ f.1 “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”

Yargıtay kararlarına bakıldığında *işin, işverene ait bir işyerinde ifa edilmesi* hususunu bağımlılık ilkesinin bir alt unsuru olarak görmüş olup eğer bu hususunda olması durumunda bağımlılık ilkesinin tam anlamıyla oluşacağı ifade edilmiştir.<sup>35</sup>

## 2.1. İş Sözleşmesi – İş İlişkisi

İş sözleşmesi tarafları belirli taahhütler altında bulunmakta olup hukuki işlemlerden ibarettir. Şöyle ki, taraflar taahhüt etmiş oldukları yükümlülükleri yerine getirmemeleri durumunda tazminat borcu söz konusu olmaktadır.

İş Hukuku öğretisinde *iş ilişkisi*, iş sözleşmesi değil, maddi olay olan *işçinin işyerine fiilen katılması ile kurulan bir hukuki ilişki olup; bu şekilde işyerine dahil olan işçi ile işveren arasında karşılıklı borç doğurmaktadır*. Bu doğrultuda işçi, çalıştığı, iş görme edimini yerine getirdiği için ücrete hak kazanacak, ayrıca İş Hukukunun işçiyi koruyucu hükümlerinden hukuken yararlanma imkânı bulmuş olmaktadır.

İşçinin, işyerinde fiili çalışmalarının bulunması, iş görme edimlerinin yerine getirilmesi durumunda işyerinin düzenleyici kurallarına tabii olacağı, bir takım yükümlülüklerinin olduğu şüphesizdir. O halde, iş ilişkisi, maddi, fiili bir ilişkinin kurulması ile hukuki sonuçlar doğuran hukuki bir olay yahut diğer bir ifadeyle yalnızca işletme ve / veya işyerinde yürürlükte olan diğer kuralların işçiye uygulanabilirliği, toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılması ile kurulacak bir hukuki ilişkiyi göstermektedir.<sup>36</sup>

### 2.1.1. Unsurları

#### 2.1.1.1. İş Edimi

İş sözleşmesinin konusu, ücret karşılığında bir işin görülmesidir. 4857 Sayılı İş Kanununa göre iş sözleşmesi, diğer unsurlarıyla birlikte “... bir tarafın (işçi)

---

35 Yarg. 9. H.D. 27.02.1978, E.78/2806, K.78/3343 ; Yarg. 9.HD. 26.04.1991, E. 1991/211, K.1991/7612

36 İş sözleşmesi yerine “iş ilişkisi” kavramını ikame eden katılma teorisinin başlıca temsilcileri; Siebert W., Nikisch A., Arbeitrecht, Band 2, 1936, syf:38 vd. Türk öğretisinde katılma görüşünü benimseyerek iş sözleşmesi yerine iş ilişkisi kavramını, pozitif düzenlemelere ilişkin çözümlemelerinde, Tunçomağ/ Centel esas alınmaktadır. Yazarlara göre, kural olarak, hizmet sözleşmesinin batıl olması, geçerli bir iş ilişkisinin doğmasına mani olmaz. İş ilişkisi işçinin, işverenin işletmesine veya hayat alanına katılmasıyla kurulur. Bu durumda işçi, tıpkı geçerli bir iş sözleşmesindeki konumu kazandırır. (Tunçomağ / Centel, syf:88). Tunçomağ’ a göre, İş Kanunun md. 1’ deki “hizmet akdi” terimi amaca uygun yorumlanarak, işçi kavramının saptanmasında iş sözleşmesinin değil de iş ilişkisinin önemli olduğu kabul edilmelidir. Çelik’ e göre ise her olayın özellikleri göz önüne alınarak yürürlükteji hukuk kuralları ve ilkelerine göre, bu teorilerden olaya uygun düşenin seçilmesi doğru olur. (Çelik, 17 Bası, Sayf:71)

....iş görmeyi....” üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na göre de, işçi, bir “iş görme” yi üstlenmekte ve yüklendiği işi de kural olarak bizzat yerine getirmek zorundadır.<sup>37</sup>

Hukuki düzenlemeler kapsamında **iş edimi**, iş sözleşmesinin temel unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak ayırt edici bir unsur değildir. Şöyle ki, başka sözleşmelerinde insan eylemi olarak işin konu olduğunu görmekteyiz.

Taahhüt edilen işin, türünün, niteliğinin, edimin ifasında vasıta kullanılıp kullanılmamasının vs. hiçbir önemi yoktur. İktisadi bir değer taşıma, üretici, yararlı bir eylem olup olmaması da önemli değildir.

İş kavramından bahsederken bu kavramı geniş olarak değerlendirmemiz gerekmektedir. İş, bedensel olabileceği gibi, düşünsel de olabilmektedir. Bu hususların hiçbirisi, iş sözleşmesinin varlığı için zorunlu, temel bir elaman niteliği taşımaz.<sup>38</sup> İş Kanunumuz iş sözleşmesini tanımlarken, işin türü ve niteliğine ilişkin herhangi bir sınırlama getirmeyip, yalın olarak “iş görmeyi” tanımına esas aldığı gibi Türk Borçlar Kanunu’nda da bu yönde sınırlayıcı hüküm bulunmamaktadır.

Bu bağlamda genel bir açıklama yapacak olursa, iş sözleşmesi bağlamında iş edimi, belirli bir amaca yönelik belirli bir eylemi gerçekleştirme yükümlülüğü nü ifade etmektedir.<sup>39</sup>

### 2.1.1.2. Zaman

4857 Sayılı İş Kanunda yapılan tanımda *zaman* unsuruna yer verilmemiştir. Ancak Türk Borçlar Kanunu’nun tanımına göre; işçinin iş görme taahhüdü belirli veya belirsiz bir süre içindir. Bu anlamda zaman, belirli veya belirsiz bir süreyi betimlemektedir.

İşçi, iş sözleşmesi kapsamında taahhüt etmiş olduğu edimi bir süre içinde ifa etmekle işverenin menfaati gerçekleştiğinden iş sözleşmesinde, tipik bir sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşme olarak zaman karakteristik bir unsur niteliği kazanmaktadır. İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz bir sürede sürekli bir iş ilişkisini ifade etmektedir.<sup>40</sup>

37 Bknz: TBK md. 395 “Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.”

38 Reisoglu, syf.40

39 Reisoglu, syf.39

40 Mollamahmutoğlu, syf.346

### 2.1.1.3. Ücret

İş sözleşmesi karşılıklı (ivazlı) bir sözleşme türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçi, iş görme edimini yerine getirirken, bu edimin karşılığı olarak da işverenin ücret ödeme yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Bu bakımdan, ücret, iş sözleşmesinin temel unsurudur. Ücretsiz bir iş taahhüdü durumunda iş sözleşmesinin kurulduğundan bahsedemeyiz. Ücretsiz olarak bir işin ifası durumunda ancak taraflar arasında vekâlet sözleşmesi ilişkisinin bulunduğunu görmekteyiz.

Hukuken taraflara herhangi bir sorumluluk, yükümlülük yüklemeyen ücretsiz bir faaliyet halinde ise sadece bir yardımdan bahsedebiliriz. Bir diğer görüşe göre ise, ücretsiz iş edimi, bir bağış vaadinden ibarettir.<sup>41</sup>

Bu nedenlerle, İş Hukuku öğretisine göre ücretin, işletme çerçevesinde işten dolayı verilen her türlü meblağ veya avantaj olarak anlaşılması yönünde bir eğilim göstermektedir. Nitekim İş Kanunumuza göre de “Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”<sup>42</sup> Bu doğrultuda İş Kanunu, aynı ödemeyi “para ile ölçülmesi mümkün” olması şartıyla istisnai hallerde ücret kavramı içinde mütalaa etmektedir.

Nitekim, işçiye İş Kanunu kapsamında ödenecek ücret ve ücrete bağlı alacaklarda ücret, ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para veya para ile ölçülmesi mümkün olan sözleşme ve kanundan doğan menfaatleri nazara alınarak belirlenmektedir.

### 2.1.1.4. Bağımlılık

İş Hukuku kapsamında işçi- işveren ilişkisinden bahsederken münhasıran ücret unsuru kapsamında değerlendirme yapmamız hukuki öğretiden uzak olacaktır. Çünkü ücret karşılığında bir iş ifası, birçok sözleşmenin konusu olabilecektir.<sup>43</sup>

Günümüz itibariyle bağımlılık, iş sözleşmesinin karakteristik bir unsuru olarak değerlendirmekte, hatta iş sözleşmelerinin esaslı unsurları arasında kabul edilmektedir. Ancak, bağımlılık unsurunun irdelenmesinde her iş için ayrı kriterlere göre değerlendirme yapılması işi doğasında olduğunu da bilmekte yarar vardır.

---

41 Mollamahmutoğlu, syf.348

42 4857 Sayılı İş K. md. 32/f.1 “ Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

43 Örn: vekalet ve istisna sözleşmeleri, eser sözleşmeleri...vb.

#### 2.1.1.4.1. Bağımlılık Unsurunun Mahiyeti; Hukuki Bağımlılık

Bağımlılık kavramı, iş sözleşmesinde işin görülmesi bağlamında doğrudan doğruya işçinin kişiliğine yöneliktir. İş sözleşmelerinin diğer sözleşmelerden ayıran unsur ise işçi – işveren arasındaki hukuki bağımlılıktır.

Hukuken bağımlılığın saptanmasında, işçinin çalışmış olduğu mahallin çalışma şartlarının, saatlerinin işveren tarafından belirlendiği; üretim araç ve gereçlerinin işveren tarafından sağlandığı ve çalışmanın işveren denetiminde olduğu, işin ifasını gerçekleştiren işçinin işverene ücretle bağlı olması, her şeyden öte emir ve talimatların işveren tarafından verilmesi hususları önem arz etmektedir.

#### 2.1.1.4.2. İşin İşverene Ait Bir Yerde veya İşverence Belirlenen Bir Yerde İfası

İş Hukuku alanındaki içtihatlarla bakıldığında bağımlılık bahsedebilmek için işin, işverene ait işyerlerinde ifası zarureti üzerinde durulmaktadır. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında iş sözleşmesinin ayırt edici özelliğinin, işçi- işveren arasındaki bağımlılık ilkesinden bahsedildikten sonra iş görme ediminin işverenin işyerinde, onun denetim ve gözetimi altında yapılmasının, iş sözleşmesinin ve niteliğinin oluşmasında önemli olduğu vurgulanmıştır.<sup>44 45</sup>

Bu kararlarda açıkça ifade edildiği üzere, bağımlılık ilişkisi, ancak işverene ait işyerinde ifa edilmesi halinde söz konusu olabilecek, işveren, işçinin üzerinde denetim ve gözetim yükümlülüğü de bu şekilde oluşacaktır.

#### 2.1.1.4.3. Çalışmanın İşveren Tarafından Belirlenmiş İş Sürelerine Uygun Olarak Yapılması

İşçilerin, işveren nezdinde çalışmalarında kanunun amir hükümleri nazara alınarak çalışma sürelerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bağımlılık, işçinin, işveren tarafından belirlenmiş iş süresi içinde onun emir ve talimatları doğrultusunda çalışması demektir. Şöyle ki, işveren tarafından sürelerinin belirlenmediği, emir ve talimatların verilmediği bir çalışma şartı ile çalışma durumunda burada iş – işveren ilişkisinden bahsedemeyiz.<sup>46</sup>

44 Yarg. HGK. 24.03.1976, E.1975/9955, K.1976/1165.

45 Yarg. HGK. 13.04.1977, E.1976/ 9.1635, K.1977/355 (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun On Yıllık Emsal Kararları, 1975-1984, Yarg. 9. HD. 27.02.1978, E.78/2806, K.78/3343)

46 Başterzi, syf: 37-38.

#### 2.1.1.4.5. Bir Hizmet Organizasyonu veya Bir İşletme İle Bütünleşme

Belirli bir teknik bağımsızlığa sahip olsa dahi bağımlılık ilkesinden bahsetmemiz için işçinin işverene ait iş veya işletme ile faaliyet itibariyle bütünleşmiş olması gerekmektedir. Bu durumun değerlendirilmesinde işçinin yaptığı iş, işveren tarafından örgütlenmiş faaliyetlerden olması, işveren tarafından plan ve programı yapılmış faaliyetler bütünü içerisinde iş görme edimini yerine getirmesi gerekmektedir.

### 3. BÖLÜM

## TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMLARINDA KATILIMCI İLE YÜKLENİCİ ARASINDAKİ İŞÇİ – İŞVEREN İLİŞKİSİ

#### 3.1. Ücret Unsuru Temelinde Toplum Yararına Program Çalışanlarının Hukuki Nitelendirilmesi

Toplum yararına çalışma 26.05.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5763 Sayılı Yasa ile 4447 Sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunun 48. Maddesinin 7. Fıkrasında yapılan değişiklik ile yasal olarak düzenlenmiştir. Anılan maddenin 6. Fıkrasına göre “Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi” verme işsizlik sigortasından sağlanan hizmetler arasında sayılmış, 7. Fıkrası ise İşsizlik Sigortası Fonu “iş gücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı arttırmak ve korumak için tedbirler uygulamak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, iş gücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak amacıyla kullanılabilir.” Şeklinde ifade edilmiş olup maddenin devamında ise bu fıkra ile ilişkin usul ve esasların yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

*Türkiye İş Kurumu İş Gücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği*, 12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında yürütülecek olan toplum yararına çalışma programlarına ilişkin iş ve işlemlerin doğru yönetilmesi hususunda Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi yayımlanmıştır.

Görüleceği üzere, Toplum Yararına Çalışma Programı, toplum yararına bir iş ya da hizmetin geçici olarak yürütüldüğü bir *istihdam- eğitim modeli* olarak belirlenmiştir. Toplum Yararına Çalışma Projesi’ nin düzenlendiği tek mevzuat “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yayımlanan 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışan katılımcıların tüm hak ve alacakları sözleşmeler, taahhütnameler ile İl Müdürlükleri tarafından belirlenmiş olup 4857 Sayılı İş Kanunu ile işçilere tanınan hak ve alacakların işbu toplum yararına programlarda çalışan katılımcılara tanınmadığı görülmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi karşılıklı (ivazlı) bir sözleşme türü olarak karşımıza çıkmakta, işçi iş görme edimini yerine getirirken, bu edimin karşılığı olarak da işverenin ücret ödeme yükümlülüğü doğmaktadır.

Bu bakımdan ücret hususu, iş sözleşmesinin temel unsuru olmakta işçi – işveren ilişkisinden bahsedebilmemiz için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, işçinin iş görme edimini yerine getirmesi gerekmektedir.

Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında istihdam edilen işçilerin ücretleri, vergi ve diğer yasal kesintileri *İşsizlik Sigortası Fonu*’ndan karşılanmakta, program kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilenler: devlet, işverenlerden ve çalışanlardan kesilen İşsizlik Sigortası Fonu’na aktarılan paralardan ücretlerini almaktadır.

Şu hususu da önemle belirtmek gerekir ki, katılımcıların ücretleri, 4857 Sayılı İş Kanunun’ dan belirtilenin aksine bir usul, esas kapsamında ödenmekte olup ödemelerde katılımcıların ücretlerinin tespitinde fiili çalışma günü esas alınmakta, çalışmadıkları günlerde ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödemekte, işyerinde ve/veya işletmede yüklenici bünyesinde 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere tanınan her türlü mali haklardan yararlanmamaktadırlar.

Programı düzenleyen İl Müdürlüğü ile yüklenici arasında kurulan sözleşmeler kapsamında çalıştırılan katılımcıların ücretleri, vergi, resim ve harç giderleri sözleşme bedeline dâhil olduğu da nazara alındığında yüklenici olarak tabir etmiş olduğumuz kişinin işyerinde iş görme edimini belli usul ve esaslar doğrultusunda yerine getiren katılımcıya İşsizlik Sigortası Fonu’ndan olsa dahi ücret ödendiği, işçi – işveren ilişkisinin en temel unsuru olan **ücret ödeme** yükümlülüğünün bu şekilde karşılandığı, tabir caizse bir muvazaa olgusunun sabit olduğu nazara alındığında, 4857 Sayılı İş Kanunu açısından toplum yararına çalışanların işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.



### 3.2. Zaman Unsuru Temelinde Toplum Yararı Programı Çalışanlarının Hukuki Nitelendirilmesi

4857 Sayılı İş Kanunda yapılan tanımda *zaman* unsuruna yer verilmemiştir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun tanımına göre ; işçinin iş görme taahhüdü belirli veya belirsiz bir süre içindir. Bu anlamda zaman, belirli veya belirsiz bir süreyi betimlemektedir.

İşçi, iş sözleşmesi kapsamında taahhüt etmiş olduğu edimi bir süre içinde ifa etmekle işverenin menfaati gerçekleştiğinden iş sözleşmesinde, tipik bir sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşme olarak zaman karakteristik bir unsur niteliği kazanmaktadır. İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz bir sürede sürekli bir iş ilişkisini ifade etmektedir.

Toplum yararına programların süresi, her bir program için dokuz aylık bir süre öngörülmüş, İl Müdürlüğü tarafından programların niteliği nazara alınarak toplam süreyi aşmamak kaydı ile sürelerin belirleneceği, on iki ay içerisinde ayrı ayrı olarak veya bir defa da en fazla dokuz ay olarak genel bir çalışma süresinin belirlendiği, çalışma sürelerinin ise katılımcının TYP kapsamındaki programdan yararlanmaya başlama tarihi üzerinden değerlendirileceği ifade edilmiştir.

Toplum yararına çalışma programları kapsamında çalıştırılan katılımcıların, çalışma süreleri ile ilgili karar verme yetkisi İl Müdürlüğü tarafından ilgili düzenlemeler ve programların nitelikleri kapsamında belirlenmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında işverenin işyeri ve/veya işletmesinde çalışan işçilerin çalışma saatlerini, çalışma dönemini belirleme hakkı varken, TYP kapsamında katılımcı çalıştıran yüklenicilerin katılımcıların çalışma süreleri üzerinde herhangi bir söz hakkı bulunmamaktadır.

Buna rağmen, yükleniciler işçi- işveren ilişkisi içerisinde temel unsurlardan olan **zaman** unsuru açısından toplum yararına programlarda çalışanların ilgili mevzuat hükümlerini görmezden gelerek, usul ve esaslara aykırı çalıştırmakta, bizzat kendi bünyesinde istihdam edilen işçilerin çalışma şartlarını esas kabul etmektedir.

Doğrultısıyla, toplum yararına çalışanlar ile yükleniciler arasında hukuken kabul edilmesi gereken mevzuat hükümlerinin göz ardı edilerek, işçi aleyhine olacak şekilde kullanıldığı **zaman** yönünden, çalışmış oldukları dönem itibarıyla yükleniciler ile toplum yararına çalışanlar arasında işçi – işveren ilişkisini sağladığı, işbu dönem itibarıyla 4857 Sayılı İş Kanunu açısından işçi olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

### 3.3. Bağımlılık Unsuru Temelinde Toplum Yararı Programı Çalışanlarının Hukuki Nitelendirilmesi

Günümüz itibariyle bağımlılık, iş sözleşmesinin en temel unsuru olarak değerlendirilmekte, hatta Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları da nazara alındığında bağımlılık unsurunun işçi- işveren ilişkisinin kuruluşunda önemli bir yeri olduğu açıktır.

Bağımlılık unsurunun incelenmesinde **hukuki bağımlılık** açısından toplum yararına çalışma programları kapsamında katılanların durumuna bakıldığında; yüklenici tarafından programa katılanların çalışma şartları belirlenmekte, çalışma saatleri, yeri belirlenmekte; denetim mekanizması 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sigortası Kanunu kapsamı dışında yüklenici (işveren) tarafından yürütülmekte, toplum yararına çalışanların çalışmış oldukları dönem itibariyle yüklenici - hizmet sağlayıcı (işveren) ile arasında bağımlılık unsuru bulunmaktadır.

Nitekim, İŞKUR toplu yararına çalışma projeleri kapsamında istihdam edilen işçilerin çalışmaya başlamasına müteakip tabir caizse işçiler üzerinden el çekmekte, tüm emir, talimat, denetim mekanizmasını yükleniciler (işverenler) üzerinde bırakmaktadır.

Bağımlılık unsurunun incelenmesinde **Çalışmanın İşveren Tarafından Belirlenmiş İş Sürelerine Uygun Olarak Yapılması** açısından toplum yararına çalışma programları kapsamında katılanların durumuna bakıldığında; işçilerin, işveren nezdinde çalışmalarında kanunun amir hükümleri nazara alınarak çalışma sürelerinin İl Müdürlüğü tarafından belirlendiği, bağımlılık unsurunun mevcut olmadığı bir an olsun düşünülebilirse de toplum yararına çalışma projesi kapsamında istihdam edilenlerin, belirli süre ile işverene bağlı olarak çalıştığı, işverenin diğer işçilerinden herhangi bir fark olmaksızın görevini ifa ettiği, işçi – işveren ilişkisinin kurulduğu açıktır.

Bağımlılık unsurunun incelenmesinde **Bir Hizmet Organizasyonu veya Bir İşletme İle Bütünleşme** açısından toplum yararına çalışma programları kapsamında katılanların durumuna bakıldığında; katılımcılar, yüklenicinin iş ve işletme faaliyetleri ile bütünleşmekte, yüklenicinin programın uygulaması dışında işçileri çalıştırmayacağına ilişkin yasak yok sayılarak her türlü iş de çalıştırdığı, yüklenici tarafından olan ve programı yapılmış faaliyetler bütünü içerisinde toplum yararına çalışanların bizzat asıl işi yerine getirdiği nazara alındığında katılımcılar ile yüklenici arasında işçi- işveren ilişkisinin kurulduğu açıktır.

### 3.4. Yargıtay İctihatları Doğrultusunda Katılımcı ile Yüklenici Arasındaki İşçi-İşveren İlişkisi

**Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin** (kapanan) <sup>47</sup> iktihatlarına baktığımızda toplum yararına çalışanların **işçi olmadığı**, toplum yararına çalışanların *iş güvencesi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ...vb.* haklardan yararlanamayacağına ilişkin görüşlerin yer aldığı görülmektedir.

Gerekçesinde ise İŞ-KUR tarafından düzenlenen Toplum Yararına Programları kapsamında çalışan katılımcılar ile yüklenici (hizmet sağlayıcı) arasında 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında işçi – işveren ilişkisinin kurulmadığını, TYP'nin düzenlendiği ilgili mevzuat hükümlerine bakıldığında **“TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz”** şeklindeki düzenlemenin dahi diğer usul ve esasları düşünmeksizin işçi- işveren ilişkisini engellediği yönünde olup 4857 Sayılı İş Kanununa tabii olarak çalışan işçilere tanınan hak ve alacakların *kıdem tazminatı, yıllık izin, iş güvencesi...vb* katılımcılara uygulanmayacağını belirtmiştir.<sup>48</sup>

47 Yarg. 22. HD., T.19.12.2016, E. 2016/30951 ve K. 2016/28059

48 Dosya kapsamına göre; toplum yararına program, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını amaçlayan ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla ... tarafından uygulanan programlardır. Programın dayanağı Aktif İşgücü Yönetmeliği olup, amacı istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak olarak belirlenmiştir. ... Kurumu, kamu kurum ve kuruluşları ile yukarıda belirtilen biçimde anılan yönetmelik hükümlerine göre belirli süreli en fazla dokuz aylık dönemlerle sınırlı, Toplum Yararına Program Yüklenici Sözleşmesi yaparak ...'a kayıtlı ve diğer sayılan şartları taşıyan işsizleri çalıştırmaktadır. Sözleşme konusu işte çalışacak işçileri ... belirlemekte, ücret, sigorta ve vergileri işçiyi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşu tarafından düzenlenen hakedişlere göre ... tarafından karşılanmaktadır. Çalışacak işçiler kayıtlı işsizler arasından noter huzurunda çekilen kura ile belirlenmektedir. Aynı kurda çalışacak sayısının yarısı kadar yedek işçi de belirlenmekte, başlamayan veya devam etmeyenine yerine yedeklerden çağrılmaktadır. Programda bir dönem çalışan işçi aradan oniki ay geçmedikçe yeniden çalışmamaktadır. Programın süresi bittiğinde ilgili kamu kurum ve kuruluşu yeniden programdan faydalanmak isterse, yeni duruma göre şartları incelenip, yeni sözleşme yapılmaktadır.

Somut olayda, ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile ... Müdürlüğü arasında, Toplum Yararına Program Yüklenici Sözleşmesi çerçevesinde çalışan davacının iş ilişkisi, sözleşme hükümlerine göre belirlenen azami devamsızlık süresinin aşılması sebebiyle ...'a bildirilmek suretiyle sonlandırılmıştır. Bildirim sözleşme hükümlerine göre zorunludur. Çünkü program sözleşmesi imzalandıkça, çalışacak işçi sayısı, yani programın kaç işçi ile sürdürüleceği önceden belli olduğu için, yönetmelikte belirlenen devamsızlık süresi aşıldığında yedeklerden çağrılarak programda çalışacak işçi sayısı korunmaktadır. ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile ... Müdürlüğü arasında, Aktif İşgücü Yönetmeliği hükümlerine göre belirli süreli Toplum Yararına Program Yüklenici Sözleşmesi yaparak ...'a kayıtlı ve diğer sayılan şartları taşıyan işsizler arasından noter huzurunda çekilen kura ile belirlenmiş biçimde oluşturulan iş ilişkisinin söz konusu olması karşısında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesinde isabet görülmemiştir. (Yarg. 22. HD. T.01.03.2016, E.2016/ 3024, K.2016/5992)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin <sup>49</sup> içtihatları ile aynı doğrultuda Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalışan katılımcıların yükleniciler ile aralarında işçi – işveren ilişkisinin kurulmadığına dair Prf. Dr. Fevzi ŞAHLANAN hukuki görüşü vardır. Şöyle ki;

Yönetmelik, verilecek hizmetleri *“Kuruma kayıtlı işyerlerin, iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda istihdam edilebilirliklerinin artırılarak; iş bulmaların kolaylaştırılmasına, işe yerleştirilmesine ve kendi işlerini kurmalarının sağlanmasına yönelik girişimcilik, meslek edinme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerini, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini, toplum yararına çalışma programları ile çalışan işgücüne ilişkin eğitim seminerlerini kapsar”* şeklinde düzenlemiştir.<sup>50</sup>

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir başka kararında ise emsal bir karar vererek, iddialarımızı doğrular nitelikte toplum yararına çalışma projesi kapsamında istihdam edilenlerin **işçi statüsünde** olduğunu, sendikaya üye olabilecekleri, aksi yöndeki kararın hukuka aykırı olduğuna kesin olmak suretiyle karar vermiştir.<sup>51</sup>

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararlarına bakıldığında, her ne kadar iddialarımızı doğrular nitelikte toplum yararına çalışanların işçi statüsünde olduğu, sendika üyeliklerinin gerçekleştirilebileceği belirtilmiş olsa da diğer kararları ile toplum yararına çalışanlar hakkında kurulan hüküm ile çeliştiği görülmektedir.

### 3.5. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin “Toplum Yararına Çalışma Programı Kapsamında Çalışan Katılımcıların İşçi Olarak Kabul Edilmesine” Yönelik İçtihatları Kapsamında Katılımcı ile Yüklenici Arasındaki İşçi-İşveren İlişkisi

Toplum yararına çalışma programları kapsamında çalışan katılımcılar geçici bir süre işbu programlarda istihdam edilmekte, bu kişilerin belirli süreler ile işsizliğinin önüne geçilmektir. Programın sona ermesi ile belli bir süre işsiz kalan katılımcılar daha sonra farklı programlar nezdinde yine katılımcı olarak bulunmakta, böylece uzun süreli işsizlik gizlenmekte hatta bu durum TYP' nin atıklarınca etkisi olarak literatürde yerini almıştır.<sup>52</sup> TYP projeleri kapsamında istihdam edilen katılımcıların daha sonra iş arama motivasyonları değerlendirildiğinde bu kişile-

49 Yarg. 22. HD., T.19.12.2016, E. 2016/30951 ve K. 2016/28059

50 Prf. Dr. Fevzi ŞAHLANAN “Toplum Yararına Çalışma Programı çalışanların hukuki niteliği” konulu hukuki görüşü.

51 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 23.11.2021 tarihli ve 2021/11404 E., 2021/15736 K. sayılı karar.

52 Meager, Evans, 1998, Syf.6

rin programlar kapsamında çalışmalarını sürekli bir iş olarak gördüğü hatta kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde çalıştıklarını kabul ettikleri yönünde araştırmalara konu olduğu görülmektedir.<sup>53</sup>

Programın uygulandığı kurumlarda daha önce kadrolu işçiler tarafından yapılan düzenli ve süreklilik arz eden işlerin<sup>54</sup> TYP Projeleri kapsamında gelen katılımcılara yaptırılmaya başlanması ne yazık ki iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Hatta bu yönde özellikle mahalli idareler kadrolu işçilerin işten çıkartılması ve maliyeti yönünden gideri olmayan TYP programları kapsamında işçi çalıştırma yolunu da seçmiştir. Bir nevi ortada muvazaalı bir işlem olmakta kamu kurum ve kuruluşları TYP kapsamında çalıştırmış oldukları işçilere işyeri ve/ veya işletmenin asıl işini yaptırma yolunu tercih ederek maliyetlerden kaçmaktadır.

Kamuda normal koşullarda yapılan ve/veya yapılacak düzenli işler, TYP kapsamında iş edindirme amacıyla işsizlere gördürülmekte, böylece kamuda sürekli (kadrolu) çalışan işçilerin çalışma sahaları daraltılmaktadır. *Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği* kapsamında çalıştırılacak TYP' li katılımcıların usul ve esaslara aykırı çalıştırılmaları neticesinde işsizlik ülkemizde azalmamakta, işsizliğin sadece kompozisyonun değiştiği görülmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından kadrolu işçilerin yerine TYP projeleri ile çalışan katılımcıların tercih edilmesi, güvencesiz istihdamı arttırmakta, bu haliyle program, katılımcılara uzun süreli ve düzenli bir iş ilişkisi sağlamadığı gibi düzenli, sürekli istihdamın azalmasına da sebebiyet vermektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından kadrolu işçilerin yerine TYP projeleri ile çalışan katılımcıların tercih edilmesi, güvencesiz istihdamı arttırmakta, bu haliyle program, katılımcılara uzun süreli ve düzenli bir iş ilişkisi sağlamadığı gibi düzenli, sürekli istihdamın azalmasına, katılımcıların toplu iş sözleşmesi haklarının elinden alınması, sendikasılaşma, iş güvencesi hükümlerinin önüne geçilmesi, kıdem tazminatı, yıllık izin gibi işçinin en doğal haklarının elinden alınması durumlarının bu programlarla ülkemizin gerçeği haline gelmesi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında yer bulmuştur.<sup>55</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında *Anayasa'nın 128/2 uyarınca "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atamaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla*

---

53 AŞKIN Umur, AŞKIN Elif Özlem, "Aktif İstihdam Politikası Olarak Toplum Yararına Programlar: Tokat İli Araştırması", 2017, syf.1-16

54 Temizlik işleri, belediyelerde park ve bahçe işleri.

55 Yarg. 9. HD. T. 09.02.2017, E.2017/772, K. 2017/ 1321.

*düzenlenir.”* Memur ve kamu görevlileri ise yukarıda belirtildiği gibi memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler olarak belirlendiği, bu kapsamda işçilerinde, belirsiz, belirli süreli sözleşmelerle, geçici veya daimî kadroda, asıl –alt işveren ilişkisi veya ödünç iş ilişkisi kapsamında çalıştırılabileceği ifade edilmiştir.

Toplum yararına çalışma programlarında çalışan katılımcılar sözleşmeli personel, geçici personel olmadığı, Türkiye İş Kurumu’nun işveren olmadığı asıl – alt işveren ilişkisi de 4857 sayılı İş Kanunun 2. Maddesi kapsamında kabul edilemeyeceği yönünde hukuki bir değerlendirmede bulunulmuş, aynı kanun 7. Maddesinde belirtilen ödünç ilişkisinin de yasal unsurlarının bulunmadığı belirtilmiştir. O halde yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. Maddesi değerlendirildiğinde<sup>56</sup> toplum yararına programlar kapsamında istihdam edilenlerin işçi oldukları, bu açıklamalar ışığında işçinin, program kapsamında katıldığı kurumda veya işyerinde iş görme edimini hizmet sağlayıcısına karşı yerine getirdiği, ihale ile hizmet sağlayan yüklenici ücretini ödediği, bu nedenle iş ilişkisinin yüklenici ile kurulacağı yönünde içtihat oluşturmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin toplum yararına çalışma programları kapsamında çalışan katılımcılar ile yüklenici arasında iş ilişkisinin kurulduğu yönündeki içtihatlarına katılmakla beraber Türk çalışma hayatını esas almak suretiyle kurulmuş olduğunu belirtmek isteriz. Şöyle ki;

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından kadrolu işçilerin yerine TYP projeleri ile çalışan katılımcıların tercih edilmesi, işçilerin güvencesiz bir ortamda çalışmalarına yol açmakta, sendikasızlaşma, işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanmamaları gibi birtakım sorunlara neden olduğu, ilgili programların usul ve esaslara aykırı davranıldığı açıktır.

Çalışma hayatında katılımcıların (işçilerin) sömürülmesi hareket noktası yapılarak 4857 Sayılı İş Kanununa aykırı hareket ederek bir istihdam şekli oluşturulmuştur.

Aynı yönde olduğumuz yargı içtihatları doğrultusunda yüklenici ile katılımcı arasında işçi – işveren ilişkisinin oluştuğunun kabulü ile katılımcıların (işçilerin) sendika üyelikleri ve işyerinde ve/veya işletmede var olan ya da imzalanacak toplu iş sözleşmelerinden yararlanma, işçilik haklarından mahrum kalması gerektiği yönünde yasal düzenlemelerin ivedilikle hayata geçirilmesi, aksi yöndeki yargı kararlarının önüne geçilmesi sağlanması gerekmektedir.

56 Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği m.72 “Başlangıçta sözleşmede belirlenen TYP süresi sonradan uzatılamaz.”



Ayrıca şu hususu belirtmek gerekir ki, her ne kadar yargı kararları ile sendika üyelikleri gerçekleştirilmekte ise de katılımcıların *e-devlet* üzerinden çalışmış oldukları iş kollarında bulunan sendikalara üye olmaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kabul edilmemekte, sistem üyelikleri kabul etmemektedir.

Bir diğer durum ise, yüklenici olarak ucuz maliyet amacıyla çalıştırılan TYP çalışanlarına işverenlerin sendika üyeliklerine izin vermemesi, katılımcıları toplu iş sözleşmelerinden yararlanmak istemeleri durumunda da büyük engeller bulunmaktadır. Şöyle ki; işverenler tarafından katılımcıların (işçilerin) toplu iş sözleşmesinden doğan hakları talep etmesi işverenler tarafından da büyük bir tepkiye yol açarak, işyerinde katılımcıların uzaklaştırılması ile karşı karşıya kalmaktadır.

İşçi ve işveren ilişkisinin yüklenici –katılımcı arasında kurulduğu kabul edildiğinde işyeri ve/veya işletmede iki sendika arasında görülen *yetki davalarında* TYP çalışanlarının yetki tespitine esas kabul edilecek işçi sayısına eklenmesi gerekmektedir.

Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından e- devlet üzerinden TYP çalışanlarının üyeliğine izin verilmediği, programlarda çalışan işçilerin sürekli olarak sayısının değişmesi ve programlarının bitmesi nedeniyle üyeliklerinin gerçekleştirilmesi mümkün olmayacak bu da işyeri ve /işletmede sendikaların 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun aradığı çoğunluğa haiz olamamalarına yol açarak sendikasızlaşmaya sebebiyet verecektir.

Bir diğer husus, bilindiği üzere profesyonel sendika yöneticileri sendika yönetiminde (genel merkez veya şube) görev almaları nedeniyle işyerinden ayrılmakta ve ücretli olarak sendika yönetiminde çalışmaktadır. İşçi- işveren ilişkisinin kabulü durumunda sendika yöneticiliği, delege, yönetim de yer alma gibi hakların nasıl gerçekleştirileceği muallaktır.

## SONUÇ

Toplum Yararına Çalışma Programı, toplum yararına bir iş ya da hizmetin geçici olarak yürütüldüğü bir *istihdam- eğitim modeli* olarak belirlenmiştir.

Toplum Yararına Çalışma Projesi’nin düzenlendiği tek mevzuat “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yayımlanan 2013/ 1 sayılı Toplum Yararına Program Genelgesi olarak karşımıza çıkmaktadır.



Kamu kurum ve kuruluşları geçici istihdam ve eğitim modeline konu kanuni düzenlemenin, toplum yararına çalışma programlarının gerçek maksadı dışına çıkmıştır.

Şöyle ki; kamu kurum ve kuruluşları bizatihi kendi bünyelerinde istihdam edecekleri işçilerin yerine, TYP projeleri ile çalışan katılımcıları tercih etmekte, güvencesiz istihdam arttırılmakta, bu haliyle program, katılımcılara uzun süreli ve düzenli bir iş ilişkisi sağlamadığı gibi düzenli, sürekli istihdamın azalmasına, katılımcıların toplu iş sözleşmesi haklarının elinden alınması, sendikasılaşma, iş güvencesi hükümlerinin önüne geçilmesi, kıdem tazminatı, yıllık izin, iş güvencesi gibi işçinin en doğal haklarının elinden alınması durumlarının bu programlarla ülkemizin gerçeği haline geldiğini görmekteyiz.

