

**ÖZBEKISTAN CUMHURİYETİ VE TÜRKİYE CUMHURİYETİ İŞ
HUKUKUNUN KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ: NORMATİF ÇERÇEVE,
YARGISAL UYGULAMA VE REFORM ÖNERİLERİ**

Anvarov Demirali Taxir oğlu,

Taşkent Devlet Hukuk Üniversitesi

"Uluslararası Hukuk ve Karşılaştırmalı Mevzuat" Fakültesi

3. sınıf öğrencisi

e-posta: anvarovdemirali@gmail.com

Öz

Bu makale, Özbekistan Cumhuriyeti'nde 28 Ekim 2022 tarihli 3PY-798 sayılı Kanun ile kabul edilen yeni İş Kanunu ile Türkiye Cumhuriyeti'nde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nu esas alarak iki ülkenin bireysel ve kolektif iş hukuku sistemlerini karşılaştırmalı hukuk yöntemiyle incelemektedir. Genişletilmiş bu incelemede, önceki normatif karşılaştırmaların ötesine geçilerek Türk Yargıtayının işe iade, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı ve arabuluculuk usulüne ilişkin güncel içtihadı ile Özbekistan Oliy Sudi'nin (Yüksek Mahkeme) 20 Kasım 2023 tarihli 26 sayılı Plenum Kararı doğrudan incelenmekte; normların kâğıt üzerindeki içeriği değil, mahkeme salonlarındaki fiilî işleyişi karşılaştırılmaktadır. Çalışmada iş sözleşmesinin kuruluşu ve içeriği, çalışma süreleri, ücret rejimi, yıllık izin hakları, iş sağlığı ve güvenliği, sözleşmenin sona ermesi ve iş güvencesi, sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesi düzeni, sosyal güvenlik ile iş uyuşmazlıklarının çözümü somut vakalarla desteklenerek ele alınmakta; iki hukuk sisteminin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarıyla uyum düzeyi tartışılmaktadır. Sonuç bölümünde, Özbekistan'ın 2022 reformunun ülkeyi uluslararası normlara yaklaştırdığı, buna karşılık Türk hukukundaki iş

SJIF:5.219

güvencesi ve kıdem tazminatı gibi işçi lehine gelişmiş kurumların Özbekistan mevzuatında henüz aynı olgunlukta yer almadığı; yazarın kanaatine, Özbekistan'ın önündeki asıl meselenin artık mevzuat metni değil, denetim kapasitesi ve yargısal içtihadın derinleşmesi olduğu savunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler

iş hukuku, karşılaştırmalı hukuk, Özbekistan İş Kanunu, 4857 sayılı Kanun, ILO standartları, iş güvencesi, sosyal ortaklık, iş uyuşmazlıkları, Yargıtay içtihadı, Oliy Sud Plenum Kararı.

Giriş: Neden Yeniden ve Daha Derinlemesine Bakmalıyız?

Bu makalenin ilk versiyonu, iki ülkenin iş hukuku mevzuatını madde madde karşılaştıran, esasen normatif düzeyde kalan bir çalışmaydı. Ancak yazım sürecinde ulaştığımız kanaat şu yöndedir: bir iş hukuku sisteminin gerçek yüzü, kanun metninde değil, o metnin bir işçi ile işvereni gerçek bir uyuşmazlıkta karşı karşıya getirdiği anda, yani mahkeme salonunda ortaya çıkar. Nitekim Kahn-Freund'un işaret ettiği gibi, bir hukuki kurumun bir başka hukuk düzenine aktarılabilirliği, o kurumun toplumsal güç ilişkileri içindeki fiilî işleyişinden bağımsız değerlendirilemez [42]. Bu nedenle elinizdeki genişletilmiş versiyonda, önceki normatif karşılaştırmaya ek olarak, Türk Yargıtayının 2022-2024 döneminde verdiği somut kararlar ile