Bu yönde, Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalışanların 4857 Sayılı İş Kanunu gereğince **işçi** kabul edilmesi, işçi statüsünde kaynaklı kıdem tazminatı, yıllık izin, ihbar tazminatı, iş güvencesi ...vb. tüm haklardan yararlanandırılması, işbu yönde yasal düzenlemelerin çalışma hayatına kazandırılması, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince **sendikalara üyeliklerinin** kesinleşen yargı kararları doğrultusunda e-devlet sistemi üzerinden gerçekleştirebilmelerinin önündeki engellerin kaldırılması, sistemsel ihtiyaçların karşılanması, yargı kararlarındaki çelişkinin giderilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak” başlıklı rapora Erişim Adresi:[http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Sendikal\\_Orgutlenmelere\\_Katilmalari\\_Dolayisiyla\\_Isten\\_Atilan\\_Isci\\_Sayilari.pdf](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Sendikal_Orgutlenmelere_Katilmalari_Dolayisiyla_Isten_Atilan_Isci_Sayilari.pdf)
- Aşkın, Umur ve Aşkın, Elif Özlem, (2017). Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, s.1-16,
- Engels, Friedrich (2010), “İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu” (Çeviren: Yurdakul Fincancı), (Ankara: Sol Yayınları).
- Gün Servet, Toplum Yararına Çalışma Programı: İşsizlik Mücadelede Yeni Bir Yöntem mi?, Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), cilt 3, Sayı 2, Syf.76-95
- Güngör Fatih ve Özuğurlu Metin, “İngiliz Yoksul Yasaları: Paternalizm, Piyasa ya da Sosyal Devlet” Tartışma Metinleri, No.3, AÜSBF
- İŞKUR (2005), İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni: Şubat 2005, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Bülten NO: 52,
- İŞKUR (2007), 2006 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara,
- İŞKUR (2008), İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni: Şubat 2008, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,
- İŞKUR (2009), 2008 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara,

- İŞKUR (2010a), 2009 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara, Yayın No: 354,
- İŞKUR (2010b), 2010 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara,
- İŞKUR (2012), 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara
- İŞKUR (2013a), İşsizlik Sigortası fonu Bülteni: Kasım 2013, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,
- İŞKUR (2013b), 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara,
- İŞKUR (2014), 2013 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, Ankara,
- Kasalak, M. Alpaslan (2007), Avrupa Birliği’ndeki İstihdam Stratejileri İle Türkiye’deki İstihdam Stratejilerinin Ekonomik Anlamda Karşılaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta
- Kazancı İçtihat ve Mevzuat Programı
- Meager, N.& Evans, C. (1998). The Evaluation of Active Labour Market Measures for the Long-Term Unemployed., Employment and Training Papers, ILO, 16.
- Mollamahmutoğlu, H, Astarlı M ve Baysal, U (2014). İş Hukuku, 6. Basım, syf:1314-1323,
- Sümer, Haluk H. (2016). İş Hukuku Uygulamaları. Ankara: Seçkin Yayınevi
- Süzek, Sarper. (2015). İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul
- Şahlanan, Fevzi, (2012). “Toplum Yararına Çalışma Programı çalışanların hukuki niteliği” konulu hukuki görüşü.
- Güzel Ali, (2001). “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Sempozyum, İstanbul Barosu.
- Çelik Nuri, (2004). İş Hukuku Dersleri, 17.Baskı, İstanbul
- Eyrenci / Taşkent / Ulucan, (2004) Bireysel İş Hukuku, İstanbul

# ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ: Gig EKONOMİLERİ<sup>1</sup>

Prof. Dr. Hatice Erol

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,  
mail: haticeerol@adu.edu.tr,  
ORCID: 0000-0002-8816-1137.

Prof. Dr. Abdullah Özdemir

Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, İktisat Bölümü,  
mail: aozdemir@adu.edu.tr,  
ORCID: 0000-0002-7506-3431.

**Derleme Makale / Review Article:**

Geliş Tarihi-Received Date: 18.04.2024, Kabul Tarihi-Accepted Date: 27.04.2024

## ÖZET

Çalışma, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve refah seviyelerini arttırabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bununla birlikte, ekonomik gelişmenin ana itici gücü olarak da kabul edilir ve toplumların ilerlemesinde hayati bir rol oynamaktadır. Son yıllarda, küreselleşme, dijitalleşme ve internet teknolojilerindeki ilerlemeler, üretim süreçlerinde ve çalışma ilişkilerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu değişimler, çalışma biçimlerini de etkilemiştir.

Teknolojik ilerlemelerin bir sonucu olarak, son yıllarda “Gig Ekonomisi” adı verilen bir kavram literatürde sıklıkla tartışılmaktadır. Gig ekonomisi ile işgücü piyasasında geçici ve esnek çalışma yaygınlaşmıştır. Gig ekonomisinde çalışma biçimlerinin avantajları ve dezavantajları konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bu sistem, esnek çalışma saatleri ve bağımsız çalışma imkânları gibi avantajları beraberinde getirirken, düşük ücretler ve sosyal güvencesizlik gibi dezavantajları da içermektedir.

Gig ekonomisi, teknolojik değişimle birlikte çalışma ilişkilerini dönüştürmekle kalmamış, aynı zamanda çalışanlara yeni fırsatlar sunarken bazı olumsuz sonuçları da getirmiştir. Bu ekonomik yapı, işçilerin bağımsız, esnek ve güvencesiz çalıştığı bir yapıyı temsil ederken, geleneksel, bağımlı ve güvenceli istihdamın yerini almıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, gig ekonomisinin çalışma ilişkileri bağlamında içerdiği avantaj ve dezavantajları belirlemektir. Bu doğrultuda, öncelikle gig ekonomisinin çeşitli tanımları ele alınmış ve çalışma ilişkilerine olan etkileri incelenmiştir. Ayrıca, olası olumsuz sonuçlarla başa çıkabilmek için neler yapılabileceği de tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Gig Ekonomisi, Platformlar, Çalışma ilişkileri.

1 Bu çalışma, 9 Haziran 2023 tarihinde VIII. Ankara Uluslararası Bilimsel Araştırma Kongresi’nde sunulan aynı başlıklı bildirinin revize edilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

## TRANSFORMATION OF LABOUR RELATIONSHIPS: GIG ECONOMIES

### ABSTRACT

Labour is not only crucial for individuals to sustain their lives and increase their welfare, but it is also recognized as a primary driving force behind economic development and a vital element in the progress of societies. In recent years, advancements in globalization, digitalization, and internet technologies have brought about significant changes in production processes and employment relations, consequently impacting forms of work.

As a result of technological advancements, a concept known as the “Gig Economy” has been widely discussed in the literature in recent years. The gig economy has facilitated the prevalence of temporary and flexible employment within the labor market. Divergent perspectives exist regarding the merits and demerits of various modes of employment within the gig economy. While this framework affords benefits such as flexible working hours and opportunities for independent work, it also encompasses drawbacks including diminished remuneration and absence of social security provisions.

The Gig economy not only transforms employment relations in tandem with technological change but also brings about some negative consequences while offering new opportunities to workers. This economic structure represents a framework where workers engage in independent, flexible, and precarious work, replacing traditional, dependent, and secure employment.

The primary aim of this study is to identify the advantages and disadvantages inherent in the Gig economy within the context of employment relations. In this regard, various definitions of the Gig economy have been examined, and its effects on employment relations have been investigated. Additionally, discussions have been held on how to deal with possible negative outcomes, and recommendations have been provided.

**Keywords:** Gig Economy, Platforms, Labour Relations.

## GİRİŞ

Günümüzde, ekonomide hızla artan bir dijitalleşme trendi gözlemlenmektedir. Birleşmiş Milletler Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (ITU)’nin 2021 raporuna göre, küresel nüfusun yaklaşık %63’ü aktif internet kullanıcısıdır. Covid-19 salgını da dijital dönüşüm sürecini hızlandırıcı bir etki meydana getirmiştir. Bu süreçte, dijital teknolojilerin neredeyse tüm işletmelere ve iş yerlerine yayılması, çalışma yaşamının yeniden şekillenmesine yol açmıştır.

İnsanların gereksinimlerini karşılamak için kullandıkları araç ve yöntemlerin tamamını ifade eden teknoloji, sürekli gelişim içerisinde. Teknolojik gelişmeler, üretim süreçlerinde, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde değişimi ve yeniden düzenlemeyi kaçınılmaz hale getirmektedir. Teknoloji onun nimetlerinden yararlananlar için yaşamı kolaylaştıran bir olanak iken teknolojinin

değersizleştirdiği işler ya da meslekler için daha az önemli hale gelmektedirler (Özveri, 2024:376). Özellikle 2008 ekonomik krizi ve ardından gelen Covid-19 pandemisi ile gig ekonomisi platformlarının hızla büyümesi, işverenler için iş hukukunun sınırlandırıcı ve maliyet arttırıcı etkisinden kurtulmalarında uygun fırsatlar yaratırken, çalışanlar için güvencesizliğin ve yeni sorunların artmasına yol açmaktadır. Teknolojik gelişmeler bir yanıyla yeni ortaya çıkan iş ilişkileri ve meslekler açısından istihdam fırsatları yaratırken, yeni bağımlılık biçimleri ve yeni sorunların nedeni de olabilmektedir.

Gig ekonomisinin işgücü boyutuna dair mevcut verilerin yetersiz olması ve dijital platformlarda faaliyet gösteren bireylerin kayıtdışı çalışma eğilimleri, gig ekonomisinde çalışanların varlık ve etkilerini ölçmeyi zorlaştırmaktadır. Gig ekonomisindeki istihdamın getirdiği belirsizlik, güvencesizlik ve esneklik karşısında, iş hukukunun bu çalışanları da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi ve devletlerin çalışanları koruyucu sosyal politika müdahalelerinde bulunması bir zorunluluk olarak görünmektedir.

Bu çalışmanın ana amacı, teknolojik değişimle birlikte ortaya çıkan Gig ekonomisinin çalışma ilişkileri bağlamında içerdiği avantaj ve dezavantajları ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle gig ekonomisi kavramının farklı tanımları ve temel büyüklükleri ele alınmıştır. Ardından, gig ekonomisinde istihdamın çalışmanın tarafları açısından avantaj ve dezavantajları literatür taraması yapılarak ortaya konulmuştur. Son olarak, yapılması gereken hukuksal ve politik müdahaleler vurgulanarak çalışma sonuçlandırılmıştır.

## 1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ

Teknolojik gelişmeler, sadece üretim faktörlerini ve işgücü süreçlerini değiştirmekle kalmayıp aynı zamanda toplumsal yapı içindeki tüketici davranışlarını da dönüştüren önemli etmenlerden biridir (Woodcock ve Graham, 2020: 40). Bu değişimler, iş yaşamında derinlemesine dönüşümlere yol açarken, ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda da çeşitli değişikliklere neden olmaktadır (Erdut, 1998: 2; Koray, 2018: 51-52; Ünal, 2023: 3). İşverenler ile işçiler arasındaki ilişkiler; küresel rekabet, teknolojik ilerlemeler ve değişen iş gücü beklentileri gibi faktörler tarafından şekillenmektedir. Bu başlık altında Sanayi Devrimi sonrası teknolojik gelişmelerin çalışma ilişkilerinde yol açtığı dönüşüm süreci üzerinde genel hatları ile durulmaya çalışılmıştır.

18. yüzyılda James Watt tarafından buhar makinasının icadıyla birlikte, feodal üretimden endüstriyel üretime geçiş gerçekleşmiştir. Bu dönemde el sanatlarına dayalı üretimden çok fabrikalarda yığınsal ve seri üretim önem kazanmıştır.

Sanayi Devrimi, üretimde verimlilik artışının yanı sıra ücretli ve bağımlı çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasında da etkili olmuştur. Endüstrileşmenin hızlanması ve tarımda makine kullanımının yaygınlaşması, işgücü arzını ve kırdan kente göçü artırmıştır. Bu süreçte, endüstriyel üretimle rekabet edemeyen zanaatkarların da işgücü arzına katılması işsizlik sorununu ortaya çıkarmış ve ücret gelirlerinde önemli düşüşler yaşanmıştır. 20. yüzyılın başlarında, endüstrileşmenin ivme kazandığı bir dönemde, kadınlar, erkekler ve çocuklar, sefalet ücretleri, uzun çalışma saatleri, kötü çalışma ve barınma koşulları gibi zorluklarla mücadele etmişlerdir (Talas, 1997: 65-74). Emek ve sermaye arasındaki gerilimin artmasıyla birlikte, sendikal hareket güçlenmiş ve işçiler, grevler, iş yavaşlatma, fabrika işgalleri, gösteriler ve sabotaj gibi eylemlerle önemli kazanımlar elde etmiştir. Bu dönemde, genel ve eşit oy hakkı gibi politik gelişmelerle birlikte işçi sınıfı, siyasi alanda da etkinleşmiş, parlamentolarda işçileri koruyucu yasal düzenlemelerin kabul edilmesi sağlanmıştır.

18. yüzyılın sonlarında, gelişmiş kapitalist toplumlarda işçi sınıfının sendikal örgütlenme düzeyinin yükselmesi, grevlerin artması ve işçi sınıfının siyasal alandaki etkinliğinin artması, sermayenin birikim krizine girmesine katkı sağlamıştır (Beaud, 2015: 200-207). Bu birikim krizleri, üretim yöntemlerinde ve emek rejimlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır (Arın, 2013: 36-38). 20. yüzyılın başlarında, Frederick Winslow Taylor'ın hareket-zaman etüdü ve Henry Ford'un fabrikalarında uyguladığı kayan bant sistemi gibi yöntemler, üretim süreçlerinde ve iş ilişkilerinde değişimleri beraberinde getirmiştir. Taylor, üretim süreçlerinin bilimsel metotlarla yeniden düzenlenmesini ve işin en hızlı, en kolay ve en doğru şekilde basitleştirilmesini savunmuştur (Dikmen, 2015: 88). Taylorizm, işçilerin iş süreçlerindeki özerkliklerini azaltarak onları daha yoğun bir üretim düzenine zorlayan ve işyerindeki gözetim ve denetimi işletme sahiplerine devreden bir iş organizasyon modeli olarak değerlendirilebilir (Ünal, 2023: 11). Ancak Taylorizm ilkelerinin sistematik bir şekilde uygulanması Fordizm ile mümkün olmuştur (Muck, 2003: 48; Topateş, 2018: 50). Fordizm, Taylorizmin daha gelişmiş, daha örgütlü ve iç ve dış kaynaklarla desteklenmiş bir aşaması olarak kabul edilebilir (Şen, 2001: 22).

Ürünleri, üretim sürecini ve işgücünü standartlaştıran fordizm, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası yaygınlaşmıştır. Ancak 1970'li yıllardan itibaren işsizlik oranlarının artışı, üretim ve verimlilik oranlarının düşmesi fordizme yönelik eleştirileri arttırmış, 1980 sonrası büyük işletmeler yerine küçük ve orta ölçekli üretime dayalı, katı işgücü korumaları yerine esnekliğin egemen olduğu post-fordist üretim süreci güçlenmiştir. Fordizm, temelde katı iş kuralları, önceden planlanmış iş organizasyonu ve devlet tarafından çeşitli araçlarla desteklenen birikim rejimini ifade etmektedir. Bu sistem, endüstriyel üretimde standartlaşma



ve seri üretim üzerine odaklanmaktadır. Post-fordizm ise işgücünde esnekliğin tercih edildiği, devletin ekonomik hayattaki etkinliğinin sınırlandırıldığı, ekonomik ve sosyal hakların zayıflatıldığı bir yapıyı ifade eder. Bu rejimde üretim süreçleri daha esnektir ve teknolojik gelişmelere daha duyarlıdır (Ansal, 1997: 649-650).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle sermaye, bir yandan üretimi işgücü maliyetlerinin daha düşük olduğu bölgelere taşıırken diğer yandan da üretimde emek tasarrufu sağlayacak iş organizasyonlarına yönelmektedir. Yeni iş organizasyonlarını gerçekleştirmede anahtar kavram ise “esneklik”tir. Esneklik, bir alt sistemin sisteme uygunluk gösterebilirliğidir. Kavram işgücü piyasası bağlamında, çağın getirdiği değişim gerekliliklerine, çalışma koşullarının değişimine, çalışma yasalarına ve yeni teknolojilere uyum sağlamayı içermektedir. Esnek çalışma; işverenin yasal sınırlamalara bağlı olmaksızın çalışma koşullarını işçiyle yapacağı iş sözleşmesiyle düzenleme özgürlüğünü kapsamaktadır.

Esneklik kavramı işgücü piyasasında çeşitli modeller altında sınıflandırılabilir. Sayısal esneklik, işletmenin çalışan sayısını işe alma ve işten çıkarma yoluyla belirleme yeteneğini ifade etmektedir. Bu yolla işveren işçi alma ve çıkartmada, çalıştırılacak işçinin niteliklerini belirlemede yasal sınırlamalardan olabildiğince kurtulmuş olmaktadır. Örneğin özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi temini sayısal esnekliği sağlamanın yollarından biridir.

Fonksiyonel esneklik, işgücünün daha işlevsel biçimde kullanılmasını sağlamakta, görev değişiklikleri ve birden fazla görevlendirme gibi uygulamaları içermektedir. Çalışma saatlerinin esnekliği, geleneksel mesai saatlerinin değiştirilerek çalışma saatlerinin belirlenmesinde çalışanların tercihlerine esneklik tanınmasını içermektedir. Ücret esnekliği ise işgücü piyasası koşullarındaki değişikliklere göre ücretlerin ayarlanabilmesini ifade etmektedir. Bu esneklik uygulamaları genellikle çalışanlar açısından zorlayıcı olabilmektedir. Örneğin, fonksiyonel esneklik daha yüksek vasıflı ve işbirliğine yatkın işgücünü gerektirebilirken, sayısal esneklik düşük nitelikli ve istihdam alternatiflerine daha açık olan işgücünü gerektirebilir. Ücret esnekliği ve çalışma saatlerinin esnekliği gibi uygulamalar da her zaman çalışanlar lehine olmayabilmektedir. Ancak genel eğilim, esneklik ve özellikle esnek istihdamın yaygınlaşması yönündedir (Mortaş, 2011: 114-116). Özellikle son yıllarda yaygınlaşan gig ekonomisi kapsamında çalışanlar, yukarıda belirtilen birden fazla esnek istihdam modeline (sayısal, fonksiyonel, ücret ve çalışma saatleri esnekliği gibi) dahil olabilmektedir.

Teknoloji, geleneksel işletme sınırlarını zorlayarak, küresel değer zincirlerinin genişlemesini sağlayarak ve işlerin coğrafi dağılımını değiştirerek üretim süreçlerini etkilemektedir. Ayrıca, teknoloji, insanların çalışma şeklini değiştirir-



ken, işyerlerinde üç farklı beceri türüne olan talebi de etkilemektedir. İlk olarak hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerde, rutin olmayan bilişsel ve sosyo-davranışsal becerilere olan talep artmaktadır. İkinci olarak, rutin işe özgü becerilere olan talep azalmaktadır. Üçüncü olarak, farklı beceri türlerinin kombinasyonlarının getirisi artmaktadır. Bu değişiklikler, sadece yeni işlerin eski işleri değiştirmesiyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda mevcut işlerin beceri profillerinin değiştiği şekilde de kendini göstermektedir (Dünya Bankası, 2019: 23). Teknolojik gelişmelerle ve özellikle internet teknolojisinin gelişmesiyle birlikte, organizasyonların kısa süreli işbirlikleri için bağımsız çalışanlarla sözleşme yaptığı “Gig ekonomisi” de gelişmektedir.

## 2. GİG EKONOMİSİ

Gig ekonomisi, son yıllarda geniş bir ilgiye sahip olmasına rağmen, bu kavramın tanımlanması konusunda çok fazla fikir birliği bulunmamaktadır. Gig, bir müzisyen veya müzisyen grubunun tek seferlik sergilediği performansı ifade etmektedir (Cambridge Dictionary, 2022). İlk önce müzik endüstrisinde ortaya çıkan, zamanla pek çok sektöre yayılan gig ekonomisi, serbest ve geçici çalışmaya dayalı bir kavramı ifade etmektedir. Gig ekonomisi, özellikle hizmetler sektöründe, kişilerin belirli saatler arasında bir işyerinde çalışmak yerine uzaktan, daha çok dijital ortamda esnek çalışma saatleri çerçevesinde üretime katılmasını sağlayan sistemin yarattığı ekonomik faaliyetler olarak tanımlanabilmektedir (Eğilmez, 2022). Bireylerin geçici iş fırsatlarına erişim sağlamak amacıyla, çoğunlukla bir aracı platform veya internet sitesi üzerinden iş bulup gerçekleştirdiği iş modeli, genellikle üç taraflı ilişkileri içeren bir organizasyon biçimidir (Aloisi, 2016: 654-655; De-Stefano, 2016: 475; Todoli-Signes, 2017:1 94-195; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 3; Erdut, 2021: 41). Bu iş modeli literatürde “Gig ekonomisi” olarak tanımlanmakla birlikte, dijital ekonomi, platform ekonomisi, Uber ekonomisi, talep üzerine ekonomi (on-demand economy), freelance ekonomisi, emek platformu ekonomisi, paylaşım ekonomisi, işbirliğine dayalı ekonomi, 1099 ekonomisi gibi farklı terimlerle de ifade edilmektedir (Ünal, 2023: 17-19).

Gig ekonomisi, esnek çalışmaya dayalı ve işverenle çalışan arasındaki ilişkinin özellikle belirsizleştiği bir model olarak ön plana çıkmaktadır. Talebe dayalı ticareti desteklemek amacıyla, sağlayıcıları müşterilerle eşleştiren pazarların bir araya toplandığı bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Temel modelde, gig çalışanları, şirketlerle resmi anlaşmalar yaparak, şirketin müşterilerine hizmet sunmaktadır. Potansiyel müşteriler, internet tabanlı teknolojik platformlar veya akıllı telefon uygulamaları aracılığıyla hizmet taleplerini iletebilmekte ve sağlayıcıları arayabilmektedir. Aracı şirketler tarafından istihdam edilen gig çalışanları, talep

edilen hizmetleri yerine getirerek karşılığında ücret almaktadır. Gig ekonomisi, genellikle işverenler, çalışanlar ve müşteriler arasında kısa vadeli iş ilişkileriyle karakterize edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, gig ekonomisi yeni bir olgu değildir. Aslında, yirminci yüzyılın ortalarından önce ekonominin önemli bir bölümünü oluşturan tipik olmayan, geçici, serbest veya koşullu çalışma düzenlerinin dijital bir versiyonunu temsil etmektedir ve son otuz yılda yeniden tanımlanmaya başlanmıştır. Gig ekonomisinde çalışma, çevrimiçi platformlar aracılığıyla işverenler ve çalışanlar arasında iş aracılığıyla yönetilen yeni bir çalışma ekosistemi içerisinde gerçekleşmektedir. Bu noktada, dijitalleşme, işin doğası ve iş kalitesi üzerinde önemli etkileri olan yeni bir yapıyı desteklemektedir. Gig şirketlerinin çoğu, kitle kaynaklı iş platformları, taşımacılık platformları, teslimat/ev görevi platformları ve çevrimiçi serbest çalışma platformları gibi dört çalışma platformu kategorisinden birinde yer almaktadır. Her bir platform içerisinde yer alan şirketlerin şekli ve işlevi nispeten benzerdir, bu ise daha da kurumsallaşmış bir organizasyon alanının varlığını işaret etmektedir (Kalleberg ve Dunn, 2016: 2).

Gig kavramının tanımına ilişkin yaklaşımlar, konunun farklı boyutlarını ele alarak anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda, literatürdeki tanımlar çoğunlukla iş düzenlemeleri, vergi uygulamaları veya çalışmanın doğası gibi unsurlara odaklanmaktadır. Standart olmayan çalışma düzenlemeleri, alternatif iş düzenlemelerini içererek serbest çalışma, geçici ajans çalışması, kendi işinde çalışma ve taşeron çalışması gibi çalışma biçimlerini kapsamaktadır. İş düzenlemelerine dayalı tanımlara göre, gig çalışması genellikle geçici veya proje temelli olup, işçiler belli bir görevin tamamlanması veya belirli bir süre için işe alınmaktadır. Bu durumda, işçilerin bir işvereni olabilir, ancak ödemeyi yapan şirket, çalıştıkları yerden farklı da olabilir. Vergi uygulamaları veya yasal sınıflandırmalara dayalı tanımlarda ise çalışanlar ve bağımsız yükleniciler arasındaki ayrım ön plana çıkmaktadır. Çalışmanın doğası üzerine odaklanan tanımlar da vardır. Bu tanımlar, çalışmanın günlük faaliyetleri, planlama esnekliği veya doğrudan denetim eksikliği gibi özelliklerine odaklanarak gig çalışmasını belirlemeye yönelmektedir. Farklı tanımlar arasında benzerlikler ve örtüşmeler bulunmakla birlikte, her bir tanım gig ekonomisi hakkında önemli ve aydınlatıcı bilgiler sunmaktadır (<https://www.gigeconomydata.org>).

Gig ekonomisi kavramını tanımlamada yaşanan farklı yaklaşımlar, çalışma ilişkilerinin taraflarını adlandırmada da yaşanmaktadır. Gig ekonomisindeki üç taraflı çalışma ilişkisini Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2021: 33) işçi, müşteri ve dijital işgücü platformları olarak adlandırırken Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD, 2021: 24), sağlayıcı, kullanıcı ve dijital platform olarak adlandırmaktadır. Çevrimiçi platformlar, genellikle işçi kavramının yerine serbest çalışanlar, tasarımcılar, bilgisayar korsanları, yarışmacılar, katılımcılar

gibi tanımlamaları tercih ederken, talep üzerine faaliyet gösteren platformlar ise üçüncü taraf sağlayıcılar, tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar, sürücüler, kaptanlar, teslimat ortakları, ulaşım hizmeti sağlayıcıları gibi terimleri kullanmaktadır (ILO, 2021: 199). Bu tercihlerin arkasında, işçi-işveren ilişkisini vurgulamaktan veya işçi kimliğini öne çıkarmaktan kaçınılarak, farklı kavramlar aracılığıyla daha nötr bir dilin benimsenmesi gerektiği öne sürülmektedir (Cherry, 2021: 15).

Geleneksel işveren-çalışan ilişkisinin değiştirildiği çalışma düzenlemelerine “standart olmayan çalışma düzenlemeleri” denir. Evrensel olarak kabul edilen bir sınıflandırma olmasa da bu düzenlemeler tam zamanlı çalışmadan, ikinci bir işveren aracılığıyla çalışmaya, çağrı üzerine çalışmaya, geçici olarak çalışmaya, yasal istihdam tanımı dışında çalışmaya ve benzeri durumları içerebilir. Bu düzenlemeleri destekleyenler bunları “esnek” olarak değerlendirirken, karşıtları onları “belirsiz ve güvencesiz” olarak nitelendirmiştir. Geçici iş, ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu (BLS)’na göre, “uzun vadeli istihdam için açık veya örtülü bir sözleşme içermeyen herhangi bir çalışma düzenlemesi” olarak tanımlanmakta ve bağımsız yüklenicileri, çağrı üzerine çalışanları ve sözleşme şirketleri tarafından sağlanan çalışanları içermektedir. Hükümet Sorumluluk Dairesi bu tanımı genişleterek ek standart olmayan çalışma düzenlemelerini de içeren bir tanımlamaya gitmektedir. Standart olmayan çalışma ilişkileri, mesleki güvenlik ve sağlık konularında sorunlar ortaya çıkarmaktadır (Tran ve Sokas, 2017: 64). Gig ekonomisi ile standart olmayan işlerde önemli artışlar meydana gelmiştir. Sonuç olarak gig ekonomisinin gelişmesi, işin taraflarını, biçimlerini ve kurallarını köklü şekilde değişime uğratmıştır.

Gig ekonomisi platformlarının düşük giriş engelleri, platformların hızla büyümesine katkıda bulunurken, işgücü arzını da artırmaktadır (Woodcock ve Graham, 2020: 63-66). Gig ekonomisi platformlarına katılım için en az üç temel koşulun karşılanması gerekmektedir. İlk olarak, bireyin dijital bir cihaza (bilgisayar, tablet, akıllı cep telefonu) veya araca (araba, motor, bisiklet) erişimi olmalıdır. İkincisi, bireyin internete erişim imkânına sahip olması gerekmektedir. Son olarak, platformların talep ettiği becerilere sahip olunması gerekmektedir (Webster, 2016: 2).

Gig ekonomisi platformları, ulusal, bölgesel ve küresel ölçekte hızla büyümekte ve çalışma ilişkilerini bozan bir şekilde ilerlemektedir (Erdut, 2021: 33). Dijital platform teknolojileri aracılığıyla çalışanların sayısı da hızla artmaktadır. ABD’de sadece Uber’in filosunda neredeyse yarım milyon sürücü bulunmaktadır. Gig işçileri, sürücüler, teslimat elemanları, kişisel asistanlar, usta yardımcıları, temizlikçiler, aşçılar, köpek ve bebek bakıcıları gibi farklı alanlarda faaliyet gösterebilmektedir. Ayrıca, hemşireler, doktorlar, öğretmenler, programcılar, ga-

zeteciler, pazarlama uzmanları ve avukatlar gibi daha uzmanlaşmış profesyoneller de giderek artan bir şekilde gig ekonomisine katılmaktadır (Lobel, 2016: 2).

Gig ekonomisi platformları, genellikle talep üzerine ve çevrimiçi olmak üzere iki ana kategori altında sınıflandırılmaktadır. Talep üzerine platformları veya çalışma modelleri, coğrafi olarak yakın arz ve talep ilişkisine dayanmaktadır. Bu çalışma modelinde, akıllı cep telefonu uygulamaları aracılığıyla talep edilen hizmet platforma iletilmekte ve platform, uygun bir arz sağlamaktadır. Arz ile talep, uygulama üzerinden eşleştirilmekte böylece iş veya hizmet gerçekleştirilmektedir (Stewart ve Stanford, 2017: 421-425). Talep üzerine çalışma modeli, yolcu taşıma hizmetleri, gıda dağıtımı, yaşlı bakımı, sağlık hizmetleri, avukatlık, mimarlık, temizlik gibi çeşitli hizmet türlerini içermektedir (Friedman, 2014: 172; Woodcock ve Graham, 2020: 82-85; Ünal, 2023: 21).

Çevrimiçi çalışma modeli ise mekânsal kısıtlama olmaksızın internet siteleri aracılığıyla gerçekleştirilen bir iş modelini ifade etmektedir. Bu çalışma modeli, veri girişi, muhasebe, sanal asistanlık, çeviri, seslendirme sanatçılığı, uzaktan pazarlama, yazılım geliştirme gibi bilgi ve iletişim teknolojisi odaklı işleri içermektedir (Woodcock ve Graham, 2020: 84-87; ILO, 2021: 74).

Gig çalışanları, genellikle kendi organizasyonlarının sahibidirler ve bir görevi kabul etmek konusunda bağımsızdırlar. İş için gerekli araç ve malzemelere sahip olan gig çalışanları tüm iş risklerini üstlenirler. Çevrimiçi bir platform aracılığıyla çalışan, iş için gerekli araç ve malzemelere sahip olan, ne zaman (program özgürlüğü), ne kadar süreyle (çalışma saatleri özgürlüğü) ve işi yapmayı isteyip istemediğini seçebilen yeni işçi tipleri dolayısıyla daha çok serbest çalışan kategorisinde ele alınabilir ve geleneksel bir istihdam ilişkisine daha az uyduğu düşünülmektedir. İş hukuku, bu yeni zorluklarla başa çıkarken, “çalışan”ın tanımını genişletmiştir. Bu bağlamda, bir işveren tarafından düzenlendiğinde, belirlendiğinde, kullanıldığında ve denetlendiğinde iş, belirli bir özerkliğe sahip olsa bile bir çalışan olarak sınıflandırılacaktır. Bu nedenle, çevrimiçi platform çalışanlarının bir şirketin organizasyonel alanında ve kontrolü altında kalıp kalmadığının belirlenmesi son derece önemlidir (Signes, 2017: 5).

Gig ekonomisi, talep üzerine ticareti desteklemek amacıyla sağlayıcıları, tüketicilere bir görev (veya iş) temelinde eşleştiren pazarlardır. Temel modelde, gig çalışanları, talep üzerine şirketlerle resmi anlaşmalar yaparak şirketin müşterilerine hizmet vermektedir. Potansiyel müşteriler, sağlayıcıları arayabilen veya işleri belirleyebilen bir internet tabanlı teknoloji platformu veya akıllı telefon uygulaması aracılığıyla hizmet talep etmektedir. Şirketler tarafından istihdam edilen sağlayıcılar (yani gig çalışanları), talep edilen hizmetleri sağlamakta ve işler karşılığında ücret almaktadır. İşletme modelleri, teknoloji platformlarını kontrol

eden şirketler ve ilişkili markaları arasında farklılık göstermektedir. Bazı şirketler sağlayıcılara fiyat belirleme veya üzerlerine alacakları işleri seçme imkânı tanırken, diğerleri fiyat belirleme ve atama kararlarında kontrolü elinde tutmaktadır. Bazıları yerel pazarlarda faaliyet gösterirken (örneğin, belirli şehirler), diğerleri küresel bir müşteri tabanına hizmet vermektedir. Sürücü hizmetleri (örneğin, Lyft, Uber) ve kişisel ev hizmetleri (örneğin, TaskRabbit, Handy) belki en çok bilinenleridir. Ancak gig ekonomisi iş dünyası hizmetleri (örneğin, Freelancer, Upwork), teslimat hizmetleri (örneğin, Instacart, Postmates) ve tıbbi bakım (örneğin, Heal, Pager) gibi birçok sektörde faaliyet göstermektedir. Bazı istisnaları olmasına rağmen, şirketler, sağlayıcıları bağımsız yükleniciler olarak görmekte ve çalışanlarını müşteri yönlendirmelerini sağlamak ve işlemler yapmak için gig platformlarını kullanmaktadırlar. Ayrıca, birçok “on-demand şirket”, sağlayıcılara işleri seçme veya reddetme, saatlerini ve katılım düzeylerini belirleme ve çalışmalarının diğer yönlerini kontrol etme konusunda bir miktar (veya mutlak) yetki vermektedir. Bu yönleriyle gig ekonomisi, geleneksel serbest çalışma (yani bir dizi iş ve projeden gelir elde eden kendi işini yapan çalışanlar) genişlemesi olarak görülebilir. Ancak gig işleri geleneksel serbest çalışma işlerinden bazı farklılıklar göstermektedir. Teknoloji platform şirketi tarafından oluşturulan tanınmış bir mağaza ve marka, sağlayıcıları için giriş maliyetlerini azaltmakta ve farklı demografik, beceri ve kariyer özelliklerine sahip grupları içeri çekebilmektedir. Gig çalışanlarının bir şirket kurma ve tüketici tabanına pazarlama yapma konusunda yatırım yapmalarına gerek olmadığı için işletme maliyetleri düşük olabilmekte ve çalışanların gig piyasasında daha geçici bir şekilde yer almalarına (yani çalışma saatlerinin ve programlamanın daha fazla esnek olmasına) izin verebilmektedir (Donovan vd., 2016: 1-2).

“Gig işçisi” terimi, sınırlı bir zaman dilimi içinde tamamlanması gereken geçici bir işi kabul eden ve olağandışı çalışma koşullarında çalışan bireyleri ifade etmektedir. Öte yandan, “platform işçileri” terimi genellikle web tabanlı platformlar aracılığıyla doğrudan müşterilere hizmet sunan şirketlerde istihdam edilen çalışanları kapsamaktadır. Son yıllarda, geçici işçilerin işgücündeki payı önemli ölçüde artmıştır. Bu artış, işçilere sağladığı avantajlardan kaynaklanmaktadır. Bu avantajlar arasında iş günleri, tatiller, vardiyalar ve tercih ettikleri kuruluşlar konusunda daha fazla seçim özgürlüğü bulunmaktadır. Bu esneklik, işçilere kendi tercihlerine göre iş seçme ve çalışma sürelerini belirleme imkânı sunmaktadır, dolayısıyla bir işe zorlanma durumundan kaçınılmaktadırlar. Gig ekonomisi, geleneksel istihdam modellerinden farklı bir yaklaşımı benimsemektedir. Tam zamanlı çalışanları, bağımsız yükleniciler ve serbest çalışanlarla değiştirme eğilimindedir. Bu dönüşümün temel amacı, işverenlerin maliyetlerini azaltırken işçilere daha fazla esneklik ve özerklik sağlamaktır. Ancak bu yeni çalışma mo-



deli beraberinde bazı güvence eksikliklerini de getirmektedir. Özellikle, bağımsız yükleniciler ve serbest çalışanlar, sosyal güvenlik, sağlık sigortası ve emeklilik gibi konularda daha az koruma ve güvenceye sahip olabilmektedir (<https://www.khuranaandkhurana.com>).

## 2.1. Gig Ekonomisinin Temel Büyüklükleri

Küreselleşme, internet teknolojisindeki ilerlemeler ve Covid-19 pandemisi, son yıllarda gig ekonomisinin hızla genişlemesine katkıda bulunmuştur. Dünya Bankası (2023: 1)'nın, verilerine göre küresel işgücünün %4,4 ile %12,5'inin (154 milyon ile 435 milyon arasında değiştiği öngörülmekte) gig ekonomisinin bir parçası olduğu tahmin edilmektedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan İşin Geleceği (2023) adlı araştırma projesinde 2027 yılına kadar işlerin yaklaşık %23'ünün değişmesi beklenmektedir. Rapora göre teknolojinin adaptasyonu ve dijitale erişimin artması net iş büyümesi yaratırken daha fazla iş kaybını da beraberinde getirecektir. Dijitale erişimin artması gig çalışanlarının artmasını beraberinde getirecektir.

Gelişmiş ekonomilerde (örneğin ABD, Almanya, İsveç, Birleşik Krallık ve İspanya), gig ekonomisinde çalışanların oranı %1 ila %4 arasında değişirken, gelişmekte olan ekonomilerde (örneğin Çin, Hindistan ve Brezilya) bu oran %5 ila %12 arasındadır. ABD'lerinde çalışanların yaklaşık %10'u gig platformlarının ikincil gelir kaynağı olarak kullanırken, Çin ve Hindistan'da çalışanların yaklaşık %30'u kullanmaktadır (BCG, 2021: 21). Özellikle Hindistan, gig ekonomisinde çalışanlar açısından uzun süredir en büyük paya sahip ülke konumundadır. Bangladeş ve Pakistan da önemli paylara sahip diğer ülkeler arasında yer almaktadır. ABD, Birleşik Krallık, Filipinler ve Ukrayna gibi ülkeler de gig ekonomisinde belirgin bir varlık göstermektedir (Ostaj, 2021: 35). Gig çalışanları Doğu Avrupa ülkelerinde de toplam işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Aleksynska, 2021). Ancak Afrika'da gig çalışanlarının oranı, diğer kıtalara göre bilgisayar ve cep telefonu sahipliğinin daha düşük olmasından dolayı daha azdır. Benzer şekilde, Latin Amerika ülkelerinde de sosyoekonomik faktörlere bağlı olarak gig çalışanlarının oranı düşüktür (Charles, 2022: 10).

Sürekli dijital genişleme, şirketlerin verimli süreçler arayışı ve son salgın olayları, gig ekonomisinin gelecekte daha hızlı bir şekilde büyüyeceğine dair güçlü sinyaller vermektedir. Dijital platformların gelişimi, bağımsız çalışmak isteyen profesyonellerin dünya çapında potansiyel müşterilerle etkileşime girmesine olanak tanırken, aynı zamanda beyin göçünü yavaşlatıcı bir etki yapmaktadır. Ancak uzmanlar, bu trendin, daha gelişmiş politikalar ve güvenceler sunan ülkelere göç etmeye yol açabileceğini öngörmektedir (UNDP, 2021).

**Tablo 1.** Gig Ekonomisini Temsil Eden Seçilmiş Değişkenlerin Ülkelere Göre Dağılımı

| Değişkenler                                                                                                | Hindistan | Bangladeş | Pakistan | ABD     | İngiltere | Filipinler |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|---------|-----------|------------|
| Nüfus (dünyadaki payı %; 2021)                                                                             | 17        | 2,1       | 3.1      | 4.3     | 0.8       | 1.4        |
| İnternet kullanıcılarının oranı(%; 2020)                                                                   | 40.6      | 58.4      | 32.4     | 95.6    | 94.9      | 72.1       |
| Gig ekonomisinde asgari saatlik ücret (PPP USD'ye çevrilmiş; 2018)                                         | 1.07      | 1.47      | 7.86     | 10.83   | 3.21      | 5.29       |
| Sosyal yardımlara erişim (işten ayrılma sonrası işsizlik yardımı / katkı süresinin minimum uzunluğu; 2019) | Yok       | Yok       | Yok      | 6-12 ay | Evet      | Yok        |
| Tarım dışında enformel sektörde çalışanların tüm çalışanlar içindeki oranı (%) (2018)                      | 78.1      | 82.0      | 70.8     | 18.3    | 13.4      | -          |
| İşgücü piyasası düzenlemeleri (2020)                                                                       | 41.2      | 6.4       | 41.3     | 87.9    | 73.1      | 57.4       |

Kaynak: OSTOJ, 2021: 35.

Gig ekonomisinin küresel boyuttaki iş hizmetlerinin arzında Hindistan'ın lider konumda olduğu görülmektedir. Hindistan'ın yüksek nüfusu da bu durumu desteklemektedir. Bangladeş ve Filipinler gibi ülkelerde de yüksek internet kullanım oranı, gig ekonomisinin büyümesine katkı sağlamaktadır. ABD ve İngiltere gibi bazı ülkelerde gig çalışanlarının daha yüksek saatlik ücretlere sahip olması, işgücü piyasasındaki farklılıkları yansıtmaktadır. Gig çalışanlarının sosyal yardımlara erişim imkânı İngiltere ve ABD'de mevcutken, diğer ülkelerde bulunmamaktadır. Hindistan, Bangladeş ve Pakistan gibi ülkelerde tarım dışında çalışanların oranı oldukça yüksektir, bu veriler gig ekonomisinin bu bölgelerdeki önemini vurgular niteliktedir. Hukuksal düzenlemelerin esneklik derecesi de ülkelere göre değişmektedir; ABD ve İngiltere gibi ülkelerde işgücü piyasasında daha esnek düzenlemeler mevcutken, diğer ülkelerde daha katı düzenlemeler bulunmaktadır.

Gig ekonomisinin mali boyutunu ölçmek zor olmakla birlikte, kayıtdışı faaliyetlerin yaygın olduğu bilinmektedir. Aşağıdaki Tablo 2'de küresel gig gelirleri verilerine yer verilmektedir.



**Tablo 2.** 2021 Yılı Küresel GİG Gelirleri

| Kategori                                                     | Gelir<br>(Milyar<br>Dolar) | Yüzde | Açıklama                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ulaşım<br>Temelli<br>Hizmetler<br>(TRNS)                     | 117.8                      | 57.8  | Bu sınıflandırma, ulaşım odaklı hizmetleri içermektedir ve sürücülerin veya araçlarını paylaşan kişilerin katıldığı bir sektörü ifade etmektedir. Bu kategoriye, yolculuk paylaşımı, teslimat hizmetleri ve şoförlük gibi faaliyetler dahildir. Toplam gig ekonomisi gelirinin %57.8'ini oluşturmaktadır.                       |
| Varlık<br>Paylaşım<br>Hizmetleri<br>(ASSET)                  | 68.1                       | 30.3  | Varlık paylaşım hizmetlerini temsil eden bir diğer kategori ise insanların sahip oldukları varlıkları kiralayarak veya paylaşarak gelir elde ettiği alandır. Araç kiralama platformları veya konaklama paylaşım platformları gibi platformlar bu kategoriye dahildir. Toplam gig ekonomisi gelirinin %30.3'ünü oluşturmaktadır. |
| El Yapımı<br>Ürünler, Ev<br>& Çeşitli<br>Hizmetler<br>(HGFM) | 16.7                       | 8.2   | El yapımı ürünlerin, ev hizmetlerinin ve çeşitli diğer hizmetlerin yer aldığı sektörü ifade eden bir diğer kategori, el becerileriyle yapılan ürünlerin satışı, ev temizliği, tadilat işleri veya kişisel yardımcılık gibi hizmetler içerir. Bu kategori, toplam gig ekonomisi gelirinin %8.2'sini oluşturmaktadır.             |
| Profesyonel<br>Hizmetler<br>(PRFS)                           | 7.7                        | 3.8   | Profesyonel hizmetleri temsil eden bu kategori, serbest çalışan profesyonellerin uzmanlık gerektiren hizmetlerini içermektedir. Danışmanlık, mühendislik, muhasebe veya yazılım geliştirme gibi hizmetler bu kategoriye örnektir. Bu kategori, toplam gig ekonomisi gelirinin %3.8'ini oluşturmaktadır.                         |

Kaynak: Broda (2021).

Tablo 2 verilerine göre, küresel gig ekonomisinin 2021 yılında en büyük gelir kaynakları ulaşım temelli hizmetler (%57.8) ve varlık paylaşım hizmetleri (%30.3) kategorileridir. El yapımı ürünler, ev ve çeşitli hizmetler kategorisi ise toplam gelirin %8.2'sini oluşturmaktadır. Gig ekonomisinde danışmanlık, mühendislik, muhasebe gibi profesyonel hizmetlerin oranı düşük olsa da yakın gelecekte bu hizmetlere olan talebin artması beklenmektedir. Tablo 3'te, gig ekonomisinin genel büyüklüğü ve kategorilere göre dağılımı gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Gig Ekonomisinin Genel Büyüklükleri

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BCG Henderson verilerine göre:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Gelişmiş ekonomilerdeki işgücünün %3 ila %10'u ve bazı gelişmekte olan ülkelerdeki işgücünün %30'dan fazlası, gig platformlarını ikincil bir gelir kaynağı olarak tanımlamaktadır.</li> <li>Ayrıca, gelecekteki istihdam tercihleri incelendiğinde, işçilerin yaklaşık %45'i bağımsız kalmayı ve gerektiğinde müşteri tabanlarını artırarak gelirlerini artırmayı tercih ederken, yalnızca %20'si tam zamanlı bir maaşlı pozisyon elde etmeyi arzu etmektedir.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| McKinsey verilerine göre:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Geleneksel işlerde çalışanların altıda biri bağımsız bir gelir kaynağına sahip olmayı arzulamaktadır.</li> <li>ABD ve AB-15 ülkelerindeki işgücünün %20 ila %30'u bugün bir şekilde bağımsız olarak gelir elde etmektedir.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| PYMNTS verilerine göre:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Gig ekonomisi çalışanlarının, 2018 yılında toplam ABD gelirinin 1.4 trilyon dolardan fazlasını oluşturması beklenmektedir. Bu, ekonomideki önemli bir payı temsil etmektedir.</li> <li>Gig çalışanların %55'i aynı zamanda tam zamanlı veya düzenli işlerde çalışmaktadır, bu da onların birden fazla kaynaktan gelir elde etme eğiliminde olduğunu göstermektedir.</li> <li>Katılımcıların %9'u gig işinin temel sebebinin ekstra para kazanmak veya günlük masrafları karşılamak olduğunu belirtmektedir, bu da ek gelir sağlama ihtiyacının yaygın olduğunu göstermektedir.</li> <li>Gig işlerde en fazla çalışanlar sanat, tasarım, eğlence, spor ve medya alanında (%14) iş bulmaktadır. Bunu satış ve ilişkili işler (%10) takip etmektedir. Bu, farklı sektörlerdeki talep ve iş fırsatlarının çeşitliliğini yansıtmaktadır.</li> <li>ABD iş gücünün %40'ı gelirinin en az %40'ını gig çalışmaları aracılığıyla elde etmektedir. Bu da gig ekonomisinin ülke genelinde yaygın bir şekilde benimsendiğini ve ekonomik önemini vurgulamaktadır.</li> <li>%75.7'si tam zamanlı bir iş için gig çalışmalarından vazgeçmeyecektir. Bu durum gig işlerinin tam zamanlı istihdam ile birlikte değerlendirildiğini göstermektedir.</li> <li>Gig ekonomisine bağımlı çalışanların %60'ı alternatif bir işe ihtiyaç duymadığı veya istemediği için bağımlıdır. Bu durum gig çalışmalarının istikrarlı bir gelir kaynağı olarak görüldüğünü göstermektedir.</li> <li>Gig çalışanların %41'i, özel becerilere sahip oldukları için bir projeyi tamamlamak için işe alındıklarını belirtmektedir. Bu da yeteneklerin ve uzmanlığın gig ekonomisinde değerli bir varlık olduğunu vurgulamaktadır.</li> </ul> |
| Upwork verilerine göre:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ABD'de 57.3 milyon kişi serbest çalışmaktadır ve bu sayının 2027'ye kadar 86.5 milyona çıkması beklenmektedir.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Gallup verilerine göre:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ABD'deki çalışanların %36'sı, ana veya ikincil işleri aracılığıyla gig ekonomisine katılmaktadır.</li> <li>Gig çalışanların %64'ü tercih ettikleri türde işler yaptıklarını belirtmektedir.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Edison Research verilerine göre:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Gig çalışanların %44'ü için gig ekonomisindeki işler ana gelir kaynağıdır.</li> <li>18-34 yaş aralığındaki gig çalışanların %53'ü için bu işler ana gelir kaynağını oluştururken, genç nüfusun %38'i gig ekonomisinin bir parçasıdır. Bu veriler gig ekonomisinin gençler arasında yaygın olduğunu ve önemli bir gelir kaynağı olarak kabul edildiğini göstermektedir.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| JPMorgan Chase verilerine göre:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Çevrimiçi Platform Ekonomisi sürekli büyümeye devam etmektedir. 2013 ile 2018 arasında, taşımacılık platformları hem katılımcı sayısı hem de toplam işlem hacmi açısından hâkim konuma gelmiştir. Ancak çevrimiçi platformlarda yer alan katılımcıların çoğu yılın sadece birkaç ayında aktiftir.</li> <li>Çevrimiçi platform gelirleri, aileler için önemli bir gelir kaynağını temsil etmektedir. Bununla birlikte, Çevrimiçi Platform Ekonomisi'nin geleneksel gelir kaynaklarını tamamen yerine geçtiğine dair kesin kanıt bulunmamaktadır. Platform çalışması, ilkel olarak "işin geleceği"ni temsil edebilir, ancak katılımcılar genellikle bunu geleceği şekillendirecek bir kullanıma koymamaktadır.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Kaynak: Zeyt 2023 yılı verilerinden derlenmiştir.

Tablo 3 verilerine dayanarak, gig ekonomisinin genel büyüklüğünün arttığı ve giderek daha yaygın hale geldiği ifade edilebilir. Çalışanların önemli bir bölümü, gig platformlarını ikincil bir gelir kaynağı olarak tercih etmektedir. Ayrıca, bağımsız çalışma ve gelirlerini müşteri ekleyerek artırma eğilimi, tam zamanlı bir maaşlı pozisyon bulmayı tercih etmeye göre daha yaygındır. Bu iş modelleri, özellikle genç nesiller arasında popülerdir ve birçok kişi için ana gelir kaynağı haline gelmiştir. Ancak veriler, gig ekonomisinin geleneksel gelir kaynaklarını tamamen yerine geçmediğini de göstermektedir. Çoğu aile için geleneksel istihdam modeli önemini korumakta ve platform çalışması genellikle ek gelir sağlama amacıyla tercih edilmektedir.

Gig ekonomisi giderek büyüyen bir sektör olmakla birlikte, çalışanlar arasında tercihler ve gelir kaynakları açısından çeşitlilik gözlemlenmektedir. Hem bağımsız çalışma fırsatları hem de geleneksel istihdam arasında bir denge bulunmaktadır ve her iki model de farklı kesimler arasında popülerlik kazanmaktadır.

## 2.2. Gig Ekonomisinin Avantajları

Gig ekonomisi, işletmeler ve çalışanlar için farklı avantajlar sunmaktadır. İşletmeler açısından bazı avantajlar şunlardır:

- 1. Maliyet:** Gig ekonomisinde faaliyet göstermek, işletmelerin etkinlik maliyetlerini ve giderlerini minimize etmelerini sağlamaktadır. Uzak-tan çalışanları tercih etmek, pahalı iş mekânlarına ve büyük ofislere ihtiyacı azaltmaktadır. Ayrıca bağımsız yüklenicileri işe almak, işverenlerin çalışan yükümlülükleri, emeklilik planları ve ücretli hastalık izinleri gibi büyük masraflarını ortadan kaldırmaktadır.
- 2. İşgücü:** Gig ekonomisi, platform şirketleri tarafından serbest çalışanlarla doğrudan eşleştirilebilen bir işgücü sağlamaktadır. Bu durum, işe alım süreci boyunca araçlarla uğraşma zorunluluğunu ortadan kaldırır ve işi tamamlamak için insan bulmayı kolaylaştırmaktadır (CFI, 2022).
- 3. Hızlı Ölçeklenebilirlik Yeteneği:** Gig ekonomisinden en çok fayda sağlayanlar genellikle küçük işletmelerdir. Bu işletmeler, ofis alanı, ekipman veya yan haklar gibi gereksinimleri karşılamak zorunda olmadıkları için zaman ve maliyet tasarrufu sağlarlar. Ayrıca gig ekonomisi bireyleriyle çalışarak çeşitlilik arz eden işletmeler, esnek çalışanlardan oluşan geniş bir yetenek havuzuna erişebilirler (Navi, 2022).

Gig ekonomisinin çalışanlar için sağladığı avantajlar şunlardır:

- 1. Esnek Çalışma İmkânı:** Özellikle esneklik ihtiyacı olan bireyler için gig ekonomisi, önemli bir çalışma yöntemi olma özelliğine sahiptir. Çalışanlar,

katı bir rutin baskısı olmaksızın çalışma saatlerini ve süresini belirleyebilmekte, bu da diğer sorumluluklara odaklanmalarına ve kendi sağlık ve refahlarını korumalarına olanak tanımaktadır.

2. **Düşük Bağlılık:** Gig ekonomisi, çalışanlara memnun olmadıkları bir iş veya şirketle ilişkilerini sonlandırıp başka bir işte çalışmaya başlamak konusunda esneklik sağlamaktadır.
3. **Uzaktan Çalışma İmkânı:** Ofis hayatından hoşlanmayanlar için gig ekonomisi tercih edilebilir bir seçenek olabilir. Çünkü gig çalışanları genellikle evden çalışma esnekliğine sahiptirler (FE, 2022).
4. **İş Çeşitliliği:** Gig ekonomisi çalışanları, geniş bir iş çeşitliliğiyle karşılabilmektedir. Her proje veya görev, farklı unsurlar içerebilmekte ve bu da işi ilgi çekici kılmaktadır. Bu şekilde, çalışanlar her gün farklılık gösteren işlere daha fazla hevesle yaklaşabilmekte ve daha yaratıcı olabilmektedir.
5. **Gelir:** Gig çalışanları için ücret, şirketten şirkete değişebilmektedir. Ancak genellikle çalışma saatlerine göre saatlik ücret talep edilmekte ve çalışanlar çalışma saatlerini kontrol edebilmekte, ek gelir elde edebilmektedir. Hatta çalışanların daha yüksek eğitim almalarına olanak tanımaktadır (WGU, 2018).

Sonuç olarak, gig ekonomisi, teknolojik ilerlemelerin bir sonucu olarak işverenlerin tercih ettiği yeni ve esnek bir istihdam modeli olarak ortaya çıkmıştır. Bu modelde, mevcut işler platformlar aracılığıyla yeni bir şekle dönüşmekte ve işgücü piyasasında farklı bir yapı oluşturmaktadır. Aynı zamanda gig ekonomisi, uluslararası işbölümünde yeni mekansal erişim imkanları sunarak, gelişmekte olan ülkeler için kalkınma fırsatları yaratmaktadır. Bu ekonomik model, yeni iş fırsatları oluşturmakta ve yeterli gelire erişemeyen veya ek gelir elde etmek isteyen bireyler için gelir potansiyeli sunmaktadır. Ayrıca, hasta, yaşlı ve çocuk bakımı gibi hizmetlerde yer alan ve genellikle ücretsiz emek olarak kabul edilen kişiler için iş ve yaşam dengesi sağlamaktadır. Bu süreç aynı zamanda sermaye için yeni bir artı değer üretimi kaynağı olarak da değerlendirilebilir (Ünal, 2023:27).

### 2.3. GİG Ekonomisine Yönelik Eleştiriler

Gig ekonomisi, tam zamanlı istihdamın yerine geçerek, geçici çalışanların daha ucuz ve esnek olmaları nedeniyle tercih edilmesiyle karakterize edilmektedir. Bu durum, bazı sektörlerde geleneksel kariyer yollarını tercih eden ve istikrar ile güvenlik arayışında olan çalışanların geri planda kaldığı anlamına gelmektedir. Esnekliği ile öne çıkan gig çalışmaları, aslında iş-yaşam dengesini, uyku düzenini ve günlük yaşam aktivitelerini olumsuz etkilemektedir. Çünkü gig ekonomisinde-

ki esneklik, çalışanların diğer ihtiyaçlarını göz ardı ederek sürekli olarak müsait olmalarını gerektirmektedir. Gig ekonomisindeki rekabet artarken, iş bulamayan gig çalışanlarının genellikle işsizlik sigortası kapsamında yararlanamadığı gözlemlenmektedir. Ayrıca gig ekonomisindeki çalışanlar, geleneksel çalışanlardan ziyade girişimciler gibi davranma eğilimindedir. Bu durum, bireysel çalışanlar için daha fazla seçim özgürlüğü sağlayabilirken düzenli bir gelir, ekonomik ve sosyal avantajlar (örneğin, emeklilik hesabı), iş güvencesi gibi kavramlar hızla geçmişte kalmaktadır. Gig ekonomisi, iş dünyasının geleceği olarak kabul edilebilirken, geleneksel iş yapılarının ve güvencelerin yerini almak yerine, onları tamamlayıcı bir şekilde işlev görmektedir (Investopedia, 2022).

**Düşük ücret:** Gig çalışanları yıllık olarak 15.000 dolara kadar kazanma potansiyeline sahip olsalar da Earnest adlı çevrimiçi kredi sağlayıcısı tarafından yapılan bir araştırma, yaklaşık %85'inin tek bir yan işten aylık olarak 500 dolar-dan az kazandığını ortaya koymaktadır. Bu durumda, çözüm genellikle birden fazla gig işini üstlenmek olarak ortaya çıkmaktadır (Singletary, 2021).

**Haklar:** Gig işlerinin çoğu, sağlık veya emeklilik gibi hakları çalışanlara sunmamaktadır. Uzun vadeli bazı sözleşmeler nadiren sınırlı sayıda hak sunabilmektedir.

**Vergiler ve Masraflar:** Sözleşmeli gig çalışanları, yasal olarak “bağımlı çalışan” olarak sınıflandırılmadıkları için işverenleri maaşlarından gelir vergisi veya sosyal güvenlik primi kesmemektedir. Çoğu gig çalışanı, vergi beyanı zamanında vergi borcu olmaması için her maaş çekinin %25 ila %30'unu ödemek durumunda kaldığını tespit etmektedir. Ayrıca, çoğu gig çalışanı işle ilgili ekipmanları (araba, bilgisayar, akıllı telefon vb.) satın almakla sorumludur. Bu masrafların bazıları vergiden düşülebilir olsa da hepsi vergiden düşülemez. Birçok gig çalışanı ayrıca muhasebeci veya vergi hazırlama hizmetlerinin veya yazılımlarının maliyetini de hesaba katmak durumunda kalmaktadır (Longley, 2019).

Gig ekonomisi, tam zamanlı çalışanların yerine geçerek geçici çalışanları daha düşük maliyetle işe alma ve daha fazla esneklik sağlama imkânı sunmaktadır. Bu durum, geleneksel bir kariyer yolunu ve mali istikrarı tercih eden işçiler için dezavantaj oluşturmaktadır. Gig çalışmasının esnekliği, bazı işçiler için iş-yaşam dengesi, uyku düzeni ve günlük aktiviteler gibi alanlarda olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Gig ekonomisi, işçilerin sürekli olarak görevlere hazır olmalarını ve her an bir sonraki işi arayarak işe hazır olmalarını gerektirmektedir. Bununla birlikte, işler arasındaki rekabet artmıştır ve işsiz kalan işçiler genellikle sigorta veya mali yardımlarla desteklenmemektedir. Gig ekonomisi çalışanları, düzenli çalışanlardan daha çok girişimciler gibi davranmaktadır. Bu çalışma modeli, düzenli bir maaş, yan haklar (emeklilik hesabı vb.) ve nesiller

boyunca süregelen iş rutinleri gibi tam zamanlı formel istihdamın sağladığı istikrarı ortadan kaldırmaktadır. Son olarak, gig ekonomisi işlemlerinin ve ilişkilerinin akıcılığı, uzun vadeli bağlantıların zayıflamasına yol açabilmektedir. Bu çalışma modeli, çalışanlar, işverenler, müşteriler ve tedarikçiler arasında güvene dayalı uzun vadeli ilişkilerin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Aynı zamanda, bir sonraki işe kadar süren bir ilişkiye yatırım yapma teşviki olmadığı için, tarafların bu ilişkiye önemli ölçüde yatırım yapma isteği azalmaktadır. Bu durum, uzun vadeli ilişkilerin sağladığı güven, rutinler ve müşteri/işveren bilgisi gibi avantajların ortadan kalkmasına neden olabilmektedir (International Finance, 2022).

Sonuç olarak, gig ekonomisi, işgücü piyasalarında geleneksel istihdam ilişkilerini sarsan, esnek, atipik ve geçici istihdam modellerini derinleştiren bir yapıyı temsil etmektedir. Bu ekonomik model, emeğin metalaşmasını hızlandırmakta ve platformların puanlama, derecelendirme ve sınıflandırma gibi uygulamaları aracılığıyla emek üzerindeki denetimi ve kontrolü artırmaktadır. Ayrıca gig ekonomisi çalışma yaşamında ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal riskleri genellikle işçilere yüklemekte ve bu risklerin tek taraflı olarak işçiler üzerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır (Erdut, 2021:45; Aloisi, 2016:655; Todoli-Signes, 2017:198; Friedman, 2014:172; Ünal, 2023:27).

Gig ekonomisi ile gelişen üç taraflı çalışma ilişkileri taraflar arasında sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Özellikle çalışanlar için ekonomik ve sosyal haklar ile korumalardan yoksunluk, belirsizlik, güvencesizlik risk oluşturmakta ve mevcut iş hukuku düzenlemeleri işçileri korumada yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamında teknolojik gelişmeler ile yaşanan dönüşümler karşısında çalışanları koruyucu hukuksal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

## 2.4. GİG Ekonomisi ve İş Hukuku

İş hukuku, insanların bağımlı olarak çalıştığı varsayımına dayanmaktadır. Ancak insanların bağımsız yüklenici düzenlemeleriyle esnek bir şekilde bir araya gelmesini sağlayan platform teknolojisinin yükselişi, mevcut şekliyle iş hukukunun temel ilkelerinin (işçinin korunması gibi) sorgulanmasına yol açmaktadır. Gig ekonomisinin gelişimiyle, esnek çalışma modelleri daha yoğun kullanılabilen ve işverenlerin işgücü maliyetlerinde önemli azalmalar sağlanmaktadır. Ayrıca gig ekonomisi şirketlerin küçülmesine ve emek piyasasında daha fazla geçici sözleşme yapılmasına yol açmaktadır. Bu da daha az çalışan ve daha fazla bağımsız yüklenici, daha az iş hukukuna tabi olan çalışan anlamına gelmektedir.

Gig platformlarının ve gig işçilerinin hukuki bağlamda düzenlenmesine yönelik üç görüş ön plana çıkmaktadır. İlk görüş işçi tanımının genişletilmesi



iken ikinci görüş işveren ve serbest çalışan tanımının geliştirilmesidir. Son görüş ise gig ekonomisi başta olmak üzere yeni iş türlerinde çalışanları da kapsayacak şekilde üçüncü bir kategorinin oluşturulmasıdır (Ünal, 2023: 93).

Gig ekonomisinde çalışma konusunda dikkate alınması gereken kritik konu, platform çalışanlarının uygun istihdam sınıflandırmasının belirsizliğinden kaynaklanmaktadır. Başlangıçtan itibaren, birçok platform, platformları kullanan çalışanları web sitesinde veya mobil uygulamada belirtilen hizmet koşulları aracılığıyla “bağımsız yükleniciler” olarak adlandırmıştır. Ancak istihdam sınıflandırması, bir şirketin etiketi veya hizmet koşullarıyla belirlenmez. Mahkemeler, sınıflandırmayı çalışana uygulanan kontrol miktarı ve işin nasıl gerçekleştirildiği gibi bir dizi faktöre dayanarak belirler. Ayrıca çalışanların girişimci faaliyet göstergelerine dayanarak bağımsız bir işletme gibi görünüp görünmediği de değerlendirilir. Çalışan olarak sınıflandırılma, işçilik ve istihdam yasalarının sağladığı korumalara hak kazanan kişileri belirlemek için bir “geçiş kapısı” olarak kabul edilir. Bu korumalar arasında örgütlenme hakkı, asgari ücret ve işsizlik tazminatı gibi bir dizi fayda bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışan olarak sınıflandırılma aslında “işçi haklarının sunulmasında önemli bir araçtır”.

Gig ekonomisi çerçevesinde faaliyet gösteren platformlar, kendilerini işverenler yerine “aracı yapılar” olarak tanımlamaktadır. Ancak gig firmaları ile işçiler arasındaki çalışma ilişkisinin “bağımsız yüklenici” kavramı üzerinden gerçekleştirilmesi birçok soruna yol açmaktadır. Gig çalışanlarının işçi olarak değil “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırılması, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve borçlar hukuku gibi koruyucu düzenlemelerin dışında kalmalarına sebep olmaktadır (Erdut, 2021: 47; Donovan et al., 2016: 8; Aloisi, 2016: 673).

Ulusal iş yasalarının, gig ekonomisi çalışanlarının karşılaştığı zorlukların çözümünde yetersiz kaldığı açıkça görülmektedir. Dolayısıyla, gig işlerinin niteliğine bağlı olarak uluslararası düzenlemelerin önemi artmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2006 yılında kabul edilen 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiyesi, farklı istihdam türlerine odaklanarak küresel düzeyde yaygın olan bir düzenlemedir ve bu tavsiye, gig çalışanları için önemli hukuki çerçeveler oluşturmak adına dikkate alınmalıdır (De-Stefano et al., 2021: 6).

Gig işlerinin zamansal ve mekânsal kısıtlamalardan muaf olması, işçi ve serbest çalışan tanımlarının gözden geçirilmesini veya düzenlenmesini gerektirmektedir. ILO’nun 198 sayılı Tavsiye Kararı, işçi ve serbest çalışan arasındaki ayrımın belirlenmesinde önemli bir kriter sunmaktadır (Ünal, 2023: 97). Bu kriterlere göre, platformların kontrolünün algoritmalar veya çeşitli araçlar aracılığıyla gerçekleştirilmesi, işin işçiler tarafından yerine getirilmesi, çalışma saatle-



rine müdahale eden dolaylı (düşük ücret politikası) ve doğrudan (uzun iş bulma süreleri/uzun vardiyalar) yöntemlerin varlığı, çalışanların uygulama veya internet sitesi üzerinde sahiplik veya söz hakkının bulunmaması, çalışanlara düzenli ödeme yapılmaması ve parça başı ücret politikasının benimsenmesi gibi unsurlar, gig çalışanlarının işçi olarak sınıflandırılmasını gerektiren faktörler olarak öne çıkmaktadır (De-Stefano et al., 2021: 8). ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ve 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin gig platformlarında ortaya çıkan çalışma ilişkilerini düzenlemede dikkate alınabileceği de ifade edilmektedir (De-Stefano, 2016: 477; Woodcock ve Graham, 2020: De-Stefano ve Wounters, 2021: 133'den aktaran Ünal, 2023: 98).

Gig ekonomisi çalışanlarına yönelik ulusal içtihatlar, ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin, ABD'de gig ekonomisi gibi yeni ekonomide çalışanların çoğunun yasal olarak bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmasını sağlayan 1935 tarihli Adil İş Standartları Yasası ve diğer iş yasaları ve düzenlemeleri, iş hukukunun işçiyi koruma amacını gerçekleştirilmede yetersiz kalmaktadır. Bu yasalar, aslında işverenleri bağımlı çalışan yerine sözleşme işçilerini kullanmaya teşvik eden bir etkiye sahiptir. Özellikle Uber sürücülerini gibi gig ekonomisi çalışanları, çalışma düzenlemelerinin başlangıcında bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmayı kabul etmiş olsalar da geriye dönük olarak bağımlı çalışan olarak sınıflandırılmaları durumunda yararlanacakları haklara sahip olabilirler. Ayrıca asgari ücret yasaları ve fazla mesai düzenlemeleri gibi bazı iş yasalarının gig ekonomisi için uygun olmayabileceği de düşünülmektedir. Çünkü günümüzde ödeme ölçütleri (örneğin, çalışılan saatler) artık ödeme birimleri olarak kullanılmamaktadır. İş düzenlemelerinin bu sorunları daha da derinleştirdiği iddia edilebilir. Sonuç olarak gig ekonomisine ve serbest çalışma ekonomisine yönelik iş düzenlemelerinde radikal reformlara ihtiyaç vardır (Oranburg ve Palagashvili, 2021: 232-233).

Hindistan gibi enformel çalışmanın ekonomiyi kontrol ettiği ülkelerde, gig işçileri, çoğunlukla istikrarsız gelir ve iş güvencesi sorunu yaşamaktadır. Gig çalışması, ihtiyaç sahibi insanlar için ek gelir kaynağı olmuş ve iş bulana kadar hayatlarını sürdürebilmelerine olanak sağlamıştır. Ancak, gig işçilerinin sendika kurma özgürlüğü, toplu pazarlık veya adil işe alma ve işten çıkarma ile ilgili herhangi bir yasal düzenlemeye tabi olmaması endişe vericidir. Hindistan'da gig işçileri, İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kanunu'na (2020) tabi değildir ve bu, birçok gig işçisinin salgın sürecinde çalışmaya devam ederek hayatlarını riske attığı düşünüldüğünde endişe vericidir. Ücret Kanunu (2019), gig işçilerini kapsamadığı için onlar minimum ücrete bile sahip

değillerdir. Sosyal Güvenlik Kanunu (2020), gig işçileri, platform işçileri ve düzensiz işçiler için hükümler içeren tek kanundur. Bu Kanun, sağlık ve doğum yardımları, yaşlılık güvenliği, eğitim, yardım sandığı, kaza yardımları ve diğer konular için hükümler içermektedir. Ayrıca hayat sigortası ve maluliyet sigortasını da kapsamaktadır. Ancak, bu sosyal güvenlik avantajlarının, gig işçilerinin çıkarlarını tam olarak korumak için yeterli olmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle, sendikaların kurulması ve toplu pazarlık yoluyla ücretlerin belirlenmesi gibi yasal düzenlemelerin gig işçileri için gerekliliği ortaya çıkmaktadır (www.khuranaandkhurana.com).

Özellikle son yıllarda, Birleşik Krallık mahkemelerinin platform çalışanlarının bağımsız çalışan olarak tanımlanması yaklaşımını desteklemediği görülmüştür. Örneğin, Uber gibi şirketler, çalışanlarının serbest meslek sahibi olduğunu kanıtlamak için Yargıtay'da hukuki mücadeleler yürütmüştür. Birleşik Krallık, iş hukuku açısından gig işçileri için avantajlı bir konumda bulunmaktadır. Örneğin, Deliveroo, Merkez Tahkim Komitesi'nin binicilerin sendika haklarını reddetmesi üzerine Büyük Britanya Bağımsız İşçi Sendikası aleyhine açılan bir davayı kazanmıştır. Vergi konusunda, Birleşik Krallık Gelir ve Gümrük Dairesi, esnek ekonominin bir parçası olan bireylere vergi ve sosyal güvenlik avantajları sunma taahhüdünde bulunmaktadır. Bu, serbest meslek sahipleri ile bir şirket için çalışanlar arasındaki ayrımı azaltmaya yönelik bir düzenlemeyi içermektedir. Bunun sebebi, Birleşik Krallık vergi dairesinin şu anda "işçi" terimini yasal istihdam yasasıyla eş anlamlı şekilde tanımlamamasıdır. Bu nedenle, serbest meslek sahipleri öz değerlendirme yoluyla vergilendirilmektedir. Birleşik Krallık'ta serbest meslek sahipleri, toplam gelirleri yerine sadece kârları üzerinden vergi ödemektedir. Bu, vergi miktarını hesaplarken giderlerin düşülmesine olanak sağlamaktadır. Gelir vergisinin % 85'i Birleşik Krallık'ta "Kazandıkça Öde (PAYE)" sistemi aracılığıyla tahsil edilmektedir. Dolayısıyla, serbest meslek sahipleri ve geçici işçi sayısı arttıkça, bu sistem üzerinden toplanan miktar azalacaktır. Öz değerlendirme yoluyla vergilendirme, vergi tahsilatını zorlaştırması sebebiyle, hükümet için bir endişe kaynağı teşkil etmektedir. Ayrıca, vergi makamlarının, vergi mükelleflerinin vergi tutarlarını doğru bir şekilde beyan etmeleri için güvenmeleri gerekmektedir (Zaccagnino, 2021).

Sonuç olarak, gig işçilerine yönelik hukuksal düzenlemelerin yetersiz olması, çalışanların işgücü piyasasındaki kırılgan konumlarını derinleştirmektedir. Gig işçilerine yönelik uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarından yararlanılarak yapılacak hukuksal düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

## SONUÇ

Bu çalışma, teknolojik değişimle birlikte ortaya çıkan ve giderek önem kazanan gig ekonomisinin çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Gig ekonomisi, geleneksel istihdam modellerinden farklı olarak işçilerin serbest çalışmayı tercih ettiği, genellikle dijital platformlar aracılığıyla belirli işleri tamamladığı veya hizmet sunduğu bir yapıyı ifade etmektedir. Bu çalışma, gig ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan iş dünyası dinamiklerini ve bu dinamiklerin işçilerin, işverenlerin ve hatta politika yapıcılarının üzerindeki etkilerini ele almaktadır.

Gig ekonomisinin avantajları ve dezavantajları, çalışma ilişkileri açısından karmaşık bir manzara sunmaktadır. Avantajlar arasında, işçilere esneklik ve özgürlük sağlama potansiyeli ile işverenlere maliyet tasarrufu ve işgücü verimliliğinde artış sayılabilmektedir. Özellikle, gig ekonomisi işçilere ek gelir kaynağı sağlarken, işverenlere de işgücü ihtiyaçlarını daha esnek bir şekilde karşılama imkanı tanımaktadır. Ancak, gig ekonomisinin dezavantajları da göz ardı edilemez. İş güvencesi, sosyal koruma, işçi hakları ve gelir eşitsizliği gibi konular, gig işçileri için ciddi bir endişe kaynağı oluşturmaktadır. Bu bağlamda, gig işçilerinin genellikle düşük ücretlerle çalışması, sosyal güvenceden yoksun olmaları ve iş güvenliği riskleriyle karşı karşıya kalmaları gibi sorunlar ön plana çıkmaktadır. Ayrıca gig ekonomisi, işverenlerin işçileri bağımsız yüklenici olarak sınıflandırma eğiliminde olmaları ve bu şekilde işçi haklarını ve sosyal korumayı zayıflatma potansiyeline sahip olmalarıyla da eleştirilmektedir.

Bu bağlamda, gig ekonomisinin getirdiği zorluklara rağmen, iş dünyası, politika yapıcıları ve sivil toplum kuruluşları arasında gig ekonomisinde çalışanların haklarını ve korunmasını sağlamak için çözümler üretme sorumluluğu bulunmaktadır. İşçi hakları, iş güvencesi, sosyal koruma ve gelir adaleti gibi konuların ele alınması gerekmektedir.

Gelecekteki çalışmalarda gig ekonomisinin daha derinlemesine incelenmesi ve işçi hakları, sosyal koruma ve iş güvenliği gibi konulara odaklanarak bu alandaki boşlukların doldurulması gerekmektedir. İşçilerin adil çalışma koşullarına sahip olmalarını sağlamak için, işverenlerin sorumlulukları, yasal düzenlemelerin etkinliği, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının korunması ve geliştirilmesi gibi konular daha fazla araştırma gerektirmektedir.

Sonuç olarak, gig ekonomisi çalışma ilişkilerinde önemli bir dönüşümü temsil etmektedir ve bu alandaki çalışmaların önemi giderek artmaktadır. Gig ekonomisinin avantajlarının optimize edilmesi ve dezavantajlarının azaltılması için çok taraflı bir yaklaşım gerekmektedir. İşçilerin haklarının korunması, sosyal

korumanın güçlendirilmesi ve işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesi gibi konularda yapılan çalışmalar, daha adil ve sürdürülebilir bir gig ekonomisinin oluşumuna katkı sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Aleksynska, M. (2021). ‘Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses’. Working paper, 25 May 2021. Erişim Adres,: [http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_794543/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_794543/lang--en/index.htm)
- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers:Case Study Research On Labour Law Issues Arising From A Set Of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms. *Comparative Labor Law&Policy Journal* , 37 (3) 663-690.
- Ansar, H. (1997). Post-Fordist Emek Sürecinde Sermaye/Ücretli İlişkisi, 95-96 Petrol İş Yıllığı, ss. 647-660, İstanbul.
- Arın, T. (2013). Kriz, Devlet, İktisat ve Sosyal Güvenlik Politikaları, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- BCG, (2021). Unlocking the Potential of the Gig Economy in India, <https://media-publications.bcg.com/India-Gig-Economy-Report.pdf> (Erişim Tarihi: 25.05.2023).
- Beaud, M. (2015). Kapitalizmin Tarihi 1500-2010, (Çev. Fikret BAŞKAYA), Yordam Kitap, İstanbul.
- Broda, K. (2021). Gig Economy – The Economic Backbone of the Future?, <https://brodmin.com/case-studies/gig-economy-case-study/>, (Erişim Tarihi: 25.03.2023).
- CFI, (2022). Gig Economy, <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/gig-economy/> (Erişim Tarihi: 27.05.2023).
- Cambridge Dictionary, 2022.
- Charles, L., Xia, S. Ve Coutts, P.A. (2022) Digitalization and Employment,A Review, ILO, Erişim Adresi: <http://www.ilo.org/publns> Erişim Tarihi: 02.06.2023.
- Cherry, M. A. (2021) Dipatch-United States: Proposition 22:a Vote on Gig Worker Status In Cifornia. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper, (2021-03).
- De Stefano, V. M. (2016). The Rise of The Just-In-Time Workforce: On Demand Work, Crowd Sork And Labour Protection In The Gig-Economy. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37 (3), 471-504.
- De-Stefano, V. M. vd. (2021) Platform Work and The Employment Relationship, International Labour Organization, (ILO Working Papers No.27), Geneva.
- De-Stefano, V.M. ve Wounters, M. (2021) Embedding Platforms in Conternporary Labour Law, J. Drahokoupil ve K. Vandaele (der) içinde, *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy* (ss. 129-144) London: Edward Elgar Publishing.
- Dikmen, A.A. (2015). Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan. NotaBene Yayınları, İstanbul.

- Donovan, S. A., Bradley, D. H. ve Shimabukuro, J. O. (2016). What Does the Gig Economy Mean for Workers?, Congressional Research Service: Report. 1–16.
- Dünya Bankası, (2019). World Development Report 2019, The Changing Nature Of Work, International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank 1818 H Street NW, Washington, DC 20433.
- Eğilmez, M. (2022) Gig Ekonomisi, Kendime Yazılar, mahfiegilmez.com/2022/06/ig-ekonomisi.html
- Erdut, T. (1998). Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkileri, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
- Erdut, T. (2021). Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası, Karatahta İş Yazıları Dergisi, 19, 25-29.
- FE, (2022). What is The Gig Economy? Pros and Cons, <https://www.fieldengineer.com/skills/gig-economy-pros-and-cons>, (Erişim Tarihi: 27.05.2023).
- Friedman, G. (2014). Workers Without Employers: Shadow Corporations and The Rise of The Gig Economy, Review of Keynesian Economics, 2(2), 171-188.
- <https://brodmin.com/case-studies/gig-economy-case-study/#:~:text=Gig%20Economy%20Growth,increasing%20in%20the%20Western%20World> (Erişim Tarihi: 25.05.2023).
- <https://www.gigeconomydata.org/basics/what-gig-worker> (Erişim Tarihi: 26.05.2023).
- International Finance, (2022). Gig Economy: Evolution of Labour Market, <https://internationalfinance.com/gig-economy-evolution-labour-market>, (Erişim Tarihi: 27.05.2023).
- Investopedia, (2022). Gig Economy: Definition, Factors Behind It, Critique & Gig Work, <https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>, (Erişim Tarihi: 27.05.2023).
- Johnston H. Ve Land-Kazlauskas C. (2018). Organizing On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining In The Gig Economy, Geneva: International Labour Office.
- Kalleberg, A. L. ve Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy, Perspectives on Work, pp. 10-14.
- Khuran ve Khuran Advocates And IP Attorneys, Laws governing Gig Economy in India, <https://www.khuranaandkhurana.com/2023/03/02/laws-governing-gig-economy-in-india/> (Erişim Tarihi: 15.08.2023).
- Koray, M. (2018). Sosyal Politika, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Lobel, O. (2016). The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law, University of San Francisco Law Review, Vol. 51, No. 1, Legal Studies Research Paper Series Research Paper No. 16-223.
- Longley, R., (2019). Gig Economy: Definition and Pros and Cons, <https://www.thoughtco.com/gig-economy-4588490>, (Erişim Tarihi: 27.05.2023).

- Mortaş, E. (2011). Küreselleşme Sürecinde İşgücü Yapısında Meydana Gelen Değişimler Ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Munck, R. (2003). Emeğin Yeni Dünyası. (Çeviri: Mahmut Tekçe), Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Muro, M., Liu S., Whiton, J. Ve Kulkarni, S. (2017) Digitalization and the American Workforce, <https://www.brookings.edu/research/digitalization-and-the-american-workforce/>
- Navi, (2022). Gig Economy – Definition, Advantages and Disadvantages <https://navi.com/blog/gig-economy/> (Erişim Tarihi: 27.05.2023).
- OECD (2021). Trade Union Dataset, Erişim Adresi: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>
- Oranburg, S. C., & Palagashvili, L. (2021). Transaction Cost Economics, Labor Law, and the Gig Economy. Journal of Legal Studies, 50, <https://dsc.duq.edu/law-faculty-scholarship/116>, (Erişim Tarihi: 28.05.2023).
- Ostoj, I. (2021). The Structure of Gig Workers in the Global Online Gig Economy by Country of Origin and its Institutional Foundations. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 20(2), pp. 337–351.
- Ören, K.; Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1, ss. 34-59.
- Özveri, M. (2024) Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku Tarih-Öğreti-Uygulama-Eleştiri, 2. Baskı, Ömür Baskı.
- Signes, T. A. (2017). The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation? (January 16, 2017). Transfer: European Review of Labour and Research.
- Singletary, M. (2021). Gig-Economy Jobs and How to Manage the Irregular Income, <https://www.washingtonpost.com/business/2021/05/14/working-gig-economy-job/> (Erişim Tarihi: 18.05.2023).
- Stewart, A.. ve Stanford, J. (2017). Regulating Work In The Gig Economy: What Are The Options?, *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 420-437.
- Şen, S. (2001). Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Talas, C. (1997). Toplumsal Ekonomi, Ankara, İmge Kitabevi.
- Todoli-Signes, A. (2017). The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed or The Need For A Special Employment Regulation? Transfer:European Review of Labour and Research, 23 (2), 193-195.
- Topateş, H. (2018) Çalışma Sosyolojisinde Dönüşümler: Sanayi Toplumu ve Sanayi-Sanayi Sonrası Toplum, Seçkin Yayıncılık, Ankara.



- Tran, M. Ve Sokas, R. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59(4), pp. 63-66.
- Uluslararası Çalışma Fonu, (ILO) (2021) World Employment and Social Outlook. The Role of Digital Labour Platforms In Transforming The World of Work. Geneva.
- UNDP, (2021). The Changing Nature of Work: 30 Signals to Consider for a Sustainable Future, <https://www.undp.org/acceleratorlabs/blog/changing-nature-work-30-signals-consider-sustainable-future-14> (Erişim Tarihi: 26.05.2023).
- Ünal, Ö. (2023). Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-87, Ankara.
- Webster, J. (2016) Microworkers Of the Gig Economy: Seperate and Precaous, *New Labor Forum*, 25 (3), 55-64.
- WEF (2023) The Future of Jobs Report 2023, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf), (Erişim Tarihi: 16.04.2024).
- WGU, (2018). The pros and cons of the gig economy. <https://www.wgu.edu/blog/pros-and-cons-gig-economy1808.html#close> (Erişim Tarihi: 27.05.2023).
- Woodcock, J ve Graham, M. (2020) The Gig Economy, London:Polity Press. (E-PUB).
- Zaccagnino, F. (2021). Gig Economy Law in Different Countries Around the World, <https://bunnystudio.com/blog/gig-economy-law>, (Erişim Tarihi: 28.05.2023).
- Zeyt, (2023). Gig Economy: Definition, Statistics, Trends, [https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?utm\\_source=google&utm\\_medium=sem&utm\\_campaign=12124751036&utm\\_term=%2Bgig%20%2Beconomy&network=g&device=c&adposition=&adgroupid](https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?utm_source=google&utm_medium=sem&utm_campaign=12124751036&utm_term=%2Bgig%20%2Beconomy&network=g&device=c&adposition=&adgroupid) (Erişim Tarihi: 26.05.2023).



# KÜRESELLEŞME, EKONOMİK ÖZGÜRLÜK VE EKONOMİK BÜYÜME: OECD ÜLKELERİ İÇİN BİR PANEL VERİ ANALİZİ

Berkay Altındaş

Yüksek Lisans Öğrencisi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi,  
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonomi Yüksek Lisans,  
berkayaltindas@gmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0002-2506-8736>

Doç. Dr. Kurtuluş Bozkurt

Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Doç. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke  
İşletme Fakültesi, Ekonomi Bölümü, Aydın,  
kurtulus.bozkurt@adu.edu.tr,  
[orcid.org/0000-0002-9098-9208](https://orcid.org/0000-0002-9098-9208)

**Derleme Makale / Review Article:**

Geliş Tarihi-Received Date: 16.04.2024, Kabul Tarihi-Accepted Date: 01.05.2024

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı; 38 OECD ülkesi için 1980 sonrası giderek hız kazanan küreselleşmenin ekonomik özgürlükler ve büyüme üzerindeki etkilerini kuramsal ve ampirik olarak analiz edilmesidir. Bu bağlamda çalışmada öncelikle küreselleşme ile ekonomik büyüme ve özgürlükler arasındaki literatür ortaya konulmuş daha sonrasında üç değişken arasındaki ilişki ampirik olarak panel veri analizi yöntemiyle sınanmıştır. Çalışmanın ampirik analizinde, İsviçre KOF Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü'nün veri tabanından alınan küreselleşme endeksi, Dünya Bankasının İstatistiki veri tabanından alınan kişi başına GSYİH serisi ve Heritage Vakfı veri tabanından alınan ekonomik özgürlük endeksi serisi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında, 38 OECD ülkesi için yıllık bazda 1997-2020 dönemini kapsayan bir panel veri seti oluşturulmuştur. Yapılan analizler sonucunda gerek küreselleşme endeksi ile gerekse ekonomik özgürlük endeksi ile ekonomik büyüme arasında hem kısa hem de uzun dönemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Küreselleşme, Ekonomik Büyüme, Ekonomik Özgürlük, Panel Veri Analizi.

## GLOBALIZATION, ECONOMIC FREEDOM AND ECONOMIC GROWTH: A PANEL DATA ANALYSIS FOR OECD COUNTRIES

### ABSTRACT

The purpose of this study is to analyse the effects of globalization, which has accelerated after 1980, on economic freedoms and growth for 38 OECD countries as theoretical and empirical. In this context, firstly, the literature between globalization, economic growth and freedoms was proved in the study. After that, the relationship between the three variables was tested empirically using the panel data analysis method. In the empirical analysis of the study, the globalization index taken from the database of the KOF Swiss Economic Institute, the GDP per capita series taken from the World Bank's Statistical database and the economic freedom index series taken from the Heritage Foundation database were used. Within the scope of the study, a panel data set covering the period 1997-2020 was created for 38 OECD countries on an annual basis. As a result of the analyses, it was determined that there is both short and long-term relationship between the economic growth and globalization index as well as the economic freedom index.

**Keywords:** Globalization, Economic Growth, Economic Freedom, Panel Data Analysis.

## GİRİŞ

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren hızla artan küreselleşmeyle beraber ekonomik özgürlükler kavramının önem kazanmasıyla birlikte, ülkelerin birbirleriyle mukayese edilmesinde ön plana çıkan olgulardan biri de ekonomik özgürlükler ve küreselleşme olguları olmuştur. Ekonomik özgürlükler ulusların refah düzeylerinin yükseltilmesinde aynı zamanda fertlerin refahlarında görülen artışlar içinde kilit rol oynamaktadır. Ekonomik özgürlük kavramı ise rekabetçi piyasa ekonomisi içerisinde, hukuk kurallarının gözetildiği, özel mülkiyet kavramının geçerli olduğu, fertlerin kendi kararlarının özgürce alabildiği ve serbestçe iktisadi girişimlerde bulunabildiği durumu ifade etmektedir (Berggen, 2003: 193; Gwartney ve Lawson, 2002: 5).

Küreselleşmenin ekonomik, siyasi ve sosyal alandaki etkilerinin bir kısmı ekonomik özgürlükler ile doğrudan ilişkilidir. Örneğin serbest sermaye hareketleri ve işgücünün serbest dolaşımı, ithal ikameci sanayi stratejisinden ihracata dayalı stratejiye geçilmesi, devletin ekonomideki rolünün azaltılması, bireylerin sivil hak ve özgürlüklerinde yaşanan iyileşme, sivil toplum kuruluşlarının etkinliğinin artması, insan haklarında iyileşme ve katılımcı demokrasi gibi değişimler ekonomik özgürlükler üzerinde iyileştirmelere yol açmıştır.

Küreselleşmenin ekonomik büyüme üzerinde ise ticari, finansal ve üretim üzerinden üç boyutlu etkiye sahip olduğu görülmektedir. Küreselleşmeyle birlikte ulus ötesi hareketlerin önündeki engeller azaltılarak yatırım ve üretim faaliyetleri çok uluslu firmalarla birlikte yaygınlaşmıştır. Finansal boyutta küreselleşmeye örnek, sermaye hareketleri üzerindeki kısıtların azaltılarak serbestleşmesi ve küresel finans piyasalarının entegre hale gelmesidir. Küreselleşmenin ticarete etkisi ise mal piyasasındaki kısıt ve engellerin azaltılarak ticaretin serbestleşmesi ve küresel bir entegrasyon sağlanmasıdır (Aktel, 2001: 199; S. Barış ve A. Barış, 2018: 64).

Hem küreselleşmenin hem de ekonomik özgürlüğün ülke ekonomileri için sayısız avantajları olduğu yönünde genel bir kanı olsa da büyümeye etkileri halen tartışılmaktadır. Bu fikir birliği eksikliğinin ana nedeni, araştırmacıların hem küreselleşmeyi hem de ekonomik özgürlüğü tanımlama ve ölçmede yaşadıkları zorluklardır (De Haan ve Sturm, 2000: 216; Baldwin, 2003: 499; Weede, 2006: 511).

Bu bağlamda, küreselleşmenin ölçülmesi adına atılan ilk somut adım, 2002’de İsviçre KOF Ekonomi Enstitüsü’nde görevli Axel Dreher’in ortaya koyduğu KOF endeksidir. Dreher 2006 yılında yaptığı çalışmada küreselleşme kavramını ülke sınırları veya uluslararası anlamda bireyler, bilgi ve fikirler, kapital ve mallar dahil olmak üzere çeşitli akışlar aracılığıyla ilişkiler ağı oluşturma süreci olarak tanımlamıştır. Yıllar içerisinde geliştirilen endeks, Dreher vd. (2008)’nin yaptığı çalışma ile iktisadi, sosyal ve politik anlamda küreselleşmeyi de bünyesinde barındıracak biçimde güncellenmiştir (Dreher, 2006: 1092-1094; Caselli, 2012: 46).

Gygli vd. (2019)’da Dreher’in temel çalışmasına ilaveten genel küreselleşmenin haricinde ticari, finansal ve kültürel küreselleşme gibi alt endeksleri de eklemişlerdir. Bu sayede küreselleşmenin farklı boyutlarının iktisadi büyüme üzerindeki tesirleri analiz edilebilmektedir (Gygli vd., 2019: 554-557; Dreher vd., 2012).

Ekonomik özgürlüklerin ölçülmesi konusunda ise literatürde üç önemli kuruluş ön plana çıkmaktadır. Bunlar; Freedom House, Fraser Enstitüsü ve Heritage Vakfı’dır. Freedom House’un ortaya koyduğu ekonomik özgürlük endeksi genel itibarıyla siyasal haklar ve sivil özgürlükleri baz almaktayken, Fraser Enstitüsü’nün endeksi ülkelerin mevcut uygulamadaki politikaların ve kurumların ekonomik özgürlüklere ne boyutta dikkat ettiğini ölçmektedir. Heritage Vakfı’nın endeksi ise ülkelerin uyguladıkları ekonomik politikaların tahvilini yaparak iktisadi refah düzeyi ve ekonomideki mevcut fırsatlar arasındaki bağlantıyı izah etmeye çalışmaktadır (Gorokhovskaia vd., 2023; Gwartney vd., 2022; Kim, 2023).

Bu bağlamda söz konusu bu çalışma; OECD Ülkelerinde gerek küreselleşme endeksi ile gerekse ekonomik özgürlük endeksi ile ekonomik büyüme arasında kısa ve uzun dönem için istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını ampirik olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır.

## 1. LİTERATÜR

Literatürde küreselleşme ve ekonomik özgürlüklerin, ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin araştırılması teorik zeminde eskiye dayanmaktadır. Ancak ampirik şekilde analizi küreselleşme ve ekonomik özgürlüklerin ölçüm yöntemlerinde yaşanan gelişmelerin yakın tarihli olması sebebiyle ampirik analize dayanan çalışmaların çok eskiye dayanmamasına ve az sayıda olmasına yol açmıştır.

Bir dizi ampirik çalışma, ülkeler arasında çeşitli ekonomik özgürlük ölçüleri ile ekonomik büyüme oranları arasında sürekli olarak pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Dawson, 1998; Ayal ve Karras, 1998; Gwartney vd., 1999; De Haan ve Sturm, 2000; Carlsson ve Lundstrom, 2002). Bu ampirik kanıt, ekonomistlerin uzun süredir şüphelendiği şeyi doğrulamaktadır. Gerçekten de Adam Smith'e kadar uzanan ekonomik düşünce, ekonomik sonuçların belirlenmesinde kurumlar için önemli bir rol önermektedir. Siyasi ve sivil özgürlükler gibi diğer kurum türleri de araştırılmıştır ancak sonuçlar biraz daha karışıktır. Bu alandaki makaleler arasında Kormendi ve Meguire (1985), Barro (1991) ve Barro (1996) yer almaktadır.

Ali ve Crain (2002) çalışmalarında, ekonomik özgürlük, ekonomik büyüme, nüfus, beşerî sermaye ve yatırım değişkenlerinin 1975-1989 dönemi sağlıklı verilerine ulaştıkları 119 ülke için panel veri hazırlamışlar ve duyarlılık analizine tabii tutmuşlardır. Elde ettikleri bulgular, ekonomik özgürlükler ile büyüme arasında güçlü bir ilişkinin varlığı ve ekonomik özgürlüğün büyümeyi teşvik eden etkisinin, ekonomik özgürlüklerin yatırım ile olan ilişkisinden değil kaynak tahsisinin etkinliğini artırmasından kaynaklandığını göstermektedir.

Bengoa ve Sanchez (2003) yaptıkları çalışmada, doğrudan yabancı yatırım (DYY) ve iktisadi büyüme arasındaki etkileşimi 1970-1999 dönemini 18 Latin Amerika ülkesi için ampirik olarak incelemiştir. Yaptıkları panel veri analizi sonucunda, ekonomik özgürlüklerin DYY'ın pozitif belirleyicisi olduğunu ve DYY ile iktisadi büyüme arasında da olumlu bir ilişkiyi tespit etmişlerdir. Sonuçta ekonomik özgürlüğün ekonomik büyümeyi DYY üzerinden doğrudan ve dolaylı olarak artırdığını ortaya koymuşlardır.

Santhirasegaram (2007) çalışmasında, demokratik ve ekonomik özgürlüklerin büyümeye etkisini 70 gelişmekte olan ülke için 2000-2004 dönemini en kü-

çük kareler yöntemiyle analiz etmiştir. Sonuçta, gelişmekte olan ülkelerde siyasi özgürlük ile iktisadi büyüme arasında güçlü bir negatif ilişki bulmuştur. Ekonomik özgürlük ekonomik büyüme ile negatif ilişkili olduğunu ancak anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur (Santhirasegaram, 2007: 1488).

Bergh ve Karlsson (2009)'da yaptıkları çalışmada, 1970-1995 ve 1970-2006 dönemlerini 29 OECD ülkesi için hükümet büyüklüğü, küreselleşme ve ekonomik özgürlüklerin büyümeye etkisini panel veri yöntemiyle araştırmışlardır. Elde ettikleri bulgular küreselleşme ve ekonomik özgürlüklerin ticari boyutunun büyümeyi açıklamada anlamlı olduğunu ortaya koymuşlardır (Bergh ve Karlsson, 2009: 22).

Georghe, S., ve Georghe, C. (2012) çalışmalarında, toplam 124 ülke için küreselleşme, ekonomik özgürlük ve yolsuzlukların makroekonomik etkileri için korelasyon düzeylerini hesaplamışlardır. Sonuç olarak çalışma, makroekonomi sonuçlarıyla tanımlanan refah değişkenlerinin (GSYH gibi) giderek azalan şekilde, algılanan yolsuzluklar, küreselleşme ve ekonomik özgürlüğe güçlü bir şekilde bağlı olduğunu göstermektedir (Georghe S., ve Georghe C., 2012: 943-944).

Tunçsiper ve Biçen (2014) çalışmalarında, 9 yükselen piyasa ekonominin 2000-2012 yılları aralığını ekonomik özgürlüklerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini panel regresyon metoduyla analiz etmiştir. Çalışmada ekonomik özgürlükler endeksinin dört alt bileşeni de dahil etmişler sonuçta; mülkiyet hakları ve yatırım özgürlükleri bileşenleri ile büyüme arasında negatif, çalışma ve ticaret özgürlükleri bileşenleri ile büyüme arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Akıncı vd. (2014) çalışmalarında, çeşitli gelişmişlik düzeylerine sahip 144 ülkenin 1995-2012 yılları aralığı için ekonomik özgürlüklerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini panel veri analizi metoduyla sınamışlardır. Çalışmada gerçekleştirilen eş bütünleşme analizi sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmiş ve akabinde yapılan Granger Nedensellik testi sonucunda ekonomik büyüme ile ticari, ekonomik, mali, parasal ve yatırım özgürlüğü değişkenleri arasında tek yönlü; ekonomik büyüme ile kamu harcamaları, yolsuzluktan korunma, iş yapma, finansal ve mülkiyet hakları özgürlüğü değişkenleri arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Sonuç olarak, ekonomik özgürlüklerin ekonomi büyüme üzerinde ivmelendirici ve pozitif yönlü etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkay (2015) yaptığı çalışmada, 15 geçiş ekonomisinin 2000-2012 dönemini ekonomik özgürlüklerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini, 2009 krizini dahil ettiği ve etmediği toplam iki model üzerinden panel veri analizi yöntemiyle analiz etmiştir. Çalışmanın bulguları, krizin dahil edilmediği modelde, ekonomik

özgürlükler ile büyüme arasında negatif bir ilişki tespit edilirken, krizin dikkate alındığı modelde özgürlükler ile büyüme arasında pozitif ancak istatistiksel olarak anlamsız bir ilişki bulunmuştur.

Yay vd. (2016) çalışmalarında, beşer yıllık verilerle 1970-2005 dönemi ni 90 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke kapsamında küreselleşme, ekonomik özgürlük ve ücret eşitsizliği arasındaki ilişkiyi panel veri analizi ile ölçmüşlerdir. Çalışmada uygulanan statik panel sonuçlarında, ücret eşitsizliğinin siyasi küreselleşme ile arttığını, dinamik panel sonuçlarında ise artan ekonomik özgürlük düzeyinin ücret eşitsizliğini artırdığına yönelik bulgular elde etmişlerdir (Yay vd., 2016: 596).

Doğan (2017) çalışmasında, Türkiye ekonomisinin 1970-2011 dönemini ekonomik küreselleşme ve büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini Toda-Yamamoto nedensellik testiyle analiz etmiştir. Uygulanan nedensellik testi sonucunda ekonomik küreselleşmeden iktisadi büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmiştir. Başka bir ifadeyle, Türkiye ekonomisi dışı açıldığı bu süreçte gerçekleştirdiği ekonomik bütünleşmenin iktisadi büyüme performansına olumlu yansıdığını ortaya koymuştur (Doğan, 2017: 26-27).

Eren ve Çütcü (2018) çalışmalarında, Türkiye ekonomisinin 1970-2016 dönemini ekonomik, sosyal ve politik küreselleşmenin iktisadi büyüme üzerindeki etkisini Granger ve Hacker-Hatemi-J Nedensellik testleri ile analiz etmişlerdir. Uyguladıkları Granger Nedensellik testi sonucunda sadece sosyal küreselleşmeden büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik; Hacker ve Hatemi-J Nedensellik testi sonucuna göreyse, sadece ekonomik büyümeden politik küreselleşmeye doğru tek yönlü bir nedensellik tespit etmişlerdir (Eren ve Çütcü, 2018: 59).

Bayar ve Öztürk (2019) çalışmalarında 2000-2015 döneminde 11 Avrupa Birliği geçiş ekonomisi için ekonomik özgürlük ve küreselleşmenin kayıt dışı ekonominin büyüklüğü üzerindeki etkisini panel eş-bütünleşme analizine tabii tutmuşlardır. Çalışmanın bulguları, ekonomik özgürlüğün çoğu ülkede kayıt dışı ekonominin boyutunu önemli ölçüde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu, ancak küreselleşmenin sadece Bulgaristan ve Hırvatistan'da kayıt dışı ekonomiyi nispeten daha az azalttığını ortaya koymuştur (Bayar ve Öztürk, 2019: 388).

Dam ve Şanlı (2019) yaptıkları çalışmada, BRIC-T ülkelerinin 1995-2016 dönemini ekonomik özgürlüklerin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini panel veri metoduyla analiz etmişlerdir. Ampirik analizin sonucunda, değişkenler arasında uzun dönemli eş bütünleşme ilişkisinin varlığı ve özgürlüklerden büyümeye doğru pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışmada kullanılan parasal özgürlük değişkeninde meydana gelen her %1'lik pozitif değişim, ekonomik büyüme üzerinde %0.19'luk bir pozitif değişime neden olmaktadır.



Polat ve Peker (2020) çalışmalarında Türkiye ekonomisinin 1970-2018 periyotunu, küreselleşme ve ekonomik büyüme değişkenleri arasındaki ilişkiyi çeşitli regresyon ve korelasyon testleri ile analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda, ekonomik büyüme ile küreselleşme arasında yüksek düzeyli bir ilişki tespit etmişlerdir.

Çelik ve Ünsür (2020) çalışmalarında, seçtikleri 88 ülkeye ilişkin 2000-2016 dönemini kapsayan küreselleşme ve ekonomik büyüme ilişkisini panel nedensellik yöntemiyle analiz etmişlerdir. Analizin bulgularında, iktisadi büyümeyle küreselleşmenin alt endeksleri olan sosyal, iktisadi ve teknolojik küreselleşme arasında çift yönlü nedensellik; iktisadi büyümeden politik ve genel küreselleşmeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir (Çelik ve Ünsür, 2020: 207-208).

Santiago vd. (2020) çalışmalarında, küreselleşme ve ekonomik özgürlüğün ekonomik büyümeye etkisini 24 Latin Amerika ve Karayip ülkesi için 1995-2015 yıllarını kapsayan bir panel oluşturulmuş ve ARDL analizi uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda küreselleşmenin sosyal ve ekonomik boyutlarıyla birlikte Latin Amerika ve Karayip ülkelerinin ekonomik büyümesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu, küreselleşmenin siyasi boyutunun ise kısa veya uzun vadede anlamlı bir etki göstermediğini ortaya koymaktadır. Ekonomik özgürlük açısından ise bu ülkelerin uzun dönemli ekonomik büyümesi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Santiago vd., 2020: 77-78).

Birol ve Demirgil (2020) çalışmalarında, BRICS ülkelerinin 1995-2018 aralığını ekonomik büyüme ve özgürlükler ilişkisini panel eş bütünleşme analizine tabii tutmuşlardır. Çalışmanın sonucunda, ekonomik büyüme ile ekonomik özgürlükler arasında uzun dönemli bir eş bütünleşme ilişkisinin varlığı ortaya koyulmuştur. Daha sonra yapılan katsayı tahminleriyle de ilişkinin ekonomik özgürlüklerin ekonomik büyümeye olumsuz ancak istatistiksel bakımdan anlamsız bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

## 2. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Araştırmanın uygulama bölümünde yapılan analizler kapsamında İsviçre KOF Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü'nün veri tabanından alınan küreselleşme endeksi, Dünya Bankasının İstatistiki veri tabanından alınan kişi başına GSYİH ve Heritage Vakfı veri tabanından alınan ekonomik özgürlük endeksi serileri kullanılmıştır. Bu bağlamda veri temin edilebilen 38 adet OECD Ülkesi için bir panel veri seti oluşturulmuştur. Çalışmanın analiz dönemi ise 1997-2020 dönemi olarak belirlenmiştir. Çalışmada analiz edilen 38 adet OECD Ülkesi ise sırasıyla; (1)



Avusturya, (2) Avustralya, (3) Belçika, (4) Kanada, (5) Şili, (6) Kolombiya, (7) Kosta Rika, (8) Çek Cumhuriyeti, (9) Danimarka, (10) Estonya, (11) Finlandiya, (12) Fransa, (13) Almanya, (14) Yunanistan, (15) Macaristan, (16) İzlanda, (17) İrlanda, (18) İsrail, (19) İtalya, (20) Japonya, (21) Güney Kore, (22) Letonya, (23) Litvanya, (24) Lüksemburg, (25) Meksika, (26) Hollanda, (27) Yeni Zelanda, (28) Norveç, (29) Polonya, (30) Portekiz, (31) Slovakya, (32) Slovenya, (33) İspanya, (34) İsveç, (35) İsviçre, (36) Türkiye, (37) İngiltere ve (38) ABD'dir.

Her bir seriye ilişkin grafikler ise aşağıda; Şekil 1, Şekil 2 ve Şekil 3'te verildiği gibidir. Analizlerde serilerin logaritmik formları kullanılmıştır ve Tablo 1'de söz konusu değişkenlere ilişkin açıklamalar verilmiştir.

**Tablo 1.** Değişkenlere İlişkin Tanımlamalar

| Kategori          | Değişkenler               | Kısaltma | Kaynak                              |
|-------------------|---------------------------|----------|-------------------------------------|
| Ekonomik Büyüme   | Kişi Başına GSYİH         | gdp      | Dünya Bankası                       |
| Ekonomik Özgürlük | Ekonomik Özgürlük Endeksi | ef       | Heritage Vakfı                      |
| Küreselleşme      | Küreselleşme Endeksi      | kofgi    | KOF Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü |

Küreselleşme ve ekonomik özgürlükler ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlayan bu çalışmada, araştırma kapsamına alınan 38 ülke için panel eşbütünleşme ve panel nedensellik testleri yapılmış ve söz konusu değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişkiler incelenmiştir. Analiz kapsamında ilk olarak yatay kesit bağımlılığı sınaması yapılmıştır bunun için Pesaran (2004) CDLM testinden yararlanılmıştır. İkinci aşamada ise homojenlik sınaması yapılmıştır ve bunun için Blomquist ve Westerlund (2013) tarafından geliştirilen test istatistiğinden yararlanılmıştır.

Üçüncü aşamada Pesaran (2007) tarafından geliştirilen CADF testi sonuçlarına bakılmıştır (Bozkurt, 2012; Balmumcu ve Bozkurt, 2020; Bozkurt ve Balmumcu, 2018; Bozkurt ve Yanardağ, 2017; Göktaş vd., 2018, Göktaş vd., 2019).

Son olarak seriler arasında kısa dönemli bir ilişkinin varlığını tespit edebilmek için Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen Panel Granger Nedensellik Testi sonuçlarına, uzun dönemli bir ilişkinin tespiti içinde Westerlund (2007) Panel Eşbütünleşme Testi sonuçlarına bakılmıştır. Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen Panel Granger Nedensellik Testinin boş hipotezi nedensellik ilişkisinin olmaması, alternatif hipotezi de en az bir yatay kesitte nedensellik ilişkisinin olması üzerine kurulmaktadır (Bozkurt vd., 2021).

### 3. UYGULAMA SONUÇLARI

Araştırmanın uygulama kısmında öncelikle tanımlayıcı istatistiklere bakılmıştır. Araştırmada kullanılan her bir seriye için tanımlayıcı istatistikler 2 numaralı tabloda verilmiştir.

**Tablo 2.** Serilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler | Gözlem Sayısı | Ortalama | Standart Hata | Minimum | Maksimum |
|-------------|---------------|----------|---------------|---------|----------|
| loggdp      | 912           | 4.372    | 0.361         | 3.349   | 5.092    |
| logef       | 912           | 1.844    | 0.049         | 1.698   | 1.954    |
| logkofgi    | 912           | 1.892    | 0.050         | 1.679   | 1.959    |

Uygulamanın ikinci aşamasında söz konusu seriler için yatay kesit bağımlılığı sınaması yapılmıştır ve bunun için de Pesaran (2004) CDLM Testi sonuçlarına bakılmıştır. Testin sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

| Değişkenler | CDLM   | Olasılık Değeri |
|-------------|--------|-----------------|
| loggdp      | 116.22 | 0,0000          |
| logef       | 34.21  | 0,0000          |
| logkofgi    | 116.08 | 0,0000          |

Tablo 3 incelendiğinde, Pesaran (1980) CDLM Test İstatistiğine göre söz konusu seri grubunun yatay kesit bağımlılığı içerdiği sonucu tespit edilmiştir. Uygulamanın bir diğer aşamasında ise eğim heterojenliğinin varlığı araştırılmıştır bunun içinde Blomquist ve Westerlund (2013) eğim heterojenliği testi sonuçlarına bakılmıştır. Tablo 4'te öncelikle ekonomik büyüme ve ekonomik özgürlük veri setine ilişkin eğim heterojenliği sınaması yapılmıştır.

**Tablo 4.** Eğim Heterojenliği Test Sonuçları-1

|                        | Değer    |
|------------------------|----------|
| $\hat{\Delta}$         | -1.985** |
| $\tilde{\Delta}_{adj}$ | -2.194** |

**Not:** \*\* %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 4'e bakıldığında ise ekonomik büyüme ve ekonomik özgürlük veri setinin homojen olduğu görülmektedir. Tablo 5'te ise ekonomik büyüme ve küreselleşme veri setine ilişkin eğim heterojenliği sınaması yapılmıştır.

**Tablo 5.** Eğim Heterojenliği Test Sonuçları-2

|                        | Değer   |
|------------------------|---------|
| $\hat{\Delta}$         | -3.188* |
| $\tilde{\Delta}_{adj}$ | -3.525* |

**Not:** \* %1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 5'e bakıldığında ise ekonomik büyüme ve küreselleşme veri setinin homojen olduğu görülmektedir.

Uygulamanın dördüncü aşamasında ise serilerin durağanlığı sınanmıştır ve her iki serinin yatay kesit bağımlılığı içermesi sebebiyle bu noktada Pesaran (2007) tarafından geliştirilen CADF Panel Birim Kök Testi sonuçlarına bakılmıştır. 6 numaralı tabloda bu sonuçlar verilmiştir. Sonuçlar küreselleşme ve ekonomik özgürlük endeksinin düzeyde durağan olduğunu göstermektedir. Ancak kişi başına GSYİH serisi düzeyde durağan olmadığı, ancak serinin bir farkı alındığında serinin durağanlaştığı görülmektedir.

**Tablo 6.** Panel Birim Kök (CADF) Test Sonuçları

| Değişkenler |           | Z[t-bar] | Olasılık Değeri |
|-------------|-----------|----------|-----------------|
| loggdp      | Düzye     | -0.254   | 0.400           |
|             | Bir Fakta | -21.753  | 0.000           |
| loggef      | Düzye     | -2.440   | 0.007           |
| logkofgi    | Düzye     | -2.824   | 0.002           |

Uygulamanın beşinci aşamasında ise ekonomik büyüme ile ekonomik özgürlük ve küreselleşme arasında bir nedensellik ilişkisinin kısa dönem için var olup olmadığı tespit etmek için Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen nedensellik testinin sonuçlarına bakılmıştır. Bu sonuçlar ise 7 numaralı tabloda verilmiştir.

**Tablo 7.** Granger Panel Nedensellik Test Sonuçları

|                   | 1 Gecikme Uzunluğu |                 |             | 2 Gecikme Uzunluğu |                 |             | 3 Gecikme Uzunluğu |                 |             |
|-------------------|--------------------|-----------------|-------------|--------------------|-----------------|-------------|--------------------|-----------------|-------------|
|                   | $W_{N,T}^{Hnc}$    | $Z_{N,T}^{Hnc}$ | $Z_N^{Hnc}$ | $W_{N,T}^{Hnc}$    | $Z_{N,T}^{Hnc}$ | $Z_N^{Hnc}$ | $W_{N,T}^{Hnc}$    | $Z_{N,T}^{Hnc}$ | $Z_N^{Hnc}$ |
| loggdp → loggef   | 2.162              | 5.065*          | 3.783*      | 4.600              | 8.015*          | 5.550*      | 7.184              | 10.529*         | 6.488*      |
| loggef → loggdp   | 3.250              | 9.808*          | 7.700*      | 4.233              | 6.882*          | 4.676*      | 6.391              | 8.533*          | 5.091*      |
| logdp → logkofgi  | 3.278              | 9.930*          | 7.801*      | 4.261              | 6.968*          | 4.743*      | 6.970              | 9.991*          | 6.112*      |
| logkofgi → loggdp | 2.873              | 8.166*          | 6.344*      | 5.310              | 10.204*         | 7.239*      | 7.307              | 10.839*         | 6.705*      |

**Not:** \* %1 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir.

7 numaralı tablo incelendiğinde ekonomik büyüme değişkeni ile gerek küreselleşme gerekse ekonomik özgürlük endeksleri arasında kısa dönemde çift taraflı bir nedensellik ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir.

Son olarak ekonomik büyüme ile ekonomik özgürlük ve küreselleşme arasında bir eşbütünleşme ilişkisinin uzun dönem için var olup olmadığı tespit etmek için Westerlund (2007) tarafından geliştirilen eşbütünleşme testinin sonuçlarına bakılmıştır. 8 numaralı tabloda öncelikle ekonomik büyüme ile ekonomik özgürlük arasında bir eşbütünleşme ilişkisinin uzun dönem için var olup olmadığı incelenmiştir.

**Tablo 8.** Westerlund (2007) Panel Eşbütünleşme Test İstatistiği Sonuçları-1

| Test  | Değer   | Z-Değeri | Olasılık Değeri |
|-------|---------|----------|-----------------|
| $G_t$ | -4.199  | -16.681  | 0.000           |
| $G_a$ | -17.004 | -11.150  | 0.000           |
| $P_t$ | -24.214 | -14.930  | 0.000           |
| $P_a$ | -18.178 | -18.569  | 0.000           |

Tablo 8'e bakıldığında ekonomik büyüme serisi ile ekonomik özgürlük endeksi serisi arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisinin olduğu görülmektedir. 9 numaralı tabloda ise ekonomik büyüme ile küreselleşme endeksi arasında bir eşbütünleşme ilişkisinin uzun dönem için var olup olmadığı incelenmiştir.

**Tablo 9.** Westerlund (2007) Panel Eşbütünleşme Test İstatistiği Sonuçları-2

| Test  | Değer   | Z-Değeri | Olasılık Değeri |
|-------|---------|----------|-----------------|
| $G_t$ | -4.300  | -17.380  | 0.000           |
| $G_a$ | -16.017 | -10.027  | 0.000           |
| $P_t$ | -23.124 | -13.853  | 0.000           |
| $P_a$ | -15.275 | -14.670  | 0.000           |

Tablo 9'a bakıldığında ekonomik büyüme serisi ile küreselleşme endeksi serisi arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisinin olduğu görülmektedir.

## 4. SONUÇ

1980 sonrası daha yaygın olarak gündeme gelmeye başlayan küreselleşme kavramı mal ve hizmetlerin, işgücünün, sermayenin ve bilginin (teknoloji) sınır ötesi-ne hareketi yoluyla küresel anlamda ülke ekonomileri arasındaki entegrasyonun artmasını ifade etmektedir. Küreselleşmenin 1980 sonrası hız kazanmasında en

büyük pay hem ticarete hem de finansal akışlar gibi uluslararası işlemleri daha kolay, güvenli ve hızlı hale getiren teknolojik gelişmelerdir. Bunun yanı sıra ülkelerin o dönemde uygulamaya koydukları neoliberal iktisat politikaları da küreselleşmenin hız kazanmasında önemli bir rol oynamıştır (Şenses, 2004: 4; IMF, 2008: 2).

Öte yandan küreselleşme salt olarak iktisadi anlamda değil, ülkelerin sosyal, politik ve kültürel durumları gibi birçok alanda görülmektedir. Küreselleşmenin politik ve yönetim alanında etkileri; ulus devletin hakimiyetini sarsarak devletin küçülmesine, bireylerin hükümetten bağımsız hareket edebilmesi, sivil hareket alanlarında genişleme ve hükümetin başlıca sorumluluğunun kamusal hizmetlerin sağlanması olmuştur. Küreselleşmenin kültürel ve sosyal anlamda meydana getirdiği problemler; ulus ötesi hareketlerin kolaylaşmasıyla milli kimliğin benimsenme düzeyinin zarar görmesi, tüketim odaklı bir toplum yaratması ve toplum içerisindeki bireylerin yalnızlaşma ve yabancılaşması örnek gösterilebilir (Talas ve Kaya, 2007: 150; Seyidoğlu, 2009: 157).

Son yıllarda dünyanın birçok ülkesinde küreselleşme ve ekonomik özgürlük süreçlerinde bir ivmelenme yaşanmıştır. Baltacı vd., (2017)'ye göre bu süreçte az gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerin haricindekilerin iktisadi büyüme ve gelir seviyelerinde belirgin biçimde yükselişler görülmüştür. Öte yandan ekonomik büyüme iktisat tarihinin başından beri bütün ülkelerin temel hedefi olarak sürekli gündeme gelen bir konudur. Küreselleşme ve ekonomik özgürlük konularının gündeme gelmeye başlamasıyla bu alanlarda çeşitli kurumlar tarafından yapılan ölçümler sonucunda hazırlanan endekslerin yıldan yıla geliştirilmesi ve eldeki verilerin büyümesi sonucunda bu iki konunun ülkelerin ekonomik büyüme süreçleri üzerindeki etkilerini araştıran ampirik çalışmalarında artmasını beraberinde getirmiştir (Bergh ve Nilsson 2010: 488; Gurgul ve Lach 2011: 136).

Küreselleşme ve ekonomik özgürlüklerin, ekonomik büyüme üzerinde ticaret ve yatırım fırsatlarının artması, gelir eşitsizliği ve yoksulluk düzeylerinin azaltılması gibi etkileri sebebiyle olumlu düşünülse de uygulamada Latin Amerika ve gelişmekte olan ülkeler için beklenen etkiyi verememesi nedeniyle küreselleşmenin olumsuzluklarına işaret eden çalışmalarda bulunmaktadır. Joseph Stiglitz (2009) yaptığı çalışma da küreselleşmenin gerek serbest ticarete dayalı olması sebebiyle dünya refahını olumsuz etkileyeceğini gerekse az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler üzerindeki olumsuz sonuçlarına işaret etmiştir (Stiglitz, 2009: 304).

Robert Wade (2009)'a göre, küreselleşme sürecinde Dünya Ticaret Örgütü'nün Uruguay Turu sonuçları olarak imzalanan; Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS), Ticaretle Bağlantılı Yatırım Tedbirleri Anlaşması (TRIMS) ve Ticaretle Bağlantılı Fikri Mülkiyet Anlaşması (TRIPS) ile gelişmişlik düzeyi

yüksek olan ülkelere yarar sağlayacak biçimde uluslararası ticaretteki engeller kaldırılarak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gelişim sürecinin kısıtlandığını savunmaktadır (Wade, 2009: 512-522).

Wade ile benzer bir düşünceye sahip Ha-Joon Chang (2009) çalışmasında, günümüzün gelişmiş ülkelerinin henüz gelişim etaplarındayken korumacı politikalar uyguladıklarını fakat bugünün az gelişmiş ve gelişmekte olan statüsüne sahip ülkelerin korumacı politikalar yerine neoliberal iktisadi politikalar uygulamalarını tavsiye etmelerini “merdiveni tekmelemek” olarak nitelendirmiş ve gelişmiş ülkelerin bu sayede az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gelişimlerini kısıtlayarak aradaki makasın kapanmasına engel olmayı hedeflediklerini iddia etmektedir (Chang, 2009: 89-122).

Yukarıda da ifade edilen tüm bu teorik ve ampirik çalışmalar dahilinde, söz konusu bu çalışmada OECD Ülkelerinde, 1997-2020 dönemi için küreselleşmenin ve ekonomik özgürlüklerin ekonomik büyüme ile ilişkisini ampirik olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Yapılan analizler sonucunda gerek küreselleşme gerekse de ekonomik özgürlük endeksi ile ekonomik büyüme arasında hem kısa hem de uzun dönemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla küreselleşme ve ekonomik özgürlükler ile ekonomik büyüme arasında kısa ve uzun dönemli bir ilişkinin olduğunu teyit eden çalışmalar ile benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akıncı, M., Yüce Akıncı, G., & Yılmaz, Ö. (2014). Ekonomik özgürlüklerin iktisadi büyüme üzerindeki etkileri: Bir panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 81-96.
- Aktel, A. (2001). Küreselleşme süreci ve etki alanları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 193-202.
- Ali, A. M., & Crain, W. M. (2002). Institutional distortions, economic freedom and growth. *Cato Journal*, 21(3), 415-426.
- Ayal, E. B., & Karras, G. (1998). Components of economic freedom and growth: an empirical study. *The Journal Of Developing Areas*, 32(3), 327-338.
- Baldwin, R. (2003). Openness and growth: What's the empirical relationship? In R. Baldwin & A. Winters (Editors), *Challenges to Globalization: Analyzing the Economics*. Chicago: University of Chicago Press, 499-521. ISBN: 978-0-226-03615-1.
- Balmumcu, Ö., & Bozkurt, K. (2020). Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme ve cari işlemler dengesi üzerine bir panel veri analizi. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 292-307.

- Barış, S., & Barış, A. (2018). Küreselleşme ve ekonomik büyüme ilişkisi: Avrupa birliği ülkelerinden deliller. *Proceedings of 4th SCF International Conference on Economics and Social Impacts of Globalization and Future Turkey-European Union Relations*, 63-73.
- Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross section of countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407-443. doi:10.2307/2937943
- Barro, R. J. (1996). Determinants of economic growth: A cross-country empirical study. NBER Working Paper, 5698, Cambridge, MA. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w5698/w5698.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5698/w5698.pdf) (Erişim Tarihi: 15.04.2023).
- Bayar, Y., & Öztürk, Ö. F. (2019). Economic freedom, globalization, and the shadow economy in the european union transition economies: A panel cointegration analysis. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 10(2), 378-391.
- Bengoa, M., & Sanchez-Robles, B. (2003). Foreign direct investment, economic freedom and growth: New evidence from latin-america. *Universidad de Cantabria, Economics Working Paper No. 4/03*, 1-32.
- Berggen, N. (2003). The benefits of economic freedom: AA survey. *The Independent Review*, (8), 193-211.
- Bergh, A., & Karlsson, M. (2009). Government size and growth: Accounting for economic freedom and globalization. *Ratio Working Paper*, No. 130.
- Bergh, A., & Nilsson, T. (2010). Do liberalization and globalization increase income inequality? *European Journal of Political Economy*, 26(4), 488-505.
- Birol, Y. E., & Demirgil, B. (2020). Ekonomik özgürlükler ve ekonomik büyüme ilişkisi: BRICS ülkeleri üzerine ampirik bir çalışma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 546-558.
- Blomquist, J., & Westerlund, J. (2013). Testing slope homogeneity in large panels with serial correlation. *Economics Letters*, 121(3), 374-378.
- Bozkurt, K. (2012). Dışsal teknolojik şokların gelişmekte olan ülkelerin büyüme sürecine etkileri [Yayınlanmamış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Bozkurt, K., & Balmumcu, Ö. (2018). Beşeri sermaye ve ekonomik büyüme: Gelişmekte olan ülkeler için bir panel veri analiz. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Prof. Dr. Harun Terzi Özel Sayısı, 391-405.
- Bozkurt, K., & Yanardağ, M. Ö. (2017). Enerji tüketimi ve ekonomik büyüme: Gelişmekte olan ülkeler için bir panel eşbütünleşme analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 194-213.
- Bozkurt, K., Armurçuoğlu Tekin, H., & Can Ergün, Z. (2021). An investigation of demand and exchange rate shocks in the tourism sector. *Applied Economic Analysis*, 29(86), 171-188.
- Carlsson, F., & Lundstrom, S. (2002). Economic freedom and growth: Decomposing the effects. *Public Choice* 112, 335-344. <https://doi.org/10.1023/A:1019968525415>



- Caselli, M. (2012). Trying to measure globalization experiences, critical issues and perspectives. Springer Brief in Political Science: Italy.
- Çelik, M. Y., & Ünsür, Z. (2020). Küreselleşme ve büyüme ilişkisinin dumitrescu-hurlin panel nedensellik testi ile belirlenmesi. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(1), 201-210.
- Dam, M. M., & Şanlı, O. (2019). Ekonomik özgürlüğün büyüme üzerindeki etkisi: BRIC-T ülkeleri üzerine bir panel ARDL analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33 (4), 1027-1044.
- De Haan, J., & Sturm, J. (2000). On the relationship between economic freedom and economic growth. *European Journal of Political Economy*, 16(2), 215-241.
- Doğan, B. (2017). Ekonomik küreselleşme ve büyüme ilişkisi: Türkiye örneği todayamamoto nedensellik analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 628, 19-27.
- Dreher, A. (2006). Does globalization affect growth? Evidence from a new index of globalization. *Applied Economics*, 38(10), 1091-111.
- Dreher, A., Gaston, N., & Martens, P. (2008). Measuring globalisation: Gauging its consequences. Springer: New York.
- Dreher, A., Gassebner, M., & Siemers, L-H. R. (2012). Globalization, economic freedom, and human rights. *Journal of Conflict Resolution*, 56 (3), 516-546.
- Dumitrescu, E. I., & Hurlin, C. (2012). Testing for granger non-causality in heterogeneous panels. *Economic Modelling*, 29(4), 1450-1460.
- Eren, M. V., ve Çütcü, İ (2018). Küreselleşmenin ekonomik büyümeye etkisi: Türkiye üzerine ekonometrik bir analiz. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 47-61.
- Gheorge, S., & Gheorge, C. (2008). Economic freedom, globalization, corruption and macroeconomic results. *The Annals of the University of Oradea, Economic Sciences*, Tom XVII 2008 - Volume II - Section: Economy and Business Administration, 942-948.
- Gorokhovskaia, Y., Shahbaz, A., & Slipowitz, A. (2023). *Freedom in the world 2023*. Freedom House.
- Göktaş, P., Pekmezci, A. ve Bozkurt, K. (2018). *Ekonometrik serilerde uzun dönem eşbütünleşme ve kısa dönem nedensellik ilişkileri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Göktaş, P., Pekmezci, A., & Bozkurt, K. (2019). *Ekonometrik serilerde uzun dönem eşbütünleşme ve kısa dönem nedensellik-makroekonomik verilerle evIEWS ve stata uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Gurgul, H., & Lach Ł. (2011). The nexus between improvements in economic freedom and growth: Evidence from CEE countries in transition. *Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics*, 3(3), 133-168.
- Gwartney, J., Lawson, R., & Helcombe, R. (1999). Economic freedom and the environment for economic growth. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 155 (4), 643-663.

- Gwartney, J., & Lawson, R. (2002). *Economic freedom of the world: 2002 annual report*. Vancouver: Fraser Institute.
- Gwartney, J., Lawson, R., Hall, J., & Murphy, R. (2022) *Economic freedom of the world: 2022 annual report*. Vancouver: Fraser Institute.
- Gygli, S., Florian H., Niklas P., & Jan-Egbert S. (2019). The KOF globalisation index – revisited. *Review of International Organizations*, 14(3), 543-574.
- IMF. (2008). Globalization: A brief overview. *International Monetary Fund Issues Brief*, Mayıs Yayını, 1-8. <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2008/pdf/053008.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Kim, A. B. (2023). *Index of economic freedom 2023*. The Heritage Foundation Wall Street Journal: Washington.
- Kormendi, R. C., & Meguire, P. G. (1985). Macroeconomic determinants of growth: Cross-country evidence. *Journal of Monetary Economics*, 16(2), 141–163. doi:10.1016/0304-3932(85)90027-3
- Pesaran, M. H. (2007). A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.
- Pesaran, M. H. (2004). General diagnostic tests for cross section dependence in panels. *Cesifo Working Paper*, No: 1229, 1-40.
- Polat, Ç., & Peker, K. (2020). Küreselleşme ve ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye örneğinde bir değerlendirme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(5), 3988-4015.
- Santhirasegaram, S. (2007). The impact of democratic and economic freedom on economic growth in developing countries: Pooled cross country data evidence. *Journal of Applied Sciences*, 7, 1484-1489.
- Santiago, R., Fuinhas, A. J., & Marques, A. C. (2020). The impact of globalization and economic freedom on economic growth: The case of the latin america and caribbean countries. *Economic Change and Restructuring*, 53(1), 61-85.
- Seyidoğlu, H. (2009). *Dünya ticaretinin serbestleşmesi: Küreselleşme ve ekonomik birleşmeler*. Uluslararası İktisat, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1647, Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 862, Eskişehir.
- Şenses, F. (2004). Neoliberal küreselleşme kalkınma için bir fırsat mı engel mi? *Economic Research Center*, 1-27.
- Talas, M., & Kaya, Y. (2007). Küreselleşmenin kültürel sonuçları. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 22, 149-162.
- Tunçsiper, B., & Biçen, F. Ö. (2014). Ekonomik özgürlükler ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin panel regresyon yöntemiyle incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 25-46.

- Türkey, H. (2015). Seçilmiş bazı geçiş ekonomilerinde iktisadi özgürlükler ve iktisadi büyüme ilişkisi: Bir panel veri analizi. *International Conference on Eurasian Economies*, 825–829.
- Weede, E. (2006). Economic freedom and development: New calculations and interpretations. *Cato Journal, Cato Institute*, 26(3), 511-524.
- Westerlund, J. (2007). Testing for error correction in panel data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6), 709-748.
- Yay, G., Taştan, H., & Oktayer, A. (2016). Globalization, economic freedom, and wage inequality: A panel data analysis. *Panoeconomicus*, 63(5), 581-601.



# TEORİK OLARAK MASLOW’UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ VE SENDİKALARIN İŞLEVİ

Bedianur Erduran

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi,  
bedianur@gmail.com,  
ORCID: 0000-0003-0647-1826. Sorumlu Yazar

Prof. Dr. Mustafa Öztürk

Prof. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi,  
mustafa.ozturk@sdu.edu.tr,  
ORCID: 0000-0002-7496-4385

**Derleme Makale / Review Article:**

Geliş Tarihi-Received Date: 29.05.2024, Kabul Tarihi-Accepted Date: 06.06.2024

## ÖZET

Abraham Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insan davranışlarını ve motivasyonunu anlamak için temel bir model sunar. Bu model, insanın temel fizyolojik ihtiyaçlardan başlayarak güvenlik, sosyal ilişkiler, saygı ve kendini gerçekleştirme gibi daha yüksek seviyeli ihtiyaçlarını sıralar. Sendikalar, işçilerin haklarını korumak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla faaliyet gösteren örgütlerdir. İşçi sınıfının temsilcisi olarak sendikalar, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki farklı seviyelerde yer alan ihtiyaçların karşılanmasına katkıda bulunabilir. Örneğin, işçi sendikaları, üyelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamak için adil ücretler ve çalışma koşulları sağlayarak fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını destekler. Ayrıca, sosyal kabul ve aidiyet ihtiyacını güçlendirmek için sendikalar, işçiler arasında dayanışma ve birlik duygusunu teşvik eder. Saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılamak için ise sendikalar, işçilerin işyerindeki söz sahibi olmalarını sağlayarak ve kişisel gelişim fırsatları sunarak bu ihtiyaçları destekler. Bu makale, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile sendikalar arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir şekilde incelemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Sendikalar, Motivasyon, Dayanışma

## THEORETICAL HIERARCHY OF NEEDS BY MASLOW AND THE FUNCTION OF UNIONS

### ABSTRACT

Abraham Maslow's hierarchy of needs provides a fundamental model for understanding human behavior and motivation. This model ranks human needs, starting from basic physiological needs and progressing to higher-level needs such as safety, social relationships, esteem, and self-actualization. Trade unions are organizations that operate with the aim of protecting workers' rights, improving working conditions, and ensuring social justice. As representatives of the working class, trade unions can contribute to meeting needs at different levels of Maslow's hierarchy. For instance, labor unions support physiological and safety needs by providing fair wages and working conditions to meet members' basic needs. Furthermore, to strengthen the need for social acceptance and belonging, unions encourage solidarity and a sense of unity among workers. To address the needs for esteem and self-actualization, unions empower workers to have a voice in the workplace and provide opportunities for personal development. This article delves into a more detailed examination of the relationship between Maslow's hierarchy of needs and trade unions.

**Keywords:** Maslow, Hierarchy of Needs, Unions, Motivation, Solidarity

## 1. GİRİŞ

İnsan psikolojisinin temel teorilerinden biri olan Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insanın motivasyonunu ve davranışlarını anlamak için önemli bir çerçeveyi sunar. Bu hiyerarşi, fizyolojik ihtiyaçlardan (temel beslenme ve barınma gibi) başlayarak güvenlik, sosyal kabul, saygı ve nihayetinde kendini gerçekleştirme gibi daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlara doğru bir sıralama önerir. Sendikalar, işçilerin haklarını korumak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve sosyal adaleti sağlamak gibi misyonlarla faaliyet gösteren örgütlerdir. Bu makale, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile sendikalar arasındaki ilişkiyi teorik olarak incelemektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insanların temel ihtiyaçlarının karşılanmasıyla başlar. Bu noktada, sendikaların rolü oldukça belirgindir. Sendikalar, işçilerin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için uygun ücretler ve çalışma koşulları sağlayarak bu temel ihtiyaçları destekler. Aynı zamanda, işçilerin güvenlik ihtiyaçlarını koruyarak işçi haklarını savunurlar ve adil iş sözleşmeleri aracılığıyla istikrarlı bir iş ortamı sağlarlar.

Sosyal kabul ve ilişkilere duyulan ihtiyaçlar, Maslow'un hiyerarşisinin ikinci basamağını oluşturur. Sendikalar, işçiler arasında dayanışma ve işbirliğini teşvik ederek sosyal bağları güçlendirir. Bunun yanı sıra, sendikalar işçilerin seslerini duyurmasını sağlayarak sosyal kabulleri ve toplumsal statüyü artırır.

Maslow'un hiyerarşisinin üçüncü basamağı, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içerir. Bu noktada, sendikaların rolü işçilerin saygınlığını ve kendini gerçekleştirme potansiyellerini artırmaktır. Sendikalar, işçilerin işyerinde söz sahibi olmalarını sağlayarak katılımcılığı teşvik eder ve kişisel ve mesleki gelişim için fırsatlar sunar.

Sonuç olarak, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile sendikalar arasındaki ilişki karmaşık ve önemlidir. Sendikalar, işçilerin ihtiyaçlarının karşılanmasına katkıda bulunarak Maslow'un teorik çerçevesini desteklerler ve işçilerin motivasyonunu artırarak daha tatmin edici bir iş deneyimi sağlarlar.

Bu makale, sendikaların Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini nasıl gerçekleştirdiğini ve işçi refahını nasıl etkilediğini teorik olarak açıklamaktadır. Bu çerçevenin işçi motivasyonu ve işyeri performansı üzerindeki etkilerini anlamak, hem akademik araştırmalar için önemli bir alanı hem de sendikal politikaların geliştirilmesi için değerli bir kılavuzu oluşturabilir.

## 2. MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİNİN ARKA PLANI

Amerikalı psikolog Abraham Maslow, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi olarak bilinen insan motivasyonu teorisini, yaşam boyu deneyimlerine, iç ve dış motivasyonlarına ve toplumun etkisine dayanarak geliştirmiştir (Çoban, G. S., 2021:112). Maslow'un çalışmaları sonucunda ulaştığı ihtiyaçlar hiyerarşisi, insan davranışlarının nedenlerini açıklamakta olup, iş ve eğitim alanında en çok öğretilen modellerden biridir (www.iienstitu.com) (24 Mart 2024).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin gelişimi, onun ihtiyaçlar teorisi modelini bir motivasyon ve gelişim psikolojisi modeli olarak özetleyen 1943 tarihli makalesi "İnsan Motivasyonu Teorisi" ile başlamıştır (Bowden, 2003:4). Bu teori, bireylerin yaşamlarına odaklanır, belirli ihtiyaç kategorilerinin karşılanmasının nasıl daha yüksek ihtiyaçların tatminine yol açtığını inceler ve sonuçta kendi içlerinde bir hiyerarşi yaratır (<https://tr.wikipedia.org/wiki>) (24 Mart 2024). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi beş ana kategoriye ayrılmıştır:

- Fizyolojik İhtiyaçlar: Açlık, susuzluk ve benzeri temel yaşamsal ihtiyaçlar.
- Güvenlik İhtiyaçları: Güvenlik, istikrar ve zarardan korunma
- Sevgi ve Ait Olma İhtiyaçları: İlişkiler, arkadaşlıklar ve duygusal bağlantılar
- Saygı İhtiyaçları: Kendine saygı, tanınma ve başarı
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: Kişisel gelişim, yaratıcılık ve kişinin potansiyelinin farkına varması (Maslow, A., 1943).



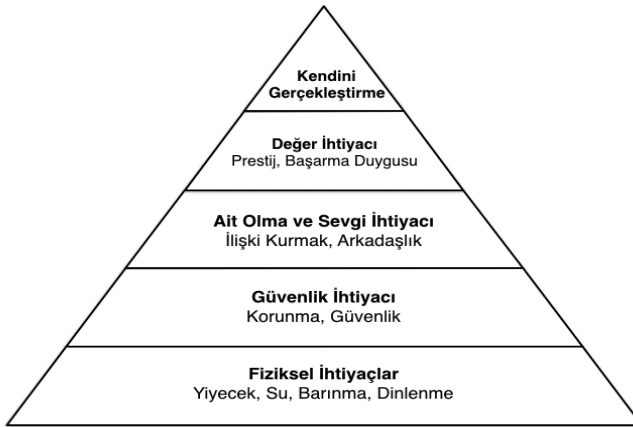
Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, insan motivasyonunu anlamak için bir temel görevi görür ve teori onlarca yıl önce geliştirilmiş olmasına rağmen hala insan davranışına dair değerli bir içgörü kaynağı olarak kabul edilir (www.iienstiti.com) (24 Mart 2024). Piramidin tabanında, davranışlarımızın birincil motivasyon kaynağı olan hayatta kalmak için gereken en temel ihtiyaçlarımız yer alır (Şengöz, M. 2022:165). Bireyler hiyerarşide ilerledikçe ve her kategorideki ihtiyaçlarını karşıladıkça kişisel tatmin, yaratıcılık ve potansiyellerini gerçekleştirme konusunda daha donanımlı hale gelirler (Çoban, G. S., 2021:112). İnsani gelişmeye ilişkin bu bakış açısı, bireyleri hayatlarının çeşitli yönlerinde başarıya ve tatmine ulaşmaya yönlendiren motivasyonları anlamak için gereklidir (Kula ve Çakar, 2015:194).

## 2.1. Hiyerarşiye Genel Bakış

"İhtiyaç teorisi modeli" olarak da bilinen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Abraham Maslow tarafından 1943'te önerilen bir gelişim psikolojisi teorisidir (<https://tr.wikipedia.org/wiki>) (24 Mart 2024). Bu teori, bireylerin yaşamlarına odaklanmakta ve karşılanmamış ihtiyaçların önemli bir motivasyon kaynağı olarak hizmet ettiğini ve bireyi henüz başaramadığı her şeyin peşinden gitmeye ittiğini öne sürmektedir. Maslow'un teorisine göre insanlar belirli kategorilerdeki ihtiyaçları karşılayarak daha üstteki ihtiyaçlara hitap edebilir ve kendi içlerinde bir hiyerarşi oluşturabilirler (Maslow, A., 1943). Dolayısıyla insanı motive eden temel faktör ihtiyaçlarımız ve onları karşılama isteğimizdir.

İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi sıklıkla bir piramit olarak temsil edilir, ancak Maslow teorisini bir piramit yerine, hareketli bir süreç olarak tanımlar (Şengöz, M., 2022:165). Bununla birlikte, piramit,

**Şekil 1.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: <https://pdrneditir.com/maslowun-ihtiyaclar-hiyerarşisi-nedir/> (24 Mart 2024)

Şekil 1 Maslow Temel İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde gösterildiği gibi insan ihtiyaçlarının beş düzeyini etkili bir şekilde göstermektedir. Piramit benzeri yapı, insan ihtiyaçlarının organize bir sistem olarak nasıl işlediğini göstermeye yardımcı olur (Durmuş, İ., 2020:1732). Bireylerin hiyerarşi içindeki mevcut konumlarını ve daha fazla ilerlemek için ele almaları gereken ihtiyaçları anlamalarına olanak tanır.

Hiyerarşinin en üst seviyesi olan kendini gerçekleştirme, kişisel büyüme arayışını, kendini keşfetmeyi ve kişinin tüm potansiyelinin farkına varmasını temsil eder. Maslow'un teorisinin, bu ihtiyaçların sıralı ve birbiriyle bağlantılı olduğunu, bir seviyenin ihtiyaçlarının karşılanması bir sonraki seviyenin ihtiyaçlarının aranmasına yol açtığını belirtmek önemlidir (Şengöz, M. 2022:169). Hiyerarşinin bu ilerici doğası, bireylerin genel refah ve kişisel gelişime ulaşmak için sürekli olarak ihtiyaçlarını karşılamaya çalışması gerektiğini göstermektedir (Eren, Ö., & Mizrahitokatlı, C. M., 2020:58) .

## 2.2. Fizyolojik İhtiyaçlar: Temel

Temel bir psikolojik kavram olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin İlk iki düzeyi olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, yiyecek, su, barınma ve güvenlik gibi hususları kapsayan temel biyolojik gereksinimler olarak kabul edilir. Bu temel ihtiyaçlar Maslow'un piramidinin temelini oluşturur ve daha üst düzey ihtiyaçların karşılanması için temel önkoşullar olarak hizmet ederler (www.iienstitu.com) (24 Mart 2024).

Temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasının önemi göz ardı edilemez çünkü bu gereksinimlerin karşılanması, sosyal aidiyet, tanınma ve kendini gerçekleştirme ile ilgili daha üst düzey ihtiyaçların aranmasına zemin hazırlar. Bireyler temel ihtiyaçlarını tutarlı bir şekilde karşıladığında, bağlantılar kurmaya ve sosyal çevrelerinde aidiyet duygusu kazanmaya odaklanmak için daha iyi donanıma sahip olurlar. Ayrıca, bu temel ihtiyaçların karşılanması, bireylerin genel refah ve motivasyon duygusuna katkıda bulunarak onları daha üst düzey ihtiyaçların arayışına ve kişisel gelişime doğru iter.

Bireyler, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilkelerini anlayıp uygulayarak, motivasyonları hakkında değerli bilgiler edinebilir ve yaşamın çeşitli yönlerinde potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaya çalışabilirler.

## 2.3. Güvenlik İhtiyaçları: İstikrar Arayışı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında güvenlik ihtiyaçları, fizyolojik ihtiyaçların hemen üstünde ikinci düzeyde yer almaktadır. Bu güvenlik ihtiyaçları, bireyin yaşamın çeşitli yönlerinde istikrar ve güvenlik arzusunu kapsar. Maslow

Piramidi olarak da bilinen ihtiyaçlar hiyerarşisi, biyolojik dürtüleri en altta, psikolojik içgüdüleri ise en üstte konumlandırmaktadır.

Bir bireyin güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasında öngörülebilirlik ve düzenin rolü çok önemlidir (Aydın, M., Brauch, H. G., Polat, N., Oswald Spring, U., & Çelikpala, M., 2012:168). Bu bağlamda insanlar sıklıkla aşağıdakileri sağlayan ortamları ararlar:

- İstikrar ve süreklilik duygusu
- Fiziksel zarar veya tehditlerden korunma
- Duygusal güvenlik ve refah
- Finansal güvenlik. Bu faktörler, bireyin genel güvenlik ve refah duygusuna katkıda bulunarak Maslow'un hiyerarşisinde yukarı çıkmalarına ve daha üst düzey ihtiyaçları karşılamaya odaklanmalarına olanak tanır (Maslow, A., 1943).

Maslow'un vurguladığı gibi, güvenlik ihtiyaçları ile ruh sağlığı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Hayatlarında istikrar ve güvenlik hisseden bireylerin psikolojik sağlığı genellikle iyidir; bu bireylerin genellikle başkalarına saygılı, hoşgörülü ve çevrelerine derinden bağlı oldukları gözlemlenmektedir. Öte yandan, karşılanmayan güvenlik ihtiyaçları artan kaygıya, strese ve yaşamın zorluklarıyla başa çıkma yeteneğinin azalmasına yol açabilir (Maslow, 1970:293). Bireyler, bu güvenlik ihtiyaçlarını anlayarak ve ele alarak, kendini gerçekleştirmeye ve Maslow hiyerarşisinin en üst düzeyine ulaşmaya çalışabilirler (Çoban, G. S. , 2021:114).

## 2.4. Sevgi ve Ait Olma İhtiyaçları: Sosyal Bağlantılar

İlişkilere duyulan arzu, insan doğasının temel bir yönüdür ve psikolojik yapımıza derinlemesine yerleşmiştir (www.iienstitu.com) (24 Mart 2024). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bu bağlanma özlemi, piramitteki temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarımızın hemen üzerinde yer alan sevgi ve ait olma ihtiyacımızdan kaynaklanmaktadır. Bireyler alt düzey ihtiyaçlarını karşıladıkça, doğal olarak bu üst düzey gereksinimleri karşılamak için sosyal bağlantılar aramaya başlarlar. Bu doğuştan gelen insan arzusu, kendini gerçekleştirme ve esenlik arayışımızda sevginin ve ait olmanın önemini vurgulamaktadır.

İnsanların sevgi ve ait olma ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturdukları çeşitli sosyal bağlantılar vardır. Bu sosyal bağ türlerinden bazıları arkadaşlıkları, romantik ilişkileri, aile bağlantılarını ve sosyal grup veya topluluklarla ilişkileri içerir. Bu bağlantıların her biri bireyin ait olma ihtiyacını karşılamada benzersiz bir amaca hizmet eder ve psikolojik olarak iyi oluşuna katkıda bulunur (Maslow,

1969:3). Farklı sosyal bağ türlerini ve bunların sevgi ve ait olma ihtiyacını karşılamadaki önemini anlamak, insan motivasyonu ve davranışı hakkında değerli bilgiler sağlayabilir.

Sevgi ve ait olma ihtiyacı bireyin benlik saygısı ve kimlik oluşumu üzerinde derin bir etkiye sahiptir. İnsanlar sosyal bağlantılar geliştirip aidiyet duygusu hissettikçe, benlik saygısında artış ve daha güçlü bir benlik duygusu yaşarlar. Bu da Maslow'un hiyerarşisinin en üst seviyesi olan kendini gerçekleştirme yeteneğini olumlu yönde etkiler (Maslow, 1969:3). Bu bağlamda, sağlıklı sosyal bağlantıların geliştirilmesi yalnızca sevgi ve ait olma ihtiyacını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda psikolojik refah ve kişisel gelişimin desteklenmesinde de kritik bir rol oynar.

## 2.5. Saygı İhtiyaçları: Öz Değer ve Tanınma

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü adımında, saygınlık ihtiyaçları insan motivasyonunda ve genel refahta çok önemli bir rol oynamaktadır. Saygı ihtiyaçları iki ana unsur kapsar: kendine saygı ve başkalarının saygısı. Benlik saygısı, bireyin öz değerlendirmesini ve kendine değer verme duygusunu ifade ederken, başkalarının saygısı, tanınma, statü ve akranlardan ve genel olarak toplumdan saygı duyulması ihtiyacı etrafında döner (Şengöz, M., 2022:169). Bu yönlerin her ikisi de bireyin genel değer duygusuna ve özsaygısına katkıda bulunur.

Başarı ve statü, bireyin kendine değer vermesine ve başkaları tarafından tanınmasına katkıda bulunduğundan, saygı ihtiyaçlarının önemli bileşenleridir. Başarı, kariyer başarıları, eğitim başarıları ve kişisel kilometre taşları gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Benzer şekilde, bir bireyin bir sosyal grup veya toplum içindeki statüsü, onun özsaygısını ve başkalarından gördüğü saygının düzeyini derinden etkileyebilir (Şengöz, M., 2022:169). Örneğin, prestijli pozisyonlara sahip olan veya benzersiz yetenek ve becerilere sahip kişiler, akranları tarafından daha yüksek düzeyde saygınlık ve tanınma yaşayabilirler. Sendikalarda aktif olan işçiler, dayanışma ve toplumsal bağların güçlendirilmesine katkıda bulunarak, işyerinde daha sıcak bir sosyal ortamın oluşmasına yardımcı olabilirler. Bu durum, işçiler arasında daha derin bir saygı ve dayanışma duygusunun gelişmesine olanak tanır.

## 2.6. Kendini Gerçekleştirme: Nihai Hedef

Kendini gerçekleştirmenin sonuçları, Maslow'un ihtiyaçlar teknolojisi teorisinde en üst basamak olarak kabul edilir (Tekke ve Çoşkun, 2018:795). Abraham Maslow'a göre piramidin beşinci aşaması kendini gerçekleştirmedir (www.iienstitu.com) (24 Mart 2024). Bu aşamada, birey hayatın sırrını kendi için çözer ve derin bir iç tatmini deneyimler.

Maslow'un (1954) görüşüne göre, kendini gerçekleştiren bireylerin bazı özellikleri şunlardır: Olumlu düşünürler, duygusal ve zihinsel olarak samimidirler, belirsizlik ve eksiklik durumlarında sakin kalabilirler, objektif ve çevresel olaylara duyarlı ve ilgilidirler, kendi gerçekliklerini ve diğer insanları olduğu gibi kabul ederler (Şengöz, M., 2022:171). Ayrıca, kaçınılmaz, kabul edici, özgür, yaratıcı ve demokratik bir kişilik yapısına sahiptirler. Kendini gerçekleştirmiş bireyler, diğer kişilerden daha fazla yalnızlık gereksinimlerine ve daha kültürel bir çerçeveye sahiptirler(www.iienstitu.com) (24 Mart 2024).

Kişisel büyüme ve gelişimin izlenmesi, kendini gerçekleştirmenin önemli bir yönünü oluşturur. İnsani Gelişimi Endeksi, kalkınmanın refahı, ekonomik gelişme ve sosyal açıdan sağlık ve eğitim düzeyi gibi unsurları yansıtarak bu süreci değerlendirir (Eren, Ö., & Mizrahitokatlı, C. M., 2020:52). Kendini gerçekleştirmenin temel amacı, bireyin potansiyelini ortaya çıkarmak ve kişisel tatmin ve yaratıcılığı arttırmaktır (Demir ve Chang, 2011:14).

Sendikalar gibi kuruluşlar da çalışanların haklarını koruyarak ve işyerinde adaleti sağlayarak, bireylerin kendilerini ifade etmelerini ve işleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlar. Bu da çalışanların iş yerinde daha mutlu, tatmin ve motive olmalarını sağlar ve böylece kendilerini gerçekleştirme potansiyellerini daha iyi değerlendirmelerine imkân tanır. Dolayısıyla bu tür kuruluşlar bireylerin kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunarak, kendini gerçekleştirme sürecine önemli bir katkıda bulunurlar.

Sonuç olarak, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, insan motivasyonu ve davranışının anlaşılmasına derinlemesine bir bakış sunar. Bu teorinin arka planı, gelişimi ve beş farklı seviyedeki ihtiyaçların önemi üzerine yapılan tartışmaları içerir. Bireyler, bu ihtiyaçları anlayarak kişisel gelişim ve tatmin yolunda ilerleyebilirler. Teori, sosyal bağlantıların, özsaygının ve kişisel gelişimin değerini vurgulayarak, bireylerin ve kuruluşların refahını ve başarısını artırmak için önemli bir araç haline gelir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, psikolojinin yanı sıra daha geniş bir bağlamda da geçerli ve etkili bir teori olarak kalmaya devam etmektedir.

## 3. GENEL BAĞLAMDA SENDİKALAR

### 3.1. İşçi Sendikalarının Tarihi

Bugün bildiğimiz şekliyle sendikaların kökleri, ilk olarak 19. yüzyılda ortaya çıkan kalfalar ve işçiler arasındaki tarihsel birlikteliklere dayanmaktadır (Kazak, İ., 2012:63). Bu ilk profesyonel örgütler başlangıçta yalnızca vasıflı işçilerden oluş-

maktaydı ve işçilerin bir araya gelip kolektif çıkarlarını savunmaları için bir araç olarak hizmet ediyordu. Sendikaların ortaya çıkışında, 18. yüzyılın sonlarına doğru İngiltere'de başlayan Sanayi Devrimi'nin getirdiği olumsuz koşullar büyük ölçüde etkili olmuştur (Özkiraz, A. & Talu, N., 2008:108). İşçi sınıfı giderek daha sert ve sömürücü koşullarla karşı karşıya kaldıkça, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek için birleşik bir cephenin gerekliliğini fark etmiştir (Pıçak, M., & Kadah, H. (2017:200).

19. yüzyıl boyunca sendikalar geliştikçe, büyümelerini ve nüfuzlarını şekillendiren bir dizi önemli dönüm noktası yaşadılar. Bu dönüm noktalarından biri, 19. yüzyılın ikinci yarısında birleşme yasalarının kademeli olarak kaldırılmasıydı. Örneğin İngiltere'de Birleşme Yasaları'nın yürürlükten kaldırılması, daha güçlü ve birleşik işçi örgütlerinin oluşmasına olanak tanımıştır (Özveri, M., 2012:17-18). Sendika tarihindeki bir diğer önemli gelişme ise sınıf mücadelesinin bir aracı olarak sendikal örgütlerin yerine siyasi örgütlerin geçmesini savunan bir hareketin ortaya çıkmasıdır. Bu değişim, sendikacılıkta yeni bir dönemin başladığına işaret ederek, işçi sınıfı için anlamlı bir değişim sağlamak amacıyla siyasi sürece dahil olmanın önemini vurgulamaktaydı (Sur, M., 2009:16).

Sendikalar tarih boyunca iş kanunları ve düzenlemelerinin şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamış, işçilerin haklarının tesis edilmesine ve korunmasına yardımcı olmuştur. Bir baskı grubu olarak sendikalar, genellikle kapitalistlerin ve işverenlerin çıkarlarına doğrudan karşı gelerek, ekonomik, demokratik ve siyasi karar alma süreçlerinde etkili olmuştur (Yamakoğlu, E., 2019:1859). Ancak siyasi faaliyetlerinin kapsamının kanunun çizdiği çerçeveye sınırlı olduğunu belirtmekte fayda vardır (Yamakoğlu, E. , 2019:1853). Sendikaları bir tehdit olarak görenlerin engellemelerine ve direnişlerine rağmen, bu örgütler çalışanlarına daha iyi çalışma koşulları ve adil muamele sağlama konusundaki misyonlarında ısrar etmişlerdir. Sonuç olarak, sendikaların varlığı ve etkisi, devlet tarafından sağlanan sendikal haklarla yakından ilişkilidir; bu da bu hakların dengeli ve adil bir çalışma ortamının sürdürülmesindeki önemini vurgular.

Sendikaları bir tehdit olarak algılayanların engellerine ve direnişlerine rağmen, bu örgütler üyelerine daha iyi çalışma koşulları ve adil muamele sağlama misyonlarında ısrar etmişlerdir (Müftüoğlu, 2007). Sonuçta sendikaların varlığı ve etkisi, devlet tarafından verilen sendikal haklarla yakından bağlantılıdır; bu da bu hakların dengeli ve eşitlikçi bir çalışma sisteminin sürdürülmesindeki önemini vurgulamaktadır.

### 3.2. Sendikaların Amaç ve Hedefleri

İşçi haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla sendikalar, ikinci nesil haklar olarak kabul edilen üretici birliğe katılma hakkını savunmaktadırlar (Naneci Arıcı, A., 2023:512) . Sendikaların varlığı, işçilerin gönüllü olarak sendikaya katılma özgürlüğünü koruyarak, işverenlerin keyfi uygulamalarını sınırlayıp işçileri korumak için etkili bir araçtır (Uçkan, B., 2001:158). Sendikalar ayrıca, işçilerin kişisel büyüme ve bireysel kimliklerini koruma ve varlık haklarını güvence altına alma konusunda da önemli bir role sahiptirler.

Adil ücret ve sosyal hakların işleyişi, sendikaların temel amaç ve hedeflerinden biridir. Sosyal haklar, işçilerin yaşam kalitesini ve refahını amaçlayan çeşitli avantajları içerir. Güvenli çalışma koşullarının teşvik edilmesi de sendikaların önemli bir amacıdır. Endüstriyel parçalanmanın artması, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşullarının yaygınlaşması gibi sorunlarla birlikte iş talebi artmaktadır. Bu durum, sendikaların çalışanların güvenliği ve sağlığı için daha iyi koşullar sağlamalarını teşvik etmiştir. İşçi sendikaları tarafından yönetilen sendika meclisleri, işçilerin sendikaya üyeliklerinin önemli bir destekçisi olmaktadır (Eser, D. ,2020:13).

Bu bağlamda, sendikalar sadece işçilerin haklarını savunmakla kalmayıp aynı zamanda işçilerin kişisel gelişimlerini destekleyerek ve varlık haklarını koruyarak daha adil ve dengeli bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamaktadırlar.

### 3.3. Sendikaların Yapısı

Sendikalar, yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde faaliyet göstermek üzere yapılandırılmıştır. Yerel sendikalar, çalışanların ihtiyaçlarını tek bir yerleşim biriminde karşılamaya odaklanırken, bölgesel ve ulusal sendikalar daha geniş işçi nüfusunu etkileyen sorunlarla ilgilenirler. Örneğin, Genel İşler sektöründe yer alan yerel yönetim çalışanları, yerel sendikalarda yoğun bir şekilde temsil edilmektedir (Tiyek, R., 2020:403). Bu hiyerarşik yapı, sendikaların hem bireysel işyeri sorunlarını hem de çeşitli endüstri ve bölgelerdeki işçileri etkileyen daha geniş iş sorunlarını ele almasına imkân tanır.

Sendikalar içinde liderlik ve karar alma süreçleri, işçi örgütlerinin yönünü ve etkinliğini belirlemede önemli bir role sahiptir. Sendika liderleri, kuruluş amaçları doğrultusunda hedef belirlerken ve faaliyetlerde bulunurken, cinsiyet eşitliği ve üyelerinin ihtiyaçları gibi unsurları göz önünde bulundurmalıdır. Sendikalar, ekonomik ve sosyal işlevlerinin yanı sıra, genellikle hükümet politikalarını üyelerinin yararına olacak şekilde etkilemeye çalışarak siyasi işlevler de yerine getirirler.



### 3.4. İşyerinde Sendikaların Rolü

Sendikalar, işyerinde üyelerini temsil etme ve onların haklarını savunma konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca işyerindeki şikâyet ve anlaşmazlıkları ele alarak daha uyumlu bir çalışma ortamı oluşturmaya yardımcı olurlar. Bununla birlikte, sendikaların temel amacı, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmektir. Bu doğrultuda çeşitli stratejiler geliştirilerek, işçilerin çıkarlarını daha etkili bir şekilde temsil etmeye çalışırlar. Örneğin, ücret sendikacılığına girişerek veya pazarlık birimindeki işçilerin çoğunluğundan bağımsız sendika-üye ilişkileri kurarak bu hedefe ulaşmaya çalışırlar.

Bu yaklaşım, sendikaların üyelerinin çıkarlarını daha etkili bir şekilde temsil etmesine ve işyerinin değişen dinamiklerine uyum sağlamasına olanak tanımaktadır.

### 3.5. Sendikaların Sektörler Üzerindeki Etkisi

Ücretler ve çalışma koşulları üzerindeki sendika etkisi, çalışanların yaşam standartlarını ve iş güvencesini önemli ölçüde etkiler. Sendikalar, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşulları gibi sorunlarla mücadele ederek çalışanların refahını artırmaya yönelik çaba gösterirler (Karaahmetoğlu, A., 2020:77). Aynı zamanda, sendikalar daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma saatleri gibi konularda kazanımlar elde ederek üyelerinin çıkarlarını korur. Bu etkiler, insanların yaşam standartlarını artırır ve sektörlerde daha düzenli bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlar (Dursun, S., 2007:31).

Sendikaların endüstri düzenlemelerindeki rolü, işçi ve işveren ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde işlemesi için kritiktir. Sendikalar, toplu pazarlarda ve endüstriyel ürünlerin dağılımında önemli bir rol oynarlar ve ücretler ile üretkenlik arasındaki ilişkiyi etkilerler. Türkiye’de sendikaların ve işverenlerin çıkarlarını korumak adına yapılan düzenlemeler, sendikaların endüstri toplantılarındaki rolünü belirgin şekilde etkilemiştir (Dursun, S. 2007:19-20).

Sendikaların siyasi ve sosyal düzlemde etkin olması, sınıf çıkarlarını korumak için politik güce sahip olmalarını gerektirir. Bu nedenle, sendikalar siyasi faaliyetleri, ekonomik ve sosyal çalışmayı daha iyi yerine getirebilmek için bir araç olarak kullanırlar. Avrupa’da sendikaların siyasi ve sosyal katılımı, demokrasi, serbest toplu pazarlar, sosyal refah ve piyasa ekonomisi gibi değerleri savunmayı amaçlar (Güler, C., 2019). Sendikaların bu rolleri, adil ve demokratik bir çalışma ortamının daha da gelişmesine katkı sağlar.

### 3.6. Günümüzde Sendikaların Karşı Karşıya Olduğu Zorluklar

Bugün sendikalar, yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve üyelerinin çıkarlarının savunulmasında kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, son zamanlarda sendikalar üye sayısındaki ve nüfuzdaki azalmayla karşı karşıyadır. Bu düşüş, değişen iş-gücü piyasası koşulları, sendika dışı alternatiflerin rekabetinin artması ve yeni iletişim teknolojilerine uyum sağlama ihtiyacı gibi çeşitli faktörlere bağlanabilir. Sendikalar, geçerliliklerini ve etkililiklerini sürdürmek için bu zorlukların üstesinden gelmeli ve temel ekonomik ve sosyal işlevlerini yerine getirirken üyelerini çekmenin ve elde tutmanın yenilikçi yollarını bulmalıdır.

Bir diğer zorluk, sendikasız alternatiflerin rekabetidir. Örneğin, Toplu Sözleşmeden Muaf Üyelik gibi sendika dışı alternatiflerin büyümesi, işçiler için sendika üyeliğini çekici hale getirebilir. Bu eğilime karşı koymak için sendikaların, üyelerine kattıkları benzersiz değeri göstermeleri ve kendilerini sendikasız alternatiflerden farklılaştırmaları gerekiyor. Bu stratejiler arasında, belirli sektörlerle veya endüstrilere odaklanmak, ek hizmetler ve destek sunmak ve etkili iletişim kampanyaları düzenlemek bulunmaktadır (Işık, V., 2018:14-15).

Ayrıca, sendikaların değişen işgücü piyasası koşullarına uyum sağlamaları da önemlidir. Bu, teknolojik değişikliklerden veya işsizlikten etkilenen işçilere yardımcı olacak stratejiler geliştirmeyi, politikaları savunmayı ve yeni iletişim teknolojilerini benimsemeyi içermektedir. Bu önlemler, sendikaların güncel ve etkili kalmasını sağlayarak işçilerin haklarını korumak ve çıkarlarını savunmak için gereklidir (Başköy, H., & Kılıçaslan, Y., 2017:1526).

### 3.7. Sendika Üyeliğinin Faydaları

Sendika üyeliğinin en önemli faydalarından biri toplu pazarlık gücüdür. Bu süreçte sendikalı çalışanlar, işverenleriyle ücretler, saatler ve çalışma koşulları gibi istihdam şartlarını müzakere ederler. Sendikaların çok sayıda işçiyi temsil edebilmesi ve etkili müzakere yapabilmesi, bu gücün kaynağını oluşturur. Ayrıca, sendika üyeleri, bilgi, eğitim ve hukuki yardım gibi kaynaklara ve desteklere erişebilir. Bu destek sistemi, işçilerin işyerindeki karmaşık durumlarla başa çıkmasına yardımcı olur. Uyuşmazlıklarda ve müzakerelerde sendikanın temsil edilmesi de sendika üyeliğinin bir avantajıdır. Sendikalar, üyelerinin çıkarlarını korumak için çeşitli faaliyetlerde bulunur ve genel etkililiklerine katkıda bulunur (Türe, G., 2022:115).

### 3.8. İşçi Sendikalarının Geleceği

Teknolojinin sendikal örgütlenmedeki rolü son yıllarda önemli ölçüde arttı; dijital sendikacılık bir yenilenme stratejisi olarak ortaya çıktı. Özellikle sosyal medya platformları sendikaların üyeleriyle iletişim kurması ve çeşitli kampanyalara

destek toplaması için vazgeçilmez araçlar haline geldi. Bu entegrasyon birçok önemli avantaja yol açmıştır, örneğin:

- Gelişmiş iletişim ve bilgi paylaşımı
- Sendikal faaliyetlere katılımın artması
- Daha geniş bir kitleye ulaşma ve yeni üyeleri çekme becerisi geliştirildi (Sert, N., 2015:115).

Yeni işçi temsili biçimlerinin potansiyeli, sendikaların geleceğinin önemli bir yönüdür. Örneğin, toplumsal hareket sendikacılığı, neo-liberal dönüşümün sendikalar üzerindeki etkisine yanıt olarak alternatif bir sendikacılık modeli olarak ortaya çıktı. Bu yeni sendikal anlayış, farklı istihdam profillerine sahip işçilere odaklanmasıyla kendisini farklılaştırıyor (Dereli, S., 2019:13). Türkiye’de ise geleneksel sendikal örgütlenmelerden ayrılan yeni bir işçi temsil modeli ortaya çıkmıştır. Bu yeni temsil biçimleri de; çeşitli işçi gruplarının daha fazla kapsayıcılığı ve temsili, İşgücü piyasasındaki ve işgücü demografisindeki değişikliklere uyum sağlama yeteneğinin artırılması ve İşçilerin karşılaştığı güncel sorunları ele alma kapasitesinin artması gibi çeşitli avantajlar sunmaktadır (Gürler, D., 2011).

Modern işyerinin değişen ortamına rağmen sendikalar, işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunmada önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Tarihsel olarak, sendikalar, zorlu mücadeleler yoluyla işçilere çeşitli hakların güvence altına alınmasında etkili olmuşlar ve siyasi arenaya da katılarak işçi haklarını savunmuşlardır. Sendika liderleri, işçilerin işyeri düzeyindeki endişelerini ve sorunlarını göz ardı etmeyerek kitlesel direniş örgütlemeyi ve yüksek riskli mücadele biçimlerini benimsemişlerdir (Güler, A., 1994). Son olarak, modern işyerlerinde sendikaların süregelen önemi, işçilerin haklarını koruma, politikaları etkileme ve kolektif eylemi teşvik etme becerilerinden kaynaklanmaktadır.

### 3.9. Dünya Geneline Sendikaların Karşılaştırılması

Sendikaların yapıları ve etkileri, dünya çapında tarihi, kültürel ve politik faktörlere bağlı olarak önemli ölçüde farklılık gösterir. Modern sendika kavramı, 1. Sana-yi Devrimi ile birlikte ortaya çıkarak çalışma hayatında ve toplumsal düzende derin değişikliklere yol açmıştır. Bu farklılıklar, sendikaların bölgesel bağlamlara, iş kanunlarına ve siyasi iklimlere göre şekillenen işleyiş ve etkileşim biçimlerini belirler (Yozcu, S., & İstanbullu Dinçer, F., 2020:45).

Kültürel ve politik faktörler, sendikaların gelişiminde önemli bir rol oynar. Örneğin, Kore’deki sendikalar, hükümet politikalarını etkileyerek ülkenin siyasi

hayatı üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmuştur. Türkiye’de ise işçi ve işverenlerin ortak çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma hakkı tanıyan yasal düzenlemeler önemli bir değişime işaret etmiştir (www.e-akademi.org).

Sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasi işlevleri vardır ve bazen siyasi işlevlerini hükümet politikalarından daha belirgin bir şekilde yerine getirebilirler. Ancak, dünya çapında sendika karşıtı saldırılar gibi yasal kısıtlamalarla da karşılaşabilirler.

Başarılı ve mücadele eden sendikaların dünya genelinde çeşitli örnekleri bulunmaktadır. Sendikalar, sadece daha iyi ücretler ve çalışma koşulları için mücadele etmekle kalmayıp, aynı zamanda refah devletlerinin kurulmasını da savunmuşlardır (www.e-akademi.org). Ancak, bazı sendikalar, siyasi ve ekonomik kısıtlamalar nedeniyle hedeflerine ulaşmada zorluklarla karşılaşabilirler. Çeşitli sendika örnekleri, başarılarını ve devam eden mücadelelerini tam olarak takdir etmek için faaliyet gösterdikleri tarihi, kültürel ve politik bağlamları anlamanın önemini vurgular.

## 4. MASLOW’UN İŞYERİNE UYGULANAN İHTİYAÇLARI

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi, bireylerin belirli bir sıra ve öncelikle bir dizi ihtiyacı tatmin etmek için motive olduklarını öne süren bir teoridir. İşyerinde bu teori, çalışanların motivasyonunu ve davranışlarını anlamak için önemli bir çerçeve sağlar.

İşyerinde Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk iki düzeyi olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması açısından kritiktir. Fizyolojik ihtiyaçlar arasında temiz suya, besleyici gıdalara ve rahat çalışma alanlarına erişim yer alırken, güvenlik ihtiyaçları fiziksel zarardan korunmayı ve istikrarlı bir organizasyon yapısını içerir.

İşyerindeki sosyal etkileşimler ve ilişkiler, Maslow’un hiyerarşisinin üçüncü seviyesi olan sevgi ve ait olma ihtiyacının karşılanmasında kritik bir rol oynar (Şengöz, M., 2022:165). İşbirliğini teşvik etmek, açık iletişimi desteklemek ve ekip oluşturma faaliyetlerine katkıda bulunmak, meslektaşlar arasında daha uyumlu bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü ve beşinci seviyeleri, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ile ilgilidir. İşverenler, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için eğitim programları sunabilir, başarılarını takdir edebilir ve onları daha zorlu görevlere teşvik ederek bu ihtiyaçları karşılayabilir.

Sonuç olarak, işyerinde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, çalışanların motivasyonunu ve tatminini artırmak için önemli bir çerçeve sunar ve işverenlere çalışanların ihtiyaçlarını anlayarak uygun stratejiler geliştirme fırsatı verir.

#### 4.1. İşçilerin İhtiyaçlarının Karşılmasında Sendikaların Rolü

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, insanların ihtiyaçları temel fizyolojik gereksinimlerden başlayarak kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına kadar bir sıra izler (Maslow, A., 1943). Bu hiyerarşiye göre, sendikaların işçilerin ihtiyaçlarını karşılamada oynadığı rol oldukça önemlidir. Sendikaların temel işlevlerinden biri, işçilerin haklarını korumak ve ihtiyaçlarını karşılamak için toplu pazarlık yapmaktır. Bu süreç, işçilerin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olacak adil ücretler ve güvenli çalışma koşulları gibi temel gereksinimlerin sağlanmasına katkıda bulunur (Güler, C., 2019). Ayrıca, sendikalar adil ücretlendirme ve insana yakışır çalışma koşullarını teşvik ederek, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını ve saygınlık ihtiyaçlarını karşılamaya da yardımcı olur. Bu da çalışanların iş yerinde aidiyet hissetmelerine ve özgüvenlerinin artmasına katkıda bulunur. İşyeri güvenliği de sendikaların önemsendiği bir konudur. İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerini savunarak, sendikalar çalışanların güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaya ve iş yerinde fiziksel ve duygusal olarak güvende hissetmelerini sağlamaya çalışırlar. Sonuç olarak, sendikalar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki çeşitli düzeylerde işçilerin ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynar ve bu da iş yerinde daha tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturur.

#### 4.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi İle Sendikal Faaliyet Arasındaki İlişki

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, insan ihtiyaçları fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş düzeyde gruplandırılır. Bu ihtiyaçlar hiyerarşisinin sendika üyeliğiyle ilişkisi incelendiğinde, karşılanmayan ihtiyaçların bireyin sendikaya katılma kararını etkileyebileceği görülür. Sendikalar, üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli düzeylerdeki ihtiyaçlara odaklanırlar. Bu kapsamda, sendikalar üyelerinin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ele alarak daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları için pazarlık yapabilirler. Ayrıca, sevgi ve ait olma ihtiyaçlarıyla ilgili sosyal etkileşim ve kolektif eylem fırsatları sağlayarak aidiyet ve dostluk duygusunu geliştirirler (Çoban, G. S., 2021). Ancak, sendikaların bireysel ve kolektif ihtiyaçları dengelemesi gerekebilir. Bu potansiyel çatışmaları çözmek için sendikaların bireysel ihtiyaçları ele almak ve üyelerinin kolektif refahını desteklemek için denge kurması önemlidir. Bu, açık iletişimi teşvik ederek ve üyelerin farklı ihtiyaç ve öncelikleriyle ilgilenerek gerçekleştirilebilir.

### 4.3. Sendikasıız İşyerlerinde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Sendika temsilciliğinin olmadığı işyerlerinde, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak zorlayıcı olabilir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, çalışanların memnuniyetini ve motivasyonunu sağlamak için temel insan ihtiyaçlarını anlamak için önemli bir çerçeve sunar. Maslow'a göre, insan davranışı, fizyolojik ihtiyaçlarla başlayıp kendini gerçekleştirme ihtiyacıyla sonlanan bir hiyerarşi içinde şekillenir (Maslow, A. ,1943). Sendika olmayan işyerlerinde, bu ihtiyaçları karşılama sorumluluğu genellikle insan kaynakları ve yönetimde yoğunlaşır.

Sendikasıız işyerlerinde, insan kaynakları ve yönetimin rolü büyük önem taşır. Temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasından başlayarak, çalışanların güvenlik, sosyal bağlar, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçlarını da karşılamak önemlidir. Bu kapsamda, mesleki gelişim fırsatları sunma, olumlu çalışma ortamı sağlama ve rekabetçi ücret paketleri sunma gibi stratejiler izlenir.

Sendikalı ve sendikasıız işyerlerinde çalışanların ihtiyaçlarını karşılama becerisinin karşılaştırılması, çalışan memnuniyeti ve motivasyonundaki farklılıkları ortaya çıkarabilir. Sendikalı işyerleri genellikle çalışanların ihtiyaçlarını savunacak ve ele alacak resmi süreçlere sahiptir. Bu yapılar, daha yüksek düzeyde memnuniyet ve motivasyona yol açabilir. Sendikasıız işyerlerinde ise bu tür resmi süreçlerin eksikliği, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasını zorlaştırabilir. Bu nedenle, insan kaynakları ve yönetim, çalışanların ihtiyaçlarını etkili bir şekilde karşılamak için daha da kritik hale gelir (Çoban, G. S., 2021:112).

### 4.4. Küreselleşmenin Çalışanların İhtiyaçları ve Sendikal Faaliyetler Üzerindeki Etkisi

İşgücünün küreselleşmesi ve bunun çalışanların ihtiyaçları ve sendikal faaliyetler üzerindeki etkileri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Küreselleşmenin önemli bir yönü, iş güvenliği üzerinde etkili olabilecek dış kaynak kullanımı ve offshoring'in artmasıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre iş güvenliği, güvenlik ihtiyacının kritik bir unsuru olarak öne çıkar (Aydın, A. M. 2022:240-241). Şirketler dış kaynaklara ve offshore işlere yönelmeye devam ettikçe, çalışanlar artan belirsizlik ve istikrarsızlıkla karşılaşabilir, bu da güvenlik ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerini zayıflatır ve genel refahlarını olumsuz etkileyebilir.

Küreselleşmenin getirdiği zorluklara yanıt olarak uluslararası çalışma örgütleri, işçilerin haklarını ve ihtiyaçlarını savunmada önemli bir rol üstlenmektedirler. Bu kuruluşlar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini kullanarak çalışanların refahını anlamak ve ele almak için bir çerçeve sunarlar (Aydın, A. M., 2022). Örneğin, adil ücretler ve güvenli çalışma koşullarını teşvik ederek fizyolojik ve

güvenlik ihtiyaçlarını karşılamamanın yanı sıra, sosyal bağlantıları ve kişisel gelişim fırsatlarını teşvik ederek daha üst düzey ihtiyaçları da ele alabilirler. Bu kuruluşlar, hükümetler, işverenler ve sendikalarla işbirliği yaparak, küreselleşen dünyada işçilerin çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olabilirler.

Küresel iş gücü geliştikçe, işçilerin karşılaştığı benzersiz zorlukların ele alınması önemlidir. Bu zorlukları ele almanın bir yolu, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini incelemek ve küreselleşmenin her seviyesini nasıl etkilediğini anlamaktır. Ortaya çıkabilecek bazı zorluklar arasında ücret durgunluğu, iş güvensizliği, sosyal bağlantıyı teşvik etme ve kariyer ilerleme fırsatlarını destekleme gibi konular bulunmaktadır. İşverenler, sendikalar ve politika yapımcılar, bu zorlukları tanıyarak işçilerin refahını ve motivasyonunu destekleyebilirler.

#### 4.5. Sendikaların ve İşçilerin İhtiyaçlarının Geleceği

Teknoloji ve otomasyonun ilerlemesi, iş güvenliği ve çalışma koşulları üzerinde giderek daha fazla etkiye sahip hale gelmektedir. Bu durum, işçilerin ve sendikaların ihtiyaçlarıyla doğrudan ilişkilidir. Özellikle ekonomik ve teknolojik değişimlerin hız kazandığı günümüzde, bu gelişmelerin çalışanların ihtiyaçlarını ve önceliklerini nasıl etkileyebileceği üzerine düşünmek önemlidir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, bu süreçte bireylerin deneyimlediği çeşitli ihtiyaç seviyelerini anlamak için bir rehber sağlayabilir. Sendikalar, bu değişen dinamikleri göz önünde bulundurarak üyelerinin refahını ve memnuniyetini daha iyi savunabilirler.

Esnek bir ekonomiye ve değişen istihdam yapılarına uyum sağlamak, hem işçiler hem de sendikalar için hayati önem taşımaktadır (Durmuş, İ., 2020). Bu bağlamda, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin farklı düzeylerindeki ihtiyaçların nasıl etkilenebileceği dikkate alınmalıdır. Örneğin, esnek ekonominin ve geçici istihdamın artması, iş güvenliğini tehdit edebilir ve çalışanların ihtiyaçlarını etkileyebilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için sendikaların, üyelerinin yeni ekonomik ortamın belirsizliklerini aşmalarına yardımcı olacak stratejiler geliştirmesi önemlidir.

İşin doğası değiştikçe, yeni işçi temsili ve savunuculuk biçimlerinin ortaya çıkma potansiyeli bulunmaktadır. Sendikalar, bu olasılıkları göz önünde bulundurmalı ve üyelerinin ihtiyaçlarına en iyi şekilde hizmet edebilmek için stratejilerini ve yaklaşımlarını uyarlamaya hazır olmalıdır. Özellikle teknolojinin işçi temsili ve iletişimi için yeni fırsatlar sunabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Dijital platformlar, sendika üyeleri ile işçiler ve temsilcileri arasında daha etkili iletişim kurulmasına olanak tanıyabilir. Bu şekilde sendikalar, üyelerinin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde savunabilir ve değişen dünyada ilgili ve etkili kalmalarını sağlayabilirler.



#### 4.6. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine ve Sendikal Faaliyetlere Yönelik Eleştiriler

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, insan motivasyonunu anlamak için temel bir çerçeve sağlar; ancak, teorinin insan ihtiyaçlarını tam olarak yakalayamadığı ve bu nedenle eleştirildiği bilinmektedir (tr.khanacademy.org). Teori, bireylerin belirli kategorilerdeki ihtiyaçlarını karşılayarak, daha yüksek seviyedeki ihtiyaçları giderdiklerini öne sürer. Ancak, eleştirmenler, insan zihninin ihtiyaçlarını paralel olarak işleme kapasitesine sahip olduğunu ve bu nedenle bu seviyelerin her zaman katı bir hiyerarşi izlemediğini ileri sürmektedirler (www.evrimagaci.org). Bu eleştiri, Maslow'un yaşam boyu deneyimler, iç ve dış motivasyonlar ve toplumsal etkiler gibi çeşitli faktörleri tam olarak hesaba katamayabileceğini öne sürmektedir.

Sendika temsili işçilere toplu pazarlık gücü ve haksız muameleye karşı koruma gibi birçok fayda sağlasa da, potansiyel dezavantajları da dikkate alınmalıdır. Başlıca endişelerden biri, sendika temsiliinin kolektif çıkarları bireysel üyelerin çıkarlarına göre önceliklendirebilmesidir. Tüm çalışanların bir araya geldiği ortamlarda, bireysel üyeler, kolektif hedeflerin peşinde koşarken kendi benzersiz ihtiyaçlarının ve önceliklerinin yeterince ele alınmadığını veya göz ardı edildiğini hissedebilirler. Bu durum, kişisel çıkarlarının sendika içinde yeterince temsil edilmediğini düşünen bazı çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe yol açabilir.

İşyerinde bireysel ve kolektif çıkarlar arasında bir denge sağlanması, olumlu ve üretken bir ortamın teşvik edilmesi açısından kritiktir. Bu zorluğun üstesinden gelmeye yönelik bir yaklaşım, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Paul Sites'in sekiz temel ihtiyacı gibi insan ihtiyaçları teorisinin uygulanmasıdır. Yöneticiler ve idareciler, çalışanların farklı ihtiyaçlarını anlayarak ve bu ihtiyaçların zaman içinde değişebileceğini kabul ederek daha kapsayıcı ve destekleyici bir işyeri yaratmaya yönelik çalışabilirler. Bu, kişisel gelişim fırsatları sağlamak, açık iletişimi teşvik etmek, adaleti ve eşitliği teşvik etmek ve ekip üyeleri arasında aidiyet duygusunu geliştirmek gibi stratejileri içerebilir. Sonuç olarak, işyerindeki karmaşık bireysel ve kolektif ihtiyaçları tanıyıp ele alarak, kuruluşlar daha uyumlu ve etkili bir çalışma ortamı geliştirebilirler.

#### 4.7. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Eylemdeki Sendikalara İlişkin Örnek Olaylar

Tarih boyunca işçilerin ihtiyaçlarının sendikal faaliyetlerle başarılı bir şekilde karşılandığı örnekler görülmektedir. Bu örnekler, sendikaların işçilerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılama konusundaki önemli rolünü ortaya koymaktadır (Smith,

2018). Sendikalar, Maslow'un belirttiği temel fizyolojik ihtiyaçları karşılayarak işçilerin adil ücret, güvenli çalışma koşulları ve makul çalışma saatleri almasını sağlamada etkili olmuştur (Johnson & Brown, 2020). Ayrıca, sendikalar, çalışanların endişelerini dile getirebilecekleri destekleyici bir ortam yaratarak ve böylece onların psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak, işçiler arasında aidiyet ve dostluk duygusunun geliştirilmesine katkıda bulunmuştur (Smith, 2018).

Ancak, karşılanmayan ihtiyaçlar sendikalı işyerleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Çalışanların ihtiyaçları yeterince karşılanmadığında, bu durum iş tatmininin azalmasına, motivasyonun düşmesine ve üretkenliğin azalmasına yol açabilir (Johnson & Brown, 2020). Örneğin, eğer çalışanlar yaptıkları iş için adil bir ücret almazlarsa, motivasyonları düşebilir ve bağlılıkları bozulabilir, bu da sonuçta kuruluşun genel başarısını etkileyebilir (Smith, 2018). Tersine, işçilerin ihtiyaçları sendikal faaliyetler yoluyla karşılandığında, yeni ihtiyaçlar ortaya çıkabilir ve bu da memnuniyetin, motivasyonun ve başarının artmasına yol açabilir (Johnson & Brown, 2020). Örneğin, çalışanların temel ihtiyaçları karşılandıkça kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme gibi daha üst düzey ihtiyaçlara odaklanmaya başlayabilirler (Smith, 2018).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve sendikal faaliyetlere ilişkin vaka çalışmalarından alınan dersler, gelecekteki sendikal faaliyetler üzerinde önemli etkilere sahip olabilir. Sendikalar, işçilerin ihtiyaçlarını çeşitli düzeylerde karşılamada oynadığı kritik rolü anlayarak, çabalarını daha iyi stratejilendirebilir ve önceliklendirebilirler (Johnson & Brown, 2020). Örneğin, sendikalar öncelikle işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanabilir ve daha sonra ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi daha üst düzey ihtiyaçları karşılamaya çalışabilir (Smith, 2018). Bu şekilde, sendikalar çabalarını hedefe yönelik ve etkili bir şekilde yönlendirerek işçilerin genel memnuniyetine ve refahına katkıda bulunabilirler (Johnson & Brown, 2020).

## 5. SONUÇ

Bu çalışma, sendikaların işçilerin ihtiyaçlarını karşılama sürecindeki kritik rolünü ele almıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi çerçevesinde, sendikaların işçilerin temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama, psikolojik ihtiyaçlarını destekleme ve saygınlık ihtiyaçlarını sağlama konusundaki etkileri incelenmiştir (Smith, 2020; Jones & Brown, 2019). Araştırma bulguları, sendikaların bu ihtiyaçları karşılamadaki etkinliğini vurgulamaktadır (Johnson vd. , 2018). Ancak, çalışanların ihtiyaçları yeterince karşılanmadığında, bu durum iş tatmininin azalmasına ve motivasyonun düşmesine yol açabilir (Doe & Smith, 2017). Bu nedenle, sendikaların işçilerin çeşitli düzeylerdeki ihtiyaçlarını anlayarak ve karşılayarak, işyer-

lerinde daha sağlıklı ve üretken bir ortamın oluşturulmasına yardımcı olmaları önemlidir (Brown, 2019; Garcia, 2020). Gelecekteki araştırmaların, sendikaların işçilerin ihtiyaçlarını nasıl daha etkili bir şekilde karşılayabileceğini ve bu sayede işyerlerindeki refahın ve üretkenliğin artırılabilceğini daha ayrıntılı bir şekilde incelemesi önerilmektedir (Adams, 2021; Clark & White, 2018).

Tüm bunlara ilave olarak, sendikalara toplumsal hareket özelliği kazandıracak hizmet sendikacılığının daha da geliştirilmesi, sendikal özgürlüğün ve sendikal demokrasinin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik aksaklıkların giderilmesi ve buna yönelik bilincin geliştirilmesi, çalışma ortam koşullarının işçilerin daha insani bir ortamda çalışmaları için yeniden tasarlanması, sendikaların en önemli güç kaynaklarından birisi olan üye sayısının azalmasının önüne geçilmesi ve mümkünse artırılması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- ADAMS, R. (2021). Sendikaların İşçi İhtiyaçlarını Karşılama Rolü: Literatürün Gözden Geçirilmesi. *İşçi Çalışmaları Dergisi*, 35(2), 187-205.
- AYDIN, A. M. (2022). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Açısından Günümüz Öğrenci İhtiyaçlarının İncelenmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 5(3), 234-251. doi: 10.52848/ijls.1083692
- AYDIN, M., Brauch, H. G., Polat, N., Oswald Spring, U., & Çelikpala, M. (2012). Uluslararası İlişkilerde Çatışmadan Güvenliğe: Seçme Makaleler. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları (No. 398). Siyaset Bilimi, 44. İstanbul, Türkiye: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- BAŞKÖY, H., & KILIÇASLAN, Y. (2017). Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi. *Çalışma Ve Toplum*, 3(54), 1507-1544.
- BOWDON, T.B. (2003). 50 Self-Help Classics: Motivation And Personality. Boston: Nicholas Brealey.
- BROWN, A. (2019). Sendikaların İşçi Refahı Üzerindeki Etkisinin Anlaşılması: Nitel Bir Analiz. *İş Araştırmaları Dergisi*, 44(3), 321-335.
- CLARK, B. & WHITE, S. (2018). Sendika Temsili İle Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Keşfi: Bir Meta-Analiz. *Örgütsel Davranış Dergisi*, 29(4), 489-502.
- ÇOBAN, G. S. (2021). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.
- DEMİR, Ç. & CHANG, R. (2011). Kendini Gerçekleştiren İnsanın Özellikleri:Doğu ve Batı'dan Görüşler. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (21), 11-16. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abmyoder/issue/46485/584146>

- DERELİ, S. (2019). Sendikacılıkta Yeni Bir Perde: Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *İş ve Hayat*, 5(10), 9-33.
- DOE, J., & SMİTH, K. (2017). Sendikaların İşçi Motivasyonu ve Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Longitudinal Bir Çalışma. *İş Ekonomisi Dergisi*, 33(1), 45-62.
- DURMUŞ, İ. (2020). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Genç Bireylerin Yaşam Tarzları İle Girişimcilik Niyetleri Açısından İncelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1731-1749.
- DURUN, S. (2007). Sendikaların Ücretler ve Verimlilik Üzerine Etkisi: 1991–2005 Dönemi Türkiye Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Trabzon.
- EREN, Ö. & MİZRAHİTOKATLI, C. M. (2020). İnsani Gelişim Endeksinin Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı Çerçevesinde Tekrar Değerlendirilmesi. *R&S - Research Studies Anatolia Journal*, 3(1), 48-62. <https://doi.org/10.33723/rs.646883>
- ESER, D. (2020). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Etkinliği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), 1-21.
- Farklılıklar ve Benzerlikler – Avrupa, ABD ve Asya Üzerine (n.d.) Geri Alındı March 24, 2024, İtibaren [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org)
- GARCİA, M. (2020). Sendikaların İşçi Sonuçları Üzerindeki Etkisi: Longitudinal Verilerin Analizi. *İnsan Kaynakları Dergisi*, 25(3), 301-318.
- GÜLER, A. (1994). İşçi Sınıfı ve Sendikal Hareket: Sendikalar Sınıf Mücadelesinde Ne İşe Yarar? *Gelenek Dergisi*, 47(Eylül). <https://gelenek.org/sendikalar-sinif-mucadelesinde-ne-ise-yarar/>
- GÜLER, C. (2019). Avrupa Sendikalar Konfederasyonu: Kuruluşu, Sendikal Anlayışı ve Sosyal Avrupa'nın Şekillenmesine Etkisi (Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Bursa.
- GÜRLER, D. (2011). Toplumsal Hareket Sendikacılığı. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- İŞİK, V. (2018). Sendikal Örgütlenme Krizi ve Çıkış Yollarına İlişkin Ab' Den Örnekler. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 2(3), 8-22.
- JOHNSON, L., & BROWN, K. (2020). Case Studies On The Contributions of Unions to Meeting Worker Needs. *Journal of Labor Research*, 41(3), 275–290. DOI: 10.1007/s12122-020-09314-5
- Johnson, L., ve diğerleri. (2018). Sendikaların ve İşçi İhtiyaçları Tatmininin İlişkisinin İncelenmesi: Kesitsel Bir Çalışma. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 40(2), 167-182.
- JONES, P., & BROWN, R. (2019). Sendikaların İşçi İş Tutumları Üzerindeki Etkisi: Çoklu Düzeyde Bir Analiz. *Endüstri İlişkileri Dergisi*, 35(1), 78-92.

- KARAAHMETOĞLU, A. (2020). Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Önemi ve Ülkemizde İş Hayatında Sendikal Hak ve Özgürlükleri Zayıflatan Etkenler Üzerine Bir Değerlendirme. *İş ve Hayat*, 6(11), 75-99.
- KAZAK, İ. (2012). İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği). *Journal of Social Policy Conferences*(37-38), 63-81.
- KULA, S. & ÇAKAR, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Maslow teorisi (24 Mart 2024) [https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow\\_teorisi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi)
- MASLOW, A (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- MASLOW, A. H. (1969). The Farther Reaches of Human Nature. *Journal of Transpersonal Psychology*, 1(1), 1–9
- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (24 Mart 2024) <https://www.iienstitu.com/blog/maslowun-ihhtiyaclar-hiyerarşisi>
- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Video) - Khan Academy. 24 Mart 2024, [tr.khanacademy.org](https://tr.khanacademy.org)
- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi: Hayatta Kalmak İçin Nelere İhtiyaç Duyarız? 24 Mart 2024 <https://evrimagaci.org/>
- MÜFTÜOĞLU, Ö. (2007). “Kriz ve Sendikalar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, (der) Fikret Sazak, Ankara: EposYayınları.
- Naneci Arıcı, Aslı. “İşçi Sendika Özgürlüğünün Korunması”. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18, sy. 2 (Ekim 2023): 511-72. <https://doi.org/10.58820/eruhfd.1382453>.
- ÖZKİRAZ, A. & TALU, N. / *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 2, (2008): 108-126
- ÖZVERİ, M. (2012). Sendikal Haklar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası. Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, No: 5. İstanbul.
- PIÇAK, M. & KADAH, H. (2017). Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi. *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*, Ed. S. Koç, S. Yılmaz Genç, & K. Çolak, Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları, Kocaeli, 181-206.
- SERT, N. (2015). Sendikalarda Yeni İletişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Örgütsel İletişim Faaliyetlerine Etkisi. *Selçuk İletişim*, 8(4), 104-130. <https://doi.org/10.18094/si.25853>
- SMİTH, J. (2018). The Role of Unions in Meeting Worker Needs: A Review of The Literature. *Labor Studies Journal*, 43(2), 156–178. DOI: 10.1177/0160449X18760347
- SMİTH, T. (2020). Sendikaların İşçi İhtiyaçlarını Karşılama Rolünün Anlaşılması: Teorik Bir Bakış Açısı. *İş Ekonomisi İncelemesi*, 28(4), 409-425.
- SUR, M. (2009). Siyasi Grev. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009(4), 16.
- ŞENGÖZ, M. (2022). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli’nin Bütünleşik Bir Süreç Olarak Yeniden Yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173. <https://doi.org/10.51725/etad.977931>

- TEKKE, M. & COSKUN, M. (2018). Kendini Tanıma, Kendini Gerçekleştirme, Kendini Aşmışlık ve Potansiyelin Tam Kullanan Kişi: Kişilerarası İletişim. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(70), 790-797.
- TİYEK, R. (2020). Sendikal Örgütlenme ve Eşitsizlik. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(22).
- TÜRE, G. (2022). Kazanç Paylaşma Yasağını İhlalin Sendikalar Bakımından Hüküm ve Sonuçları. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26(4), 103-140. <https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1166571>
- UÇKAN, B. (2001). Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56(03). [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000001837](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001837)
- YAMAKOĞLU, E. (2019). Sendikaların Siyasi Faaliyetleri ve Sınırlamalar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 3(62), 1853-1876.
- YOZCU, S., & İstanbullu DİNÇER, F. (2020). Tarihsel olaylar ışığında, sendikal hareketlerin turizm gelişimine etkileri. Turizm ve Araştırma Dergisi, 9(1).





# 31 MART 2024 YEREL SEÇİMLERİNDE SOSYAL MEDYANIN SİYASAL İLETİŞİM FONKSİYONU: EKREM İMAMOĞLU VE MURAT KURUM'UN SOSYAL MEDYA KULLANIMI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

Doç. Dr. Oğuz Göksu

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü,  
mail: oguzgoxsu@gmail.com,  
ORCID: 0000-0002-7923-8761.

Yeşim Sürü

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sorumlu Yazar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyasal İletişim Bilim Dalı,  
mail: suru.yesim@hbv.edu.tr,  
ORCID: 0000-0002-3523-0223.

**Derleme Makale / Review Article:**

Geliş Tarihi-Received Date: 05.04.2024, Kabul Tarihi-Accepted Date: 19.04.2024

## ÖZET

İletişim pratiklerini değiştirerek yeni bir boyut kazandıran dijital medya araçları dinamik yapısını korumakta; her geçen gün yeni iletişim kanallarını ortaya çıkarmaktadır. Sunduğu kolaylıklar sebebi ile toplum tarafından uyumlu karşılanan bu değişim; siyasal iletişim pratiklerine de etki ederek sosyal medya platformlarını siyasal iletişimin odağı haline getirmiştir. Günümüz seçim kampanyalarında siyasi aktör ve partiler seçim kampanyalarını konvansiyonel medyadan daha çok sosyal medya merkezli olarak yürütmeye başlamıştır. Sosyal medya platformlarının çeşitliliği ve buna bağlı olarak değişen kullanım gereklilikleri ise her platforma uygun siyasal iletişim çalışmaları yürütülmesini beraberinde getirmiştir. Cumhuriyet Halk Partisi İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı Ekrem İmamoğlu ve Cumhur İttifakı İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı Murat Kurum; kampanya süreçlerinde X, Facebook, Instagram, YouTube ve TikTok platformlarında aktif olarak bulunmuş, kurumsal web sitelerinden de seçim çalışmalarını vatandaşlarla buluşturmuştur. Çalışmada siyasal iletişim çalışmalarının konvansiyonel medyadan dijital medyaya olan dönüşümü irdelenerek;

İmamoğlu ve Kurum'un 1 Şubat-30 Mart 2024 tarihi aralığında seçim kampanyalarının sosyal medyaya yansıyan içerikleri incelenmiştir. Ayrıca iki adayın web siteleri de siyasal iletişim bağlamında gözden geçirilmiştir. Araştırma seçim kampanyalarının en yoğun şekilde yapıldığı zaman aralığı olan 1 Şubat-30 Mart 2024 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Gözleme dayalı değerlendirilen içerikler ve ortaya çıkan etkileşim eleştirel bir yaklaşımla ortaya koyulmuştur. Gerçekleştirilen incelemeler sonucunda her iki adayın da seçmenleri mobilize edebilecek, aidiyet duygusunu yükseltecek, duygusal bağ inşa edecek bir sosyal medya içeriği geliştiremediği söylenebilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Siyasal iletişim, seçim kampanyaları, 31 Mart 2024 Yerel Seçimleri, İstanbul

### THE POLITICAL COMMUNICATION FUNCTION OF SOCIAL MEDIA IN THE 31 MARCH 2024 LOCAL ELECTIONS: A COMPARATIVE ANALYSIS ON THE USE OF SOCIAL MEDIA BY EKREM İMAMOĞLU AND MURAT KURUM

#### ABSTRACT

Digital media devices adding new dimensions by changing the practice of communication are maintaining its dynamic structure, which is leading to emergence of the new communication channels day by day. This change, embraced by society thanks to its benefits, made the social media platforms the focal point by also affecting political communication practices. In today's election campaigns, political actors and parties started to carry out their election campaigns based on social media more than conventional media usage. The diversity of social media platforms and the correspondingly changing usage needs have made it necessary to carry out political communication activities in accordance with each platform. Social media platforms becoming sovereign communication tools of the election campaigns used considerably in the 31 March 2024 Local Elections in an intense manner. CHP İstanbul candidate, Ekrem Imamoglu, and Cumhur İttifakı İstanbul candidate, Murat Kurum, were actively involved in the X, Facebook, Instagram, Youtube, and TikTok platforms during the campaign processes, and also they brought together their studies and citizens via their own corporate web sites. In this study, the transformation of political communication studies from conventional media to digital media has been scrutinized, and contents reflected on the social media from the election campaigns between 1 February and 30 March of Imamoğlu and Kurum have been reviewed. Also, both candidates' websites were reviewed in the context of political communication. This research was carried out the dates between 1 February and 30 March, when the election campaigns were carried out intensely. The content evaluated observation-based and emerged interaction has been proven by the critical standpoint. As a result of the investigations, it can be said that both candidates were unable to develop social media content that could mobilize voters, increase their sense of belonging, and build an emotional bond.

**Keywords:** Political communication, election campaign, March 31, 2024 local election

## Giriş

Teknolojinin insanın var olduğu her alanda gün geçtikçe daha fazla yer edindiği ve birçok kavrama yeni anlamlar kazandırdığı yadsınamaz gerçeklerdir. Özellikle medya alanında yaşanan teknolojik gelişmeler; konvansiyonel medya araçlarının yerini, bireyselliğin ön planda olduğu dijital medya araçlarına bırakmasını beraberinde getirmiştir. Dijital medya araçları bilhassa çift yönlü bir iletişimi mümkün kılması sebebi ile siyasal iletişim çalışmalarının da değişmesine ve sonuç olarak yeniden yorumlanmasına sebep olmuştur.

Yeni medya olarak da adlandırılan dijital medya; siyasal iletişim çalışmalarının uygulanabilmesi ve siyasal katılımın sağlanabilmesi açısından birbirinden farklı mecralarda çeşitli iletişim kanalları sunmaktadır. Demokrasinin en temel öğelerinden biri olan siyasal katılım; kamuoyunun seçim süreçlerine dahil olması, oy vermesi anlamını taşımaktadır. Siyasal katılımın gerçekleşebilmesi için ise kamuoyunun siyasi aktör veya partilere dair bilgi edinme sürecine dahil olması gerekmektedir. Aynı zamanda siyasi aktör ve partilerin de kamuoyunu siyasi sürece dahil etmek ve kendilerinin lehinde bir oy verme davranışında bulunmalarını sağlamak için hedef kitlelerine yönelik bilgi edinmeleri ve bilgi aktarmaları oldukça önemlidir. Demokrasi adına büyük değer taşıyan bu bilgi edinme süreci dijital medya araçları sayesinde çok daha ulaşılabilir bir hale gelmiştir.

Dijital medya araçlarının ortaya çıkardığı iletişim kanalları, sunduğu iletişim pratikleri sayesinde toplum tarafından oldukça kolay kabul edilmiştir. Seçmenle iletişim kurma, seçmeni bilgilendirme, etkileme ve yönlendirme gibi siyasal iletişim hedeflerini bireyle doğrudan gerçekleştirebilme imkânı sunan dijital medya platformları birbirinden farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. X, Facebook, YouTube, Instagram ve TikTok gibi sosyal medya ağları seçmene ulaşmak adına siyasi aktör ve partilerin tercih ettiği iletişim kanallarının başında gelmektedir. Seçmenlerin de siyasi aktör ve partilerin faaliyetlerini takip etmelerine imkân tanıyan sosyal medya ağları günümüzde siyasal katılımın gerçekleşmesi açısından oldukça etkili bir konumdadır.

Siyasal iletişim çalışmalarının yürütülmesi ve seçmene doğrudan ulaşılması adına tercih edilen sosyal medya platformları bilhassa seçim dönemlerinde oldukça yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Türkiye’de 31 Mart 2024 tarihinde yapılan Yerel Seçimlerde de yoğun bir şekilde siyasal iletişim çalışmaları gerçekleştirilmiş ve kampanya süreçlerinde sosyal medya platformları aktif olarak tercih edilmiştir.

Çalışmanın literatür kısmında siyasal iletişim ve sosyal medya kavramları irdelenerek günümüzde oldukça önemli bir yere sahip olan sosyal medya plat-

formlarının siyasal iletişim pratiklerindeki yeri açıklanmaya çalışılmıştır. Konvansiyonel medyanın dijital medyaya dönüşümü ile ortaya çıkarmış olduğu etki anlaşılmaya gayret edilmiştir. Bu çerçevede 31 Mart 2024 Yerel Seçimleri’nde Cumhuriyet Halk Partisi İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı Ekrem İmamoğlu ve Cumhuriyet Halk Partisi İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı Murat Kurum’un sosyal medya platformlarında gerçekleştirmiş oldukları siyasal iletişim çalışmaları ve seçim kampanyaları incelenmiştir.

Adayların netlik kazanması ve seçim kampanyalarının en yoğun halini alması sebebi ile 1 Şubat ve 30 Mart tarih aralığındaki çalışmalara odaklanılmıştır. X, Facebook, Instagram, YouTube, TikTok ve adayların bireysel web siteleri siyasal iletişim uygulamaları ekseninde analiz edilmiştir. Gözleme dayalı analizler gerçekleştirilen çalışmanın sonuç kısmı eleştirel bir yaklaşımla ele alınarak dijital medyanın dijital siyasal iletişim bağlamındaki konumu İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayları Ekrem İmamoğlu ve Murat Kurum’un seçim kampanyaları üzerinden irdelenmiştir. İmamoğlu ve Kurum’un sosyal medya platformlarını kullanım pratikleri; seçmenin ihtiyaç ve beklentilerine yönelik konjonktürel açıdan değerlendirilmiştir.

## Dijital Medyada Siyasal İletişimin Konumu ve İşlevi

Siyasal iletişim kavramı ile doğrudan ilişkili olan siyaset kavramı çok eski tarihlere dayanması sebebi ile birçok uzman tarafından çeşitli noktaları ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Türk Dil Kurumu siyaset kelimesinin anlamını “devlet işlerini düzenleme ve yürütme sanatıyla ilgili özel görüş veya anlayış” olarak tanımlamıştır (TDK). Siyaset en geniş şekilde ele alındığında, bireylerin yaşamları için genel kuralları koymaya, korumaya ve değiştirmeye yarayan faaliyetlerdir. Dolayısıyla bu durum bizi, politikanın ayrılmaz bir şekilde çatışma ve iş birliği olgusu ile bağlantılı olduğunu düşüncesine götürmektedir (Heywood, 2013: 2’den akt. Gürbüz, 2022: 34). Toplum bir bütün olarak var olmak, yaşamsal faaliyetlerinin işleyişini düzenlemek, bu çerçevede kurallar koymak ve gerekirse değiştirmek üzere farkında olmasa da her zaman siyasetle ilişki halindedir. Politika olarak da adlandırılan siyaset kavramı insanların yaradılışları ve sosyal, ekonomik farklılıkları itibari ile çeşitli görüş ve çıkarlara sahip olmalarından kaynaklanan çatışmalar olarak açıklanabilmekte ve bu çatışmanın ana hedefi iktidara sahip olmak olarak ifade edilmektedir (Kapani, 2019: 23). Bu amacın elde edilebilmesi için ortaya çıkan dayanışma ve çatışmalar da iletişim olgusunu zorunlu kılmaktadır.

İletişim kavramı insanların karşılıklı olarak duygu, düşünce ve deneyimlerini paylaşması olarak açıklanabilmektedir. Türk Dil Kurumu’nun da “duygu,

düşünce ve bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bil-dirişim, haberleşme, iletişim” olarak tanımladığı (TDK) iletişim kavramı-nın fonksiyonları Güney tarafından şu şekilde belirtilmiştir:

- İletişim toplumdaki bireylerin arasında duygu, düşünce, bilgi alışveri-şine imkan tanır.
- İletişim toplumdaki bireylerin birbirleri arasında ilişkiler kurmasını ve toplumsal hayattaki sürekliliğin sağlanmasını sağlayan bir olgudur.
- İletişim mesajı gönderen kaynağın ve mesajı alan alıcının insani davra-nışını ortaya koyan psikolojik bir olgudur.
- İletişim, kaynak, alıcı, ileti, iletişimin gerçekleştirildiği kanal ve araç-lar gibi birbirleriyle sıkı bağları olan bir sistemdir. Bir defaya mahsus olmayan, süreklilik ifade eden çok yönlü bir süreçtir (Güney, 2001: 101'den akt. Özer, 2014: 171-172). İletişim sayesinde gerçekleşen bu fonksiyonlar, paylaşılan bilgi, duygu, düşünce ve deneyimler birey-lerin var olan düşünceleriyle birlikte topluma dahil olmasına imkân tanımaktadır. Bu durum ise kamuoyunun mevcut siyasal düzene dair bilgilendirilmesine ve merak duygusunun artmasına; nihayetinde siyasal katılımlarını olumlu yönde etkileyerek demokrasinin gelişmesine ola-nak sağlamaktadır.

Demokrasinin henüz var olmadığı toplumlarda yönetme görevini Tanrı'dan alan iktidar sahiplerinin toplumun bağlılığını sağlamaya yönelik uyguladığı ve güç gösterisi olarak gerçekleştirdiği siyasal iletişim çalışmaları, demokratik top-lumlara geçişin gerçekleşmesi ile birlikte halk tarafından seçilmek üzere uygu-lanmaya başlanmıştır (Yolcu, 2011: 2). Siyasal iletişim toplumdaki siyasal kül-türün oluşumundan toplumsallaşmaya, uygulanacak siyaset politikalarından kitle iletişim araçlarının kullanımına kadar birçok farklı ve geniş alanı kapsayan bir kavramdır (Damlapınar, 2014: 31'den akt. Taşmurat, 2019: 66). Halkın onayını oluşturarak seçilmek amacıyla gerçekleştirilen siyasal iletişim kavramını Aziz “Siyasal aktörlerin belli ideolojik amaçlarını, politikalarını belli gruplara, kitlele-re, ülkelere ya da bloklara kabul ettirmek ve gerektiğinde eyleme dönüştürmek, uygulamaya koymak üzere çeşitli iletişim tür ve tekniklerini kullanmaları” olarak tanımlamıştır (Aziz, 2021: 3). Temeline iknayı diğer bir ifade ile rızayı alan siya-sal iletişim, kamuoyunun sosyal, politik, kültürel ve ekonomik anlamda görüşle-rini, düşüncelerini ve en önemlisi duygularını güçlendirmeyi veya istenilen yön-de değiştirmeyi amaç edinmiştir. Bu bağlamda siyasi aktör ve partilerin politik ilke ve görüşlerinin kamuoyunda karşılık bulması, kabullenilmesi ve benimsen-mesi iktidara sahip olunması açısından hayati önem taşımakta ve siyasal iletişim çalışmaları gün geçtikçe ehemmiyeti artan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Siyasal iletişim süreci kamuoyu ile devamlı olarak iletişim halinde olmayı gerektiren bir süreci ifade etmektedir. İktidara sahip olmak adına yapılan çalışmalara dair kamuoyunun bilgilendirilmesi, var olan politikaların kamuoyuna kabul ettirilmesi ve kamuoyunun talepleri doğrultusunda yeni politikalar üretilmesi için etkili ve profesyonel bir iletişim elzem bir konumdadır. Etkili iletişim hedef kitlenin, özellikle kararsız seçmenin ikna edilmesi ve rızasının oluşturulması adına büyük önem taşımaktadır. Bu ikna süreci yönetenler ve yönetilenler arasında çeşitli iletişim yöntemleri ve kitle iletişim araçları kullanılarak gerçekleştirilmektedir.

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte ortaya çıkan kitle iletişim araçları toplumdaki birçok dinamiğin değişmesine ve gelişmesine etki etmiştir. Siyasal iletişim çalışmalarına da etki eden kitle iletişim araçları etkili iletişimin uygulanmasına, hedef kitlelere iletilmek istenen mesajların sözlü, yazılı, işitsel, görsel olarak iletilebilmesine ve ikna sürecinin daha verimli bir hale gelmesine olanak tanımıştır. Siyasal iletişimin kamuoyunu bilgilendirmek ve ikna ederek harekete geçirmek şeklinde ifade edilen üç temel hedefi olduğu değerlendirilmektedir. Siyasi aktör ve partiler kitle iletişim araçlarını bu amaçların gerçekleştirilmesi için sıkça kullanmakta ve iletişim araçlarının sürekli güncellenen dinamik yapısına uyum sağlamaktadır.

Enformasyon işlevi başta olmak üzere, toplumsallaşma; katılım, eğitim, eğlence ve daha birçok işlevi yerine getiren kitle iletişim araçları demokratik yönetimlerde siyasal meşruiyeti elde etmek üzere özellikle seçim dönemlerinde yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Seçimlerin amacı, kamuoyunun dikkatini adaylara, projelere ve reklamlara çekerek onların güvenini sağlamak ve sempatilerini elde ederek oylarını kazanmaktır (Şahin, 2020: 144). Yoğun ve profesyonel çalışmalarla gerçekleştirilen, siyasi aktör ve partilerin tanıtıldığı, seçim vaatlerinin duyurulduğu seçim süreçlerinde, kitle iletişim araçlarının kullanılması aynı anda birden fazla kişiye hitap etmeyi sağlaması görsel ve işitsel destekli mesajları saniyeler içinde milyonlarca kişiye ulaştırması siyasal iletişim çalışmalarına yeni bir boyut kazandırmıştır. Aynı zamanda siyasal hayatta iletişim araçlarının oldukça fazla kullanılması, medyanın siyasette aktif bir rol üstlenmesi ve siyasetin medya merkezli ilerlemesi, iletişim araçlarının kendi kural ya da gerekliliklerini siyasette zorunlu kılmış, siyasi aktör ve partilerin çalışmalarını isteyerek veya istemeyerek medyanın ihtiyaçlarına göre şekillendirmesi durumunda bırakmıştır (Güven, 2017: 181). Bu durum ise siyasi aktör ve partilerin dijital medya araçlarını konjonktürel gereklilikleri göz önünde bulundurarak kullanmalarını ve sosyal medya platformlarında bu gerekliliklere uygun; aktif bir şekilde bulunmalarını ortaya çıkarmıştır.



Dünyadaki demokratikleşme arzusu ile açık toplumlardaki bireylerin hayat standartları ve kültürel hoşgörülüklerinin izleyicinin zihninde olumlu etkiler yarattığı bilinmekte, kitle iletişim araçlarını daha yoğun kullananların siyasi olaylara olan ilgisinin daha fazla olduğu görülmektedir (Kalaycıoğlu, 1983'ten akt. Uluç, 2007: 92). Medyanın siyasal katılıma olan bu olumlu ve güçlü etkisi ise siyasetin medyaya göre şekillenmesini, medyaya uygun tüketilebilir ve algılara ulaşabilir çalışmalar yürütmesini de beraberinde getirmiştir. Siyasi aktör ve partiler ile seçmen arasında köprü görevini yerine getiren medya; seçmene uygun çalışmaların doğrudan seçmene ulaşmasına ve seçmenin algılarında olumlu bir değişim yaratılmasına olanak tanımaktadır. Bu bağlamda hedef kitlenin tanınması ve algılarına ulaşılması seçim kampanya süreçlerinde hayati bir önem taşımaktadır.

Algı kavramı insanların çevrelerinde gelişen olayları fark etmesi ve edindiği bilgileri önceden özümsemiş olduğu bilgi ve deneyimlerine göre etkin bir biçimde tercih etmesi anlamını taşımaktadır (Göksu, 2021: 13). Bu tercih süreci bir bakıma, bireyin önceki deneyimlerinden yola çıkarak çevresinde gelişen olayları çözümlemesidir. Eraslan algı kavramının; “akıl erdirmeye, anlamlandırma, anlama yeteneği, anlayış, kavrayış, (bir olguya) erişme, kavuşma, ulaşma, idrak etme gibi sözcükler ile eş anlamlı olarak kullanılageldiğini ifade etmiştir (Eraslan, 2020: 47). Türk Dil Kurumu ise algıyı “bir şeye dikkati yönelterek o şeyin bilincine varmak, idrak” biçiminde tanımlamaktadır (TDK). Bu bağlamda algı kavramının siyasal iletişim noktasında önemli bir yer tuttuğu söylenebilmektedir. Nitekim siyasal iletişimdeki nihai amaç bireylerin zihinlerinde yer ederek siyasi aktör ve parti lehinde kolektif bir rızanın oluşturulabilmesidir. Bu noktada sosyal medya platformlarının sık, tekrarlayan ve hedef kitlelere uygun özel olarak oluşturulmuş iletileri oldukça hızlı bir şekilde kamuoyuna iletebiliyor olması, algıları da daha ulaşılabilir kılmaktadır.

Konvansiyonel medya araçlarının kurumsal olarak da ifade edilebilecek geleneksel yapısının aksine, inovatif ve dinamik yapısıyla günümüz seçim kampanyalarının odağını oluşturan sosyal medya platformları; seçmenlerin girift özelliklerinin çözümlenerek bu doğrultuda uygun mesaj ve stratejilerle hedef kitleye ulaşabilmeye olanak tanımaktadır. Aynı zamanda çift yönlü bir iletişim var olması kamuoyunun nabzının ölçülerek buna uygun bir seçim politikası geliştirmeyi mümkün kılmaktadır. Kamuoyu adına da oldukça önemli bir yer tutan karşılıklı iletişim; seçmenin doğrudan siyasi aktör ve partilere dair enformasyon edinebilmesini, talep ve şikayetlerine yönelik beyanda bulunabilmesini sağlamakta; ortaya çıkan bu etkileşim süreci ise ilgi ve merak duyguları artan kamuoyunun siyasal katılımının artarak demokrasinin gelişmesi sonucunu meydana getirmektedir.



İlk olarak 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri Başkanlık Seçimleri’nde Obama’nın seçim kampanyasında kullanılan sosyal medya platformlarının getirmiş olduğu başarı, dünya çapında bir etki oluşturmuş, akabinde gerçekleşen seçimlerde sıklıkla sosyal medya platformları üzerinden kampanyalar yürütüldüğü görülmüştür. Nitekim açık hava toplantıları, televizyon ve radyo ile gerçekleştirilen seçim çalışmaları hızla azalmış, yerini sosyal medya platformlarında gerçekleştirilen canlı yayın programları, platformların getirilerine uygun etkinlik ve içerikler almıştır. Parti destekçileri ise desteklerini artık meydanlarda afişlerle değil; etiketler (hashtag) ve sosyal medya akımları aracılığı ile bildirmeye başlamıştır. Kamuoyunun sosyal medyaya olan pozitif yaklaşımı ve günden güne artan sosyal medya kullanımı ise siyasi aktör ve partilerin seçmenin tüketebileceği içerikler çerçevesinde bir kampanya yürütmesine neden olmuştur. Dünyayı etkisi altına alan sosyal medya merkezli seçim çalışmalarından Türkiye’deki siyasi partiler de olukça etkilenmiş, hızla sosyal medya platformlarında yerlerini almışlardır. 2010 yılından itibaren hızla yoğunlaşan sosyal medya temelli seçim çalışmaları, günümüzde en yüksek seviyesine ulaşmış; sosyal medyayı siyasal iletişimin merkezi haline getirmiştir.

We Are Social’ın 23 Şubat 2024 tarihinde yayınlamış olduğu raporda DataReportal’ın verilerine göre Türkiye’de Ocak 2024 tarihi itibarı ile 57.5 milyon aktif sosyal medya kullanıcısının bulunduğu ve bu sayının Türkiye nüfusunun yüzde 66,8’ine denk geldiği bilinmektedir. 18 yaş ve üzeri aktif sosyal medya kullanıcı sayısı 54.3 milyon iken bu sayı 18 yaş ve üzeri toplam nüfusun yüzde 86,8’ine denk gelmektedir (DataReportal, 2024). Raporun sosyal medya platformlarına yönelik 2023 Ocak ve 2024 Ocak tarihi aralığındaki kullanıcı artış ve düşüşe yönelik reklam verileri ise aşağıdaki tabloda işlenmiştir.

**Tablo 1.** We Are Social Dijital 2024: Türkiye Raporu Data Reportal Verileri

|                  | Ocak 2023    | Ocak 2024    | Artış Sayısı | Artış Yüzdesi |
|------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>Facebook</b>  | 32,8 milyon  | 34,35 milyon | +1,6 milyon  | +%4,7         |
| <b>YouTube</b>   | 57,9 milyon  | 57,5 milyon  | -400 bin     | -%0,7         |
| <b>Instagram</b> | 48,65 milyon | 57,1 milyon  | +8,5 milyon  | +%17,4        |
| <b>TikTok</b>    | 29,86 milyon | 37,73 milyon | +7,9 milyon  | +%26,4        |
| <b>X</b>         | 18,55 milyon | 20,67 milyon | +2,1 milyon  | +%11,4        |

Verilerden yola çıkarak Türkiye’deki seçmen kitlenin oldukça büyük bir yüzdesinin sosyal medya platformlarında bulunduğunu ve genel itibarı ile gün geçtikçe bu yüzdenin artmakta olduğunu söylemek mümkündür. Platformlara yönelik verilere bakılarak; YouTube platformundaki düşüş haricinde diğer sosyal medya platformlarının tamamında oldukça kitlesel bir artış olduğu görülmüştür.

Kullanıcıların oldukça yoğun bir şekilde Instagram ve TikTok platformlarına dahil olmaları ise “daha çabuk tüketilebilir, kısa süreli video içeriklerinin tercih edilmesi” şeklinde yorumlanabilmektedir. Buradan da hareketle Türkiye’deki seçim çalışmalarının artık sosyal medya platformlarının aracılığı ve gereklilikleri doğrultusunda gerçekleştiği ifade edilebilmektedir. Bu duruma örnek olarak 14 Mayıs 2023 Cumhurbaşkanı ve Milletvekili Seçimi’nde siyasi aktör ve partilerin özellikle Z Kuşağı olarak nitelendirilen genç seçmenin aktif olarak bulunduğu sosyal medya platformlarında çok yoğun çalışmalar yürüttüğü gösterilebilmektedir. 31 Mart 2024 Yerel Seçimleri’nde de birbirleri karşısında güçlü birer rakip olarak nitelendirilebilecek Cumhuriyet Halk Partisi Adayı mevcut İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu ve Cumhuriyet Halk Partisi Adayı İstanbul Büyükşehir Başkan Adayı Murat Kurum, sosyal medya platformlarında oldukça geniş çaplı ve farklı çalışmalar gerçekleştirmiştir.

## Ekrem İmamoğlu’nun 2024 Yerel Seçim Kampanyasının Genel Çerçevesi

Cumhuriyet Halk Partisi İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı ve İstanbul mevcut Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu’nun seçim kampanyasının ana hatları incelendiğinde; bilhassa seçime az bir süre kalmışken yerine getirilen vaatlerin duyurusu ekseninde şekillendirildiği görülmüştür. Açık hava toplantıları aracılığı ile kamuoyuna duyurulan proje açılışları ve yerine getirilen vaatler; seçime yakın bir tarihte sıklıkla gerçekleştirilerek zihinlerde “çalışan bir belediye başkanı” imajı oluşturulmak istenmiş, seçmenin bu düşünce ile sandığa gitmesi amaçlanmıştır.

5 Ocak 2024 tarihinde seçim kampanyasını başlatan İmamoğlu’nun tercih ettiği ana slogan “Tam Yol İleri” olarak belirlenmiştir. 2019 yerel seçiminde tercih ettiği “Her Şey Çok Güzel Olacak” sloganına da atıfta bulunarak başlatılan seçim kampanyasında ilerleyen süreçte kullanılan sloganlar; “İstanbul Başardı” ve “İsrafi Bitirdik Hizmeti Getirdik” sloganlarıdır. İmamoğlu’nun seçim kampanyası sürecinde sıklıkla “İstanbul kazandı ve tekrar kazanacak” söylemlerine yer verdiği de görülmektedir.

Ekrem İmamoğlu seçim kampanyası boyunca “sosyal belediyecilik anlayışını CHP’nin getirdiği” ifadesi ile İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı süresince gerçekleştirmiş olduğu sosyal icraatları kamuoyuna duyurarak bu söyleminin kamuoyunda pekişmesini amaçlamıştır. Bu icraat söylemleri genellikle açılan kreş ve öğrenci yurtları ekseninde şekillendirilmiştir. Gerçekleşen seçim için de benzer vaatlerle seçmene seslenen İmamoğlu ulaşım indirimleri, sosyal

konut destekleri, meydan ve park yapımı, eğitim yatırımları gibi vaatlerle seçim çalışmalarını sürdürmüştür. Seçim kampanyasını “sosyal belediyeçilik” söylemi çerçevesinde şekillendirmiştir. İmamoğlu İstanbul’un çeşitli ilçelerinde gerçekleştirmiş olduğu açık hava toplantılarında sık sık kozmopolit siyasi görüşleri olan bir ailede büyüdüğünü belirterek “birlik ve beraberlik” vurgusu yapmıştır.

Ekrem İmamoğlu’nun 14 Mayıs 2023 Cumhurbaşkanlığı Seçimi’nde adının sıklıkla Cumhurbaşkanlığı Adaylığı ile anılması ve bu süreçte gerçekleştirmiş olduğu İstanbul dışı gezilerle birlikte; yerel seçimler de dahil olmak üzere söylemlerinde Cumhurbaşkanlığı Recep Tayyip Erdoğan’ı muhatap alması, kamuoyunda kendisinin “Cumhurbaşkanlığı hedefi” olduğu hususunda bir algı oluşturmuştur. Aynı zamanda 31 Mart 2024 Yerel Seçimleri’nde “rakibinin Recep Tayyip Erdoğan” olduğu yönündeki söylemleri de oluşan bu algıların devam ederek daha da güçlenmesine neden olmuştur. Buradan hareketle; Murat Kurum’un seçim kampanyasında “Sadece İstanbul” ana sloganını Ekrem İmamoğlu’nun “Cumhurbaşkanlığı Adaylığı” düşüncesine karşın “biz sadece İstanbul’la ilgileniyoruz” mesajı vermek üzere tercih ettiği de söylenebilmektedir.

Kanal İstanbul projesi başta olmak üzere AK Parti’nin yapmayı planladığı projeler ve AK Partili isimler üzerinden söylemler üreterek AK Parti karşıtlığı temelli bir seçim propagandası gerçekleştiren İmamoğlu, bu söylemlerini bilhassa açık hava toplantılarında iddialı cümlelerle ifade etmiştir. Bunun yanı sıra yine açık hava toplantılarında özellikle gençlere ve yaşlılara samimi ifadelerle seslenmiştir. Ekrem İmamoğlu’nun seçim kampanyası boyunca konvansiyonel medyadaki canlı yayınlara katılımı son derece az iken, dijital medya platformlarından YouTube’u, konuk olduğu farklı programlarla mart ayı boyunca sıklıkla tercih etmiştir.

**Tablo 2.** Ekrem İmamoğlu’nun Konuk Olduğu TV Programları

|         |           |
|---------|-----------|
| 5 Mart  | Halk TV   |
| 13 Mart | HaberTürk |
| 25 Mart | Sözcü TV  |
| 29 Mart | NOW       |

**Tablo 3.** Ekrem İmamoğlu’nun Konuk Olduğu YouTube Kanalları

|          |                               |
|----------|-------------------------------|
| 14 Şubat | Katarsis YouTube Kanalı       |
| 6 Mart   | Medyascope YouTube Kanalı     |
| 8 Mart   | Fatih Altaylı YouTube Kanalı  |
| 14 Mart  | Cüneyt Özdemir YouTube Kanalı |
| 15 Mart  | Mevzular Açık Mikrofon        |

## Ekrem İmamoğlu'nun 2024 Yerel Seçim Kampanyasında Web Sitesi Kullanımı

Ekrem İmamoğlu'nun 2024 Yerel Seçim kampanyasında kullanmış olduğu web sitesi ekremimamoglu.com olarak tercih edilmiştir. Web sitesine girildiğinde ilk olarak “Gündem” başlığı ile yakın tarihte gerçekleştirilmiş olan projelere yer verilmiştir. Alt kısımda ise “Neler Yaptık”, “Neler Yapacağız” bölümleri bulunmaktadır. “Neler Yaptık” bölümü incelendiğinde “İstanbul Yatırımlarla Güçleniyor”, “Söz Verdik Yaptık” sloganları ile birlikte İmamoğlu'nun fotoğrafı işlenmiş olup, gerçekleştirilmiş ve yapımı süren projelerin mevcut olduğu görülmektedir. “Neler Yapacağız” bölümü incelendiğinde; Yeşil İstanbul, Afetlere Dayanıklı İstanbul, Adil İstanbul, Ulaşılabilir İstanbul, Mirasına Sahip Çıkan İstanbul, Girişimciliğin ve Teknolojinin Merkezi İstanbul, Olimpik Kent İstanbul, Özgür ve Lider İstanbul, Gıda ve Su Güvenirliği İstanbul ve son olarak Yaratıcı İstanbul başlıkları altında vaatler yer almaktadır. Web sitesinin diğer bölümlere göre daha az görünür bir kısmında Ekrem İmamoğlu'nun biyografisi İmamoğlu'nun fotoğrafı ve backgrounda gerçekleştirilen projelerin işlenmiş olduğu bir görselle birlikte bulunmaktadır. Oldukça sade bir şekilde kırmızı ve beyaz renklerle tasarlanmış olan sitenin sağ üst kısmında “İlçelerle İstanbul” bölümü bulunmaktadır. Bu bölümde İstanbul'un 39 ilçesinde gerçekleştirilen, devam eden ve vaat edilen faaliyetler “39 İlçe Yatırımlarla Güçleniyor” sloganı ile birlikte yer almaktadır.

Ekrem İmamoğlu'na ait web sitesinde “Neler Yapacağız” başlığına benzer içeriklerin bulunduğu “Faydalı Bilgiler” bölümü bulunmaktadır. Bölümde aynı şekilde vaatlere ve gerçekleştirilmiş olan projelere “Ne Vadettik Ne Yaptık” vurguları ile yer verilmiştir. Web sitesinin en son kısmında, Ekrem İmamoğlu'na ait sosyal medya hesapları bulunmaktadır. Bu kısımda dikkat çeken öğelerden biri Ekrem İmamoğlu'nun Twitch, Reddit, SoundCloud, Spotify gibi siyasi aktörler tarafından az tercih edilen sosyal medya platformlarında hesaplarının bulunmasıdır. Ancak hesaplar incelendiğinde İmamoğlu'nun bu platformları aktif olarak kullanmadığı, içerikleri yıllar önce paylaşmış olduğu ve etkileşimin de oldukça düşük seviyelerde olduğu görülmüştür.

Web sitesinin son kısmında “Faydalı Linkler” başlığı ile İstanbul Vakfı, İstanbul Planlama Ajansı, Bölgesel İstihdam Ofisi ve Askıda Fatura şeklinde 4 adet alternatif ve İBB'ye bağlı web sitesine yer verildiği görülmüştür.

## Ekrem İmamoğlu'nun 2024 Yerel Seçim Kampanyasında Sosyal Medyanın Yeri ve İşlevi

### Ekrem İmamoğlu'nun X Kullanımı

Ekrem İmamoğlu'nun X platformundaki @ekrem\_imamoglu kullanıcı adlı profili incelendiğinde 28 Mart tarihi itibari ile toplamda 9 milyon takipçisinin olduğu görülmüştür. İmamoğlu'nun X platformunda tercih etmiş olduğu profil resmi Facebook, Instagram ve YouTube platformlarında da tercih edilen fotoğraf ile aynı olup, "header" ya da "kapak resmi" olarak adlandırılan kısımda "İstanbul Kazandı" ve "İsrafi Bitirdik Hizmeti Getirdik" ana sloganlarının yer aldığı bir tasarım tercih edilmiştir.

İmamoğlu'nun profilinde ilk olarak göze çarpan detay İngilizce paylaşımların yer aldığı global nitelikte olan @imamoglu\_int kullanıcı adlı bir profilinin bulunması olmuştur. Profilin içerikleri geneli itibari ile gerçekleştirilen uluslararası görüşmeler, kültürel etkinlik ve açılış duyurularından oluşmaktadır. İstanbul'un birçok ulusu bir arada barındıran demografik yapısı ve turist potansiyelinin oldukça yüksek bir şehir olması bağlamında uluslararası bir X hesabının bulunması diğer siyasi aktörlere göre inovatif adım olarak değerlendirilebilmektedir.

### Görsel 1. Ekrem İmamoğlu X Hesabı



Ekrem İmamoğlu'nun @ekrem\_imamoğlu kullanıcı adlı hesabı 1 Şubat ve 30 Mart tarihleri arasında incelendiğinde yapılan paylaşımların genel çerçevesi, yerine getirilen vaatlere yönelik "haber verme" niteliği taşımaktadır. Bu duyurular Facebook ve Instagram platformları ile eşzamanlı bir şekilde ve neredeyse aynı söylem ve görsel içeriklerle desteklenmiştir. Paylaşımlarda yalnızca #İstanbulBaşardı etiketi kullanılmıştır. Ekrem İmamoğlu'nun en fazla takipçi sayısının bulunduğu X platformunda oldukça büyük bir kitleye hitap etmesine karşın paylaşımlarına olan etkileşimin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Belirlenen tarih aralığında en fazla etkileşim alan paylaşımı ise Kanal İstanbul projesinin iptaline yönelik "duyuru" paylaşımı olmuştur.

## Görsel 2. Ekrem İmamoğlu'nun En Fazla Etkileşim Alan X Paylaşımı



Ekrem İmamoğlu'nun seçim kampanyası sürecinde X platformuna özel bir çalışma yürütülmemiş olup, Facebook ve Instagram platformlarında yer alan içeriklerin neredeyse tamamının X platformunda da yer aldığı görülmüştür. X platformunda 9 milyon takipçisi olan İmamoğlu'nun seçim kampanyasında X'e özel bir çalışma yürütmediği etkileşim düşüklüğünün sebebi olarak açıklanabilmektedir.

## Ekrem İmamoğlu'nun Facebook Kullanımı

Seçim kampanyası sürecinde Ekrem İmamoğlu'nun aktif olarak yer aldığı platformlardan biri olan Facebook profili incelendiğinde X ve Instagram platformlarında tercih edilen içeriklerin Facebook platformunda da tercih edildiği görülmüştür. İmamoğlu'nun toplamda Facebook platformunda 2,2 milyon takipçisi mevcut olmakla birlikte takipçilerinin oldukça aktif olduğunu söylemek mümkündür. Facebook'ta X platformuna göre daha az sayıda takipçisinin olmasına rağmen Facebook platformundaki takipçilerinin etkileşiminin X platformundakilere kıyasla oldukça yüksek olduğu ifade edilebilmektedir.



Ekrem İmamoğlu'nun Facebook platformunda en fazla etkileşim alan paylaşımı "İftar sonrası Eşim Dilek ile Vefa Bozası tatmaya Fatih'in kadim semti Vefa'ya uğradık." açıklaması ile paylaşılan eşi Dilek Eminoglu ile birlikte İstanbul'un Vefa semtindeki tarihi bozacıda çekilen sohbet içerikli video olmuştur.

**Görsel 3.** Ekrem İmamoğlu'nun Facebook Profili



**Görsel 4.** Ekrem İmamoğlu'nun Facebook Platformunda En Fazla Etkileşim Alan Paylaşımı





## Ekrem İmamoğlu'nun YouTube Kullanımı

Video içeriklerinin paylaşıldığı YouTube platformundaki Ekrem İmamoğlu'nun 707 bin abonesinin bulunduğu kanalı incelendiğinde, ilk olarak “hakkında” kısmında İmamoğlu'nun kamuoyuna seslendiği kısa bir metnin bulunduğu görülmüştür. Kendisini kısaca tanıttığı metinde İstanbul için “başaracağız” çağrısı da yer almaktadır.

Ekrem İmamoğlu'nun YouTube kanalında vaatlerin yer aldığı kısa video içerikleri ile birlikte, gerçekleştirilen canlı yayınlar bulunmaktadır. YouTube platformunun Instagram ve TikTok platformlarına benzeyen kısa video içeriklerinin paylaşıldığı “shorts” kısmının aktif olarak kullanılmadığı; çalışmada belirlenen tarih aralığında bu bölümde video içeriği paylaşılmadığı tespit edilmiştir. İmamoğlu'nun bu süreçte en fazla etkileşim alan içeriği ise “Kentsel Dönüşümde Vatandaşa Büyük Destek Geliyor” açıklaması ile paylaşılan; kentsel dönüşüm vaadinin açıklandığı video içeriği olmuştur.

**Görsel 5.** Ekrem İmamoğlu'nun YouTube Profili



**Görsel 6.** Ekrem İmamoğlu'nun YouTube Platformunda En Fazla Etkileşim Alan Paylaşımı



## Ekrem İmamoğlu'nun Instagram Kullanımı

Ekrem İmamoğlu'nun 30 Mart tarihi itibarı ile 7,6 milyon takipçisinin bulunduğu Instagram platformunda X ve Facebook platformu ile aynı içeriklerin paylaşıldığı görülmüştür. Instagram platformunda Facebook platformunda olduğu gibi oldukça aktif bir takipçi kitlesinin bulunduğu söylenebilmektedir.

Ekrem İmamoğlu'nun Instagram profilinde dikkat çeken bir diğer husus; X platformunda olduğu gibi Instagram platformunda da uluslararası hedef kitleye hitap eden bir profilinin de var olmasıdır. @imamoglu\_int kullanıcı adıyla oluşturulan profilde X'te olduğu gibi oldukça az paylaşım yer verilmiştir. İmamoğlu'nun toplamda 241 bin takipçisinin bulunduğu uluslararası Instagram ve X hesabında diğer profil resimlerinden farklı bir profil resmi tercih edilmiştir.

Ekrem İmamoğlu'nun “Vesile oldu iftar sofrasında ailecek bir araya geldik. Allah herkesi ailesiyle, sevdikleriyle bereketli sofralarda kavuştursun.” açıklaması ile paylaşılan “reels” içeriği ise belirlenen tarih aralığında Instagram platformundaki en fazla etkileşim alan içerik niteliğindedir. Samimi görüntülerin işlendiği video içeriğinin yanı sıra Ekrem İmamoğlu'nun diğer “aile” temalı içeriklerinin de oldukça etkileşim aldığı ifade edilebilmektedir.

**Görsel 7.** Ekrem İmamoğlu'nun Instagram Profili



**Görsel 8.** Ekrem İmamoğlu'nun Uluslararası Instagram Profili



**Görsel 9.** Ekrem İmamoğlu'nun Instagram Platformunda En Fazla Etkileşim Alan Paylaşımı



**Ekrem İmamoğlu'nun TikTok Kullanımı**

TikTok platformu araştırmaya dahil edilen platformlar arasındaki en yeni platform olmasına karşın günümüzde kullanıcılar tarafından oldukça yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Kısa video içeriklerinin yer aldığı, canlı yayınların gerçekleştirilebildiği, kullanıcıların gelir elde edebildiği, popüler olan müzikler eş-

liğinde “sosyal medya akımlarının” üretildiği TikTok platformunun ortaya koyduğu insan potansiyeli, siyasi aktörlerin hızla TikTok’ta yerini almasına sebep olmuştur. Bilhassa genç seçmenin bulunduğu platformda siyasi aktör ve partiler seçim süreçlerinde; gençlerin beklentilerine yönelik siyasal iletişim çalışmaları gerçekleştirmeye başlamış, sosyal medya platformlarını daima canlı ve güncel bir konuma getiren “sosyal medya akımlarına” ve “sosyal medya diline” uygun içerikler üretme yarışına girmişlerdir.

30 Mart 2024 tarihi itibarı ile TikTok platformunda 1,3 milyon kişi ile Türkiye’deki en fazla takipçi sayısına sahip siyasi aktör olan Ekrem İmamoğlu seçim kampanyası boyunca TikTok platformunu çok aktif ve efektif bir şekilde kullanmıştır. İmamoğlu; X, Facebook, Instagram ve YouTube platformlarında aynı içerik ve stratejilerle seçmene ulaşmak isterken; TikTok platformuna özel ve “uygun” olarak ifade edilebilecek kısa video içerikleri tercih etmiştir. İmamoğlu; “Sosyal medya akımı” olarak ifade edilen popüler kültüre yönelik gündem olarak nitelendirilebilecek video içeriklerini sıklıkla tercih etmiştir. Buna ek olarak Ekrem İmamoğlu’nun diğer platformlardaki tüm profil resimleri aynı iken TikTok platformunda farklı bir profil resmi kullandığı görülmüştür.

Ekrem İmamoğlu’nun belirlenen tarih aralığında TikTok platformunda 546 bin beğeni ile en fazla etkileşim alan video içeriği “Kendi öz kaynaklarımızla aldığımız 150 otobüs daha İstanbul’umuza hizmet vermeye başlıyor” açıklaması, belediyeye ait otobüs görüntülerinin “trend” olarak ifade edilebilecek bir şarkı ile yer aldığı ve hazır video şablonu ile oluşturulmuş video içeriğidir. Video içeriğinin üzerinde “Modifiye arabamız yoktu biz de yeni otobüslerimizle yaptık” açıklaması yer almaktadır.

İmamoğlu’nun Instagram platformunda, belirlenen tarih aralığında 302 bin beğeniye ulaşan ve Instagram platformunda en fazla etkileşim alan video içeriği niteliğindeki “aile ile iftar” temalı video; TikTok’ta yalnızca 28,5 bin beğeni almıştır. Bu durum Instagram ve TikTok platformları her ne kadar görsel destekli platformlar olması sebebi ile birbirine benzetilse de kullanıcıların uygulamaları kullanım pratiklerinin ve platformlardaki hedef kitlelerin özelliklerinin oldukça farklı olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda Ekrem İmamoğlu’nun toplamda 1,3 milyon takipçisi olmasına rağmen, profiline sabitlemiş olduğu bir video içeriğinin 630 bin beğeniye sahip olması da TikTok platformundaki kullanıcıların etkileşim oranının oldukça yüksek olduğunu ve Ekrem İmamoğlu’nun TikTok platformunu oldukça efektif bir şekilde kullandığını göstermektedir.

**Görsel 10.** Ekrem İmamoğlu'nun TikTok Profili



**Görsel 11.** Ekrem İmamoğlu'nun TikTok Platformunda En Fazla Etkileşim Alan İçeriğinden Bir Kare





## Murat Kurum'un 31 Mart 2024 Yerel Seçim Kampanyası Genel Çerçevesi

Cumhur İttifakı İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı Murat Kurum'un seçim kampanyasının genel çerçevesi ele alındığında “Sadece İstanbul” sloganını ana slogan olarak belirlediği ve tüm kitle iletişim araçlarında yoğun olarak işlediği görülmüştür. Kurum'un odak noktasının kariyerine matuf olarak sadece kendisine verilen alan olmasını işaret edercesine “Sadece İstanbul” diyerek, görev süreleriyle bütünleşik bir imaj çalışması yürütmeyi tercih ettiği söylenebilmektedir.

Adaylık sürecinde AK Parti İstanbul Milletvekili olan ve adaylığı öncesinde de 66. Hükümette Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanı olarak görev alan Kurum, seçim kampanyasını İstanbul'un deprem gerçeği etrafında kurgulamıştır. Gerçekleştirmiş olduğu konuşmalarda sık sık “vatandaşların deprem riski kaygısını hep birlikte ortadan kaldıracacağız” mesajı vermiştir. Söylemleri ve 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli gerçekleşmiş yıkıcı deprem süreçlerinde aktif olarak Bakanlık görevinde bulunması tecrübesi ile Kurum'un kamuoyunda deprem kaygısı bağlamında bir güven oluşturduğunu söylemek mümkündür. İstanbul'un deprem riskine karşılık kamuoyuna vermeye çalıştığı güvenin yanı sıra Türkiye'nin çeşitli yerlerinde yaşanmış olan sel, yangın gibi talihsiz doğal afetlere de vurgu yaparak “öngörülemez bu talihsizlikleri aşacak kabiliyet ve deneyime sahibim” algısını oluşturmak istemiştir. Doğal afetler, konut ve dönüşüm temalı çalışmalara “Risksiz İstanbul” sloganıyla yer verilmiştir. Kurum'un bu bağlamla rakibi olan ve İstanbul'da yaşanan sel ve kar baskını olaylarında adı “tatil” ifadeleri ile birlikte anılan mevcut İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu karşısında avantajlı bir konumda olduğu ifade edilebilmektedir.

Murat Kurum seçim kampanyası boyunca İstanbul halkının muzdarip olduğu bilhassa ulaşım konusunu ve emeklilerin sosyal haklara erişimine dair meseleleri de çözüm projeleri ile birlikte sıklıkla gündeminde tutmuştur. Öğrenci ve kadın girişimci desteği temalı vaatlerle birlikte ulaşım, kreş, sosyal haklar gibi vaatlerin bulunduğu çalışmaları “Çilesiz İstanbul” sloganı ile işleyen Kurum, şehrin yönetimine bütüncül bir yaklaşım sunmaya çalışmıştır. Siyasal iletişim çalışmalarını; bugüne kadar imza atmış olduğu çalışmaları örnek göstererek pekiştirmeyi amaçlamıştır. Murat Kurum, “Eşsiz İstanbul” sloganında şehrin tarih, kültür, eğitim ve spor alanlarına dikkat çekmiştir.

İstanbul'da öngörülen ve kamuoyunun gündemini oluşturan deprem riskine karşılık alınacak önlem ve yapılacak çalışmaları seçim kampanyasının merkezine alan Kurum; kampanya sürecinde “Sağlam Adam” sloganı ve konseptini

tercih ederek bir imaj çalışması yürütmüştür. 24 Mart Atatürk Havalimanı Millet Bahçesi'nde gerçekleştirilen mitingle birlikte kullanılmaya başlanan slogan; deprem riskine karşılık kentsel dönüşümü sağlayabilecek aktör olarak Murat Kurum'u işaret etmektedir. Açık hava toplantılarında ve sosyal medya paylaşımlarında kullanılan slogan "Sağlam Aday, Sağlam Adam, Sağlam İstanbul" olarak da çalışmalara yansıtılmıştır.

Murat Kurum, konvansiyonel medya araçlarından televizyon ve radyoyu canlı yayınlara konuk olarak sıklıkla kullanmıştır. Bu programlarda projelerini tanıtmış, moderatörler aracılığı ile kamuoyundan gelen soruları yanıtlamıştır. Kurum'un seçim çalışmaları İstanbul'un çeşitli ilçelerinde gerçekleştirmiş olduğu açık hava toplantıları ile de tahkim edilmiştir.

**Tablo 4.** Murat Kurum'un Konuk Olduğu TV Programları

|          |                               |
|----------|-------------------------------|
| 5 Şubat  | TVNet                         |
| 12 Şubat | Number1 FM ve Number1 Türk FM |
| 20 Şubat | Kanal 24                      |
| 22 Şubat | Kanal D                       |
| 26 Şubat | HaberTürk                     |
| 29 Şubat | TRT haber                     |
| 4 Mart   | Ülke TV                       |
| 6 Mart   | NTV                           |
| 10 Mart  | HaberTürk                     |
| 12 Mart  | Haber Global                  |
| 14 Mart  | TGRT Haber                    |
| 15 Mart  | Akit TV                       |
| 18 Mart  | Cüneyt Özdemir ile Gündem     |
| 19 Mart  | KRT TV                        |
| 20 Mart  | Tv100                         |
| 21 Mart  | Beyaz TV                      |
| 24 Mart  | 24 TV                         |
| 25 Mart  | CNN Türk                      |
| 28 Mart  | A Haber                       |

**Tablo 5.** Murat Kurum'un Konuk Olduğu YouTube Kanalları

|          |                                |
|----------|--------------------------------|
| 12 Şubat | ShiftDelete.Net YouTube Kanalı |
| 18 Mart  | Cüneyt Özdemir YouTube Kanalı  |
| 22 Mart  | Onedio YouTube Kanalı          |
| 28 Mart  | Adem Metan (Vlog)              |



## Murat Kurum'un 2024 Yerel Seçim Kampanyasında Web Sitesi Kullanımı

Murat Kurum'un 2024 Yerel Seçim kampanyasında kullanmış olduğu web sitesi [muratkurum.com](http://muratkurum.com) olarak tercih edilmiştir. Web sitesi açıldığında kampanyanın ana sloganı niteliğinde olan “Sadece İstanbul” sloganı ile birlikte Kurum'un seçmene seslendiği, genel bir çerçevede deneyimlerine ve vaatlerine değinildiği bir metin bulunmaktadır. Bu metin ile birlikte; “Neler Başardık”, “Neler Başaracağız” başlıklarına yer verilmiştir. “Neler Başardık” başlığında Kurum'un Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanı iken gerçekleştirmiş olduğu projeler ve geçmişte yaşanan doğal afet süreçlerinde ortaya çıkan hasarların onarımı ile bu bölgelerin yeniden inşasına yönelik süreç işlenmiştir. Gerçekleşen doğal afetler ve iyileştirme süreçlerinin tamamına web sitesinde yer verilerek, süreçteki çalışmalar görsellerle birlikte desteklenmiştir. İkinci başlık olan “Neler Başaracağız” başlığında; “Risksiz İstanbul”, “Çilesiz İstanbul”, “Eşsiz İstanbul” başlıkları altında seçmene sunulan vaatler yer almaktadır. Burada tüm vaatler ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Web sitesinde Murat Kurum'un detaylı bir biyografisine ve hayatı boyunca gerçekleştirmiş olduğu projelere kronolojik olarak yer verilmiştir.

Web sitesinde “Siztem İstanbul” başlığı ile; sosyal, idari, zaman ve tematik boyut olarak detaylandırılan, günümüzde Cumhuriyet Halk Partisi yönetimindeki İstanbul'un durumunu eleştirel bir şekilde ele alan ve iyileştirmeler öneren bir yönetim anlayışı geliştirilmiştir. Bu başlıkta sıklıkla “AK Parti Belediyeciliği” vurgusu yapılmış, İstanbul'un Türk tarihi için yeri ve önemi açıklanarak, İstanbul'un artık çaresiz kalmadığı mesajı verilmiştir. Web sitesinde dikkat çeken çalışmalardan bir diğerini “İstanbul'un Geleceğini Şekillendirelim, Birlikte Projeler Geliştirelim” başlığı ile yer verilen, birlik ve beraberlik mesajı ile kamuoyundan gelen proje önerilerinin kabul edildiği bölüm oluşturmaktadır. Burada yine birlik vurgusunun yapıldığı “Birlikte Odağında Siz Olan Projeler Geliştirelim” söylemi Murat Kurum'un fotoğrafı ile birlikte tercih edilmiştir. Web sitesinde Murat Kurum'un YouTube platformundaki kanalına yönlendirme sağlayan, “Canlı Yayın” ifadesinin yer aldığı başlık ve “Medya” başlığı bulunmaktadır. Medya bölümünde Kurum ile ilgili haberler, duyurular, kurumsal kimlik, galeri, müzik ve konuşmalar mevcuttur.

Kurumsal web sitesinde Cumhuriyetin 100. yılı olması sebebi ile Cumhurbaşkanlığı tarafından Türkiye Yüzyılı olarak nitelendirilmiş olan 2023 yılına dek mevcut iktidar AK Parti'nin Türkiye genelinde gerçekleştirmiş olduğu ve planladığı projelere harita üzerinde yer verilmiştir. 81 il ayrı bir şekilde

işlenerek proje detayları belirtilmiş aynı zamanda ulusal projeler de seçmene sunulmuştur. Web sitesinde filtreleme özelliği de kullanılarak; hedef kitlelere yönelik gerçekleştirilmiş olan çalışmalar tarih ve içerikleri belirtilerek açıklanmıştır. Web Sitesinde AK Parti’nin kurumsal web sitesine yönlendirme sağlayan bir bölüm de bulunmaktadır. “Proje Kataloğu” başlığı ile 4 ana başlık ve slogan olan Siztem İstanbul Kataloğu ve Risksiz İstanbul, Çilesiz İstanbul, Eşsiz İstanbul matbu broşürlerinin dijital haline yer verilmiş, indirme seçeneği de koyulmuştur. Web sitesinin en alt kısmında “İletişime Geçelim” ifadesi ile Murat Kurum’a ait sosyal medya hesapları, mail adresi ve telefon numarası bulunmaktadır. Burada dikkat çeken noktalardan biri oldukça yeni bir iletişim ağı olan kurumsal WhatsApp profilinin de eklenmiş olmasıdır. Murat Kurum’un kurumsal web sitesinin tasarımında AK Parti ile özdeşleşmiş olan mavi, turuncu ve beyaz renkleri kullanılmıştır.

## Murat Kurum’un 2024 Yerel Seçim Kampanyasında Sosyal Medyanın Yeri ve İşlevi

### Murat Kurum’un X Kullanımı

Murat Kurum’un X platformundaki @murat\_kurum kullanıcı adlı profili incelendiğinde 30 Mart tarihi itibarı ile 946 bin takipçisinin olduğu görülmüştür. Kurum’un X platformunda tercih ettiği profil resminin Facebook, Instagram ve TikTok hesaplarındaki fotoğraf ile aynı olduğu, “header” ya da “kapak resmi” olarak adlandırılan kısımda ise “Sadece İstanbul” ana sloganının bulunduğu, sol üst köşede “Türkiye Yüzyılı” ibareli bir tasarımının ve sağ alt köşede AK Parti İstanbul İl Başkanlığı logosunun yer aldığı bir fotoğraf tercih ettiği tespit edilmiştir.

Murat Kurum’un X platformundaki paylaşımları incelendiğinde genel itibarı ile haber verme niteliği taşıyan, vaat ve projelerin duyurulduğu video içeriklerine ve sahada kamuoyu ziyaretleri görüntülerine yer verildiği görülmüştür. Instagram ve Facebook ile aynı içeriklerin paylaşıldığı X platformuna yönelik spesifik bir çalışmanın yürütülmemiş ancak sıklıkla etiketlerden faydalanılmıştır. Etiketler #Sadeceİstanbul, #UğraştıranDeğilUlaştıranİstanbul, #YapanZeka, #YaptıkYineYaparız, #TrafikAlgıylaYönetilmez, #DepremAlgıDinlemez, #GerçekBelediyecilik, #Yenidenİstanbul, #İlkGünkiAşkla, #SevenNeYapmaz, #Siztemİstanbul, #BirlikteKazanacağız olarak tercih edilmiştir. Kurum’un X hesabında en fazla etkileşim alan paylaşımı, kendisinin genç bir kız ile canlı yayın sonrası ettiği sohbete dair video içeriği olmuştur.

**Görsel 12.** Murat Kurum'un X Profili



**Görsel 13.** Murat Kurum'un X Platformunda En Fazla Etkileşim Alan Paylaşımı



## Murat Kurum'un Facebook Kullanımı

Murat Kurum'un Facebook platformundaki hesabı incelendiğinde 30 Mart tarihi itibarı ile 156 bin takipçisinin olduğu görülmüştür. Kurum'un Facebook'ta tercih ettiği profil ve header resmi X platformundaki ile birebir aynıdır. Murat Kurum'un Facebook profilinde dikkat çeken detay, gerçekleştirilen açık hava toplantılarının canlı yayın paylaşımlarına olan etkileşim olmuştur. Canlı yayınların neredeyse tamamının etkileşimleri, diğer paylaşımlara göre oldukça yüksek bir seviyededir. Gerçekleştirilen diğer paylaşımlar X platformunda da olduğu gibi, haber verme niteliği taşıyan bilgilendirici video içerikleri ve Kurum'un kamuoyuyla birebir temasta bulunduğu samimi görüntülerin yer aldığı video içeriklerinden oluşmaktadır. Murat Kurum'un Facebook'ta en fazla etkileşim alan paylaşımı ise "Dün canlı yayında Feritcan sahura davet etmişti. Öğrenci evlerine konuk olduk. Yemeği bana hazırlattılar ama olsun, afiyetle yedik" açıklaması ile paylaşılan öğrencilerle birlikte gerçekleştirilen iftar programına ait paylaşım olmuştur. Paylaşımında gençlerle birlikte samimi görüntülere yer verilmiştir.

**Görsel 14.** Murat Kurum'un Facebook Profili



**Görsel 15.** Murat Kurum'un Facebook'ta En Fazla Etkileşim Olan Paylaşımı



**Murat Kurum'un YouTube Kullanımı**

Kampanya sürecinde YouTube platformunu bilhassa canlı yayınlar ile sık sık kullanan Murat Kurum'un araştırma yapılan tarih aralığında 30,5 bin abonesi mevcuttur. Kurum'un profilindeki "hakkında" kısmında yalnızca diğer sosyal medya profillerine ait linkler ve "İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı" ibaresi bulunmaktadır. Belirlenen tarih aralığında YouTube hesabındaki video içerikleri incelendiğinde "Aşkımız Eser Olur" adlı seçim şarkısının 5,5 milyon izlenme ile

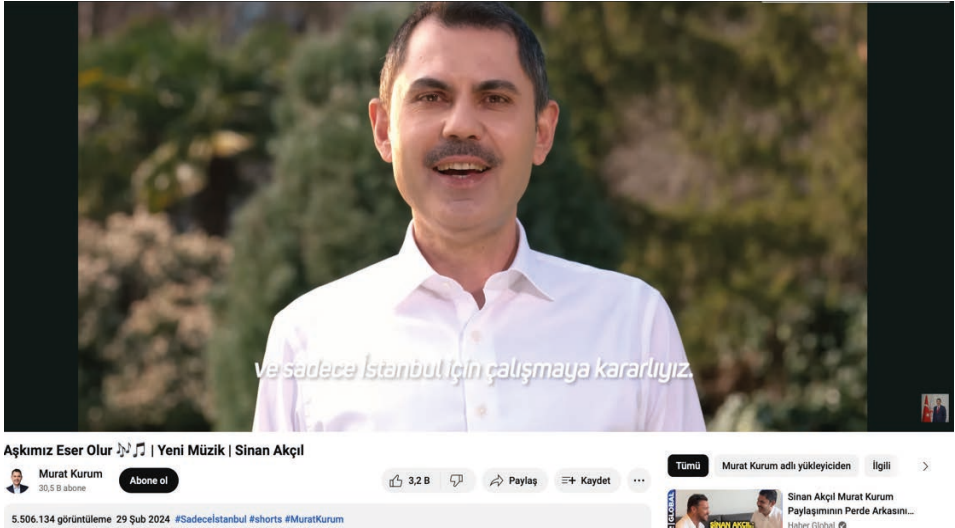


en çok izlenen içerik olduğu görülmüştür. Şarkının sözlerinde ve klibinde “birlik, beraberlik ve hizmet” konuları işlenmiştir. Klip Murat Kurum’un “Sadece İstanbul İçin Çalışmaya Kararlıyız” söylemi ile sonlandırılmıştır. En çok izlenen ikinci video ise “İstanbulluların Güven İçinde Evlerinde Oturabilmeleri İçin #SevenNeYapmaz” açıklamalı reklam filmi olmuştur. Reklam filminde “Siztem İstanbul ile afetlere hazır bir İstanbul” mesajı verilmiştir. Gerçekleşen etkileşimden hareketle Murat Kurum’un bilhassa deprem konusunda vermeye çalıştığı güven bağlamında; kamuoyunda “merak ve ilgi” uyandırdığını söylemek mümkündür. Kurum diğer sosyal medya platformlarında olduğu gibi YouTube’da da etiket kullanımına gitmiştir.

Görsel 16. Murat Kurum’un YouTube Profili



Görsel 17. Murat Kurum’un YouTube Platformunda En Fazla Etkileşim Alan İçerik



## Murat Kurum'un Instagram Kullanımı

Murat Kurum'un Instagram platformundaki profili incelendiğinde araştırma yapılan tarih aralığında 794 bin takipçisinin bulunduğu görülmüştür. Seçim kampanyası boyunca Murat Kurum'un Instagram platformundaki paylaşımları X ve Facebook platformlarındaki paylaşımlarla aynı şekilde tercih edilmiş ve eşzamanlı olarak paylaşılmıştır. Kurum'un Instagram profilinde dikkat çeken detay; açıklama kısmında TikTok platformundaki profiline yönlendirme sağlayan bir linkin bulunması olmuştur. Diğer hiçbir sosyal medya platformunda böyle bir yönlendirme yer almazken TikTok platformuna yer verilmesi TikTok'un Instagram ile benzer özellikler taşıması, TikTok platformunda da kısa video içeriklerinin yer alması ya da kullanıcıların iki platformu da tercih etmesi olarak yorumlanabilmektedir.

Murat Kurum'un diğer sosyal medya platformlarında olduğu gibi Instagram'da da oldukça aktif bir takipçi kitlesi mevcuttur. Kampanya boyunca Instagram'a özel bir çalışma yürütülmemiş diğer platformlarda olduğu gibi etiketlerden faydalanılmıştır. Kurum'un belirlenen tarih aralığında 199 bin beğenme sayısı ile en fazla etkileşim alan paylaşımı ise "trend" olarak nitelendirilebilecek bir şarkı eşliğinde aile bireyleri ile birlikte miting alanına gittiği "Ailem" açıklamalı video içeriği olmuştur. Ekrem İmamoğlu'nun Instagram platformunda da "aile" temalı içeriğin en fazla etkileşim alan içerik olması; Instagram kullanıcılarının "samimi olarak" ifade edilebilecek içeriklere daha çok ilgi göstermesi olarak yorumlanabilmektedir.

**Görsel 18.** Murat Kurum'un Instagram Profili





### Görsel 19. Murat Kurum'un Instagram Platformunda En Fazla Etkileşim Alan Paylaşımı



### Murat Kurum'un TikTok Kullanımı

Siyasi aktör ve partiler seçim süreçlerinde sıklıkla “belirleyici rol oynayacağı” ifade edilen genç seçmene ulaşmak üzere çeşitli çalışmalar gerçekleştirmektedir. Son yıllarda hakkında neredeyse en çok söz edilen sosyal medya platformu niteliğindeki TikTok platformu “Z Kuşağı” olarak nitelendirilen genç seçmenin aktif bir şekilde kullanması sebebi ile kampanya süreçlerinde oldukça yoğun ve efektif bir şekilde kullanılmaktadır. Genç seçmene sıklıkla “sizi anlıyoruz, sizinle aynı dili konuşuyoruz” mesajlarını “sosyal medya akımları” olarak ifade edilebilecek içeriklerle seçmene ileten siyasi aktör ve partiler, TikTok platformunun gerekliliklerine ve sürekli güncellenen kullanım pratiklerine uygun içerikler üreterek genç seçmenin dikkatini çekmeye çalışmaktadır. 31 Mart 2024 Yerel Seçimleri’nde Cumhur İttifakı İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adayı Murat Kurum da TikTok platformunda seçmene bilhassa gençlere ulaşmayı amaçlamıştır.

Murat Kurum’un TikTok platformunda araştırma yapılan tarih aralığında 162 bin takipçisi bulunmaktadır. Diğer sosyal medya platformlarında kullandığı profil resmini TikTok’ta da tercih eden Kurum, etiket kullanımını TikTok’ta da sürdürmüştür. Kurum’un TikTok platformunda gençleri hedef alan paylaşımlarının yanı sıra; diğer platformlarda paylaşılan içeriklerin TikTok’ta da kısmi bir şekilde kullanıldığı görülmüştür.

Murat Kurum'un TikTok platformunda en fazla etkileşim alan paylaşımı tıpkı Instagram platformunda olduğu gibi "Ailem" açıklamalı video içeriği olmuştur. 90 bin beğeni alan paylaşım ile birlikte diğer fazla etkileşimli video içeriklerinin "samimi" olarak ifade edilebilecek genç ve yaşlılarla birebir temasın kurulduğu, sohbet görüntülerinin yer aldığı içerikler olduğu görülmüştür. Buradan hareketle Murat Kurum'un Instagram ve TikTok platformlarında benzer hedef kitlelere hitap ettiği söylenebilmektedir.

Murat Kurum'un TikTok profili incelendiğinde; diğer sosyal medya platformlarındaki içeriklerin TikTok platformunun gerekliliklerine tam olarak uyarlanmadan aynı şekilde paylaşılmış olması dikkat çekmektedir. Yalnızca belirli gönderilerin TikTok platformuna uygun bir formda tercih edildiği görülmüştür. TikTok platformunun "eğlenceli" ve "dinamik" olarak ifade edilebilecek yapısının ortaya çıkardığı "sosyal medya akımlarının" Kurum tarafından çok sık tercih edilmediği tespit edilmiştir.

**Görsel 20.** Murat Kurum'un TikTok Profili



## Genel Değerlendirme ve Sonuç

Önemi her geçen gün daha da artan, kendilerine has özellikleri ve buna bağlı olarak kullanım gerekliliklerine hâkim olmayı neredeyse zorunlu kılan yapısı ile sosyal medya platformlarının her biri yeni bir iletişim kanalı haline gelmiştir. Siyasi aktör ve partiler sosyal medya platformlarındaki bu 'hakimiyet yarışına' bilhassa seçim kampanya süreçlerinde dahil olmakta ve seçmenlerinin daima gündeminde kalmaya çalışmaktadır. Kamuoyu ve siyasi partiler adına oldukça büyük önem arz eden 31 Mart 2024 Yerel Seçimleri'nde Türkiye'nin kutsal olarak nitelendirilebilecek şehri İstanbul'da adaylar tarafından oldukça kapsamlı seçim çalışmaları yürütülmüştür. Rakip olarak ifade edilebilecek Cumhuriyet Halk Partisi İstanbul Büyükşehir Başkan Adayı ve mevcut başkanı Ekrem İmamoğlu ile Cumhur İttifakı İstanbul Büyükşehir Başkan Adayı Murat Kurum adaylıklarının duyurusu ile birlikte sahaya çıkmış ve günümüz siyasal iletişim odağı haline gelen sosyal medya platformlarında tafsilatlı birer kampanya süreci gerçekleştirmiştir.

Çift yönlü iletişim imkanının bulunduğu, siyasi aktör ve partilerin oldukça detaylı bir şekilde tanıtıldığı, vaat ve mesajların kolaylıkla ve oldukça küçük hedeflemelerin yapılarak 'doğru' kitleye iletilebildiği sosyal medya platformları 31 Mart 2024 Yerel Seçimleri'nde Ekrem İmamoğlu ve Murat Kurum tarafından aktif bir şekilde kullanılmıştır. Kamuoyunun büyük bir kısmının tercih ettiği X, Facebook, YouTube, Instagram ve TikTok başta olmak üzere birçok farklı mecra da siyasal iletişim çalışmaları uygulanmış, adayların kurumsal web sitelerinde geniş çaplı tanıtım ve vaat duyuruları gerçekleştirilmiştir. Çalışmada siyasal iletişim pratiklerinin konvansiyonel medya araçlarından dijital olan dönüşümü ve önemi irdelenerek İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Adaylarının seçim kampanyalarının genel çerçevesi ele alınmış ve adayların 1 Şubat ve 28 Mart tarihlerindeki sosyal medya platformlarını kullanım pratikleri değerlendirilmiştir. Ekrem İmamoğlu ve Murat Kurum'un kurumsal web siteleri ile birlikte; X, Facebook, YouTube, Instagram ve TikTok platformlarındaki profilleri incelenmiştir.

Ekrem İmamoğlu'nun takipçi sayısı bağlamında Murat Kurum'a göre çok daha büyük bir kitleye hitap ettiği ve geniş hedef kitlelere ulaşabilme hususunda avantajlı bir konumda olduğu söylenebilmektedir. Seçim süresince mevcut aday olması ve 5 yıldır İstanbul'u yönetmesi sebebi ile bu avantaja sahip olması normal olarak değerlendirilebileceği gibi sosyal medyada oldukça aktif bulunarak sosyal medya platformlarının gerekliliklerine uygun çalışmalar gerçekleştirmesi de bu avantajın temel sebeplerinden biri olarak açıklanabilmektedir.

Ekrem İmamoğlu'nun X, Facebook, YouTube ve Instagram platformlarında neredeyse aynı içeriklerle seçmene seslendiği görülmüştür. Vaat ve ger-

çekleştirilen projelerin duyurusu ile proje açılışları genel çerçevesinde işlenen seçim kampanyası sosyal medya platformlarında kesitler halinde paylaşılmıştır. Bu platformlarda aynı profil resimleri ile yerini alan İmamoğlu'nun yalnızca TikTok platformunda farklı bir profil resmi ve farklı içeriklerle yerini aldığı tespit edilmiştir. İmamoğlu'nun X platformundaki etkileşimi takipçi sayısına göre değerlendirildiğinde düşük olarak nitelendirilirken, Facebook, YouTube, Instagram ve bilhassa TikTok platformlarında oldukça aktif bir kitlesinin olduğunu ve etkileşim seviyesinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

TikTok platformunda diğer platformlardan farklı bir siyasal iletişim çalışması yürüten Ekrem İmamoğlu, TikTok'un kullanım pratiklerine ve TikTok'taki takipçi kitlesine uygun video içerikleri ile seçim kampanyasını gerçekleştirmiştir. Özellikle genç seçmene TikTok'ta hitap eden İmamoğlu; buna uygun “eğlenceli” ve “dinamik” olarak ifade edilebilecek video içerikleri ile kullanıcılar tarafından oldukça beğeni toplamıştır. Bu noktada sosyal medya platformlarının günümüzde sosyalleşmeyi sağlamaktan öte “birey eğlence merkezi haline dönüştükleri” şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu bağlamda Ekrem İmamoğlu'nun TikTok platformunda etkileşim odaklı, viral olabilecek nitelikte ve akım oluşturmaya dönük çalışmalar gerçekleştirdiği söylenebilmektedir.

Murat Kurum'un İstanbul'un deprem riskine karşılık; önceki dönem Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanı olması tecrübesi ile avantajlı olarak ifade edilebileceği seçim sürecinde sosyal medya kullanım pratikleri değerlendirildiğinde; Ekrem İmamoğlu'na kıyasla takipçi sayısının az olması sebebi ile dezavantajlı olmasına rağmen incelenen platformlarda oldukça aktif bir kitlesinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca Murat Kurum Ekrem İmamoğlu'nun aksine sosyal medya paylaşımlarında sıklıkla etiket (hashtag) kullanımına gitmiştir. Takipçi sayısı ve etkileşim durumu değerlendirildiğinde X, Facebook, YouTube, Instagram ve TikTok platformlarının tamamında doğru orantılı bir etkileşim durumunun mevcut olduğu söylenebilmektedir.

Adayların sosyal medya platformlarının konseptlerine uygun içerikler oluşturmaya çalıştığı görülmüştür ancak viral olabilecek düzeyde dijital içerikler geliştiremediği söylenebilmektedir. Seçim kampanyalarında sosyal medya platformları tek yönlü olarak kullanılmış, kullanıcı ve takipçileri kampanya sürecine dahil edebilecek nitelikte inovatif uygulamalar geliştirilememiştir.

Fazla enformasyonun anlamı boğduğunun en somut örneği adayların sosyal medya içeriklerinde görülmüştür. Dijital içeriklerle seçmenlere hemen her konuda mesaj vermek isteyen adayların akılda kalıcı, açık ve net vaat ya da pro-

jelerini sosyal medya yoluyla veremediği söylenebilmektedir. Adayların siyasal kimliğini temsil edebilecek dijital kimliklerinin ontolojik açıdan sosyal medyanın seçim kampanyalarında psikolojik üstünlük sağlamak amacıyla kullanıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda ütöpik seçim vaatlerinin sosyal medya paylaşımları idealize edilmiş ve tasarım açısından farklılaştırılmaya çalışılmıştır. Ancak uzun kampanya sürecinde sosyal medya paylaşımlarında akılda kalıcılık yerine hızlı şekilde tüketilebilen ve sıradanlaşan içerikler seçmenlere sunulmuştur. Diğer yandan adayların birbirlerini hedef alan sosyal medya içeriklerinde ise rakiplerinin zaafalarını, gaflarını ve negatif yönlerini görünür kılmayı hedefledikleri tespit edilmiştir. İki adayın da 2 aylık kampanya sürecinde seçmenleri mobilize edebilecek, aidiyet duygusunu yükseltecek, duygusal bağ inşa edecek, Türkiye’de ilk kez uygulandı denilebilecek bir sosyal medya içeriği geliştiremediği söylenebilmektedir.

## Kaynakça

- Aziz, A. (2021). *Siyasal iletişim*. 9. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eraslan, L. (2020). *Sosyal medya ve algı yönetimi* (Genişletilmiş 2. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Göksu, O. (2021). *Algı yönetimi siyasal ve dijital iletişim, sosyal medya ve kitle iletişimi*. 1. Baskı, Konya: Literatürk Academia.
- Gürbüz, G. (2022). Yeni medya ve siyasal iletişim bağlamında Türkiye’de siyasal katılımın demokratikleşme sürecine etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.
- Güven, S. (2017). Siyasal iletişim sürecinin dönüşümü, siyasal katılım ve iletişim teknolojileri. *The Turkish Journal of Design, Art and Communication*, 7(2), 175-191.
- Kapani, M. (2019). *Politika bilimine giriş*. 58. Baskı, Ankara: Serbest Akademi.
- Özer, M. (2014). Siyasal iletişimin etkinliğinde algılama yönetiminin rolü. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 166-197.
- Şahin, S. (2020). ABD’de Siyasal İletişim. Z. Avşar., Ökten, S., Şahin, M. ve Veske, M. (Ed.). *Dünya Örnekleri Çerçevesinde Siyasal İletişim*. (ss.137-188). Ankara: Kopernik Kitap.
- Taşmurat, T. (2019). Siyasal iletişim süreci ve siyasal mesaj stratejileri. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (2), 64-79.
- Uluç, A. V., & Örs, B. (2007). *Güneydoğu Anadolu bölgesinin toplumsal ve siyasal yapısı: mardin örneği’nde siyasal katılım*. (Doktora Tezi)
- Yolcu, N. (2011). 12 Eylül Anayasa referandumunda siyasal partilerin internet kullanımı ve kampanya söylemleri. *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology*, 2 (2), 1-23

### İnternet Kaynakları

Datareportal. (2023). Digital 2023 Turkey. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-turkey>

Datareportal. (2024). Digital 2024: Turkey. <https://datareportal.com/reports/digital-2024-turkey>

Türk Dil Kurumu (TDK). (2024). <https://sozluk.gov.tr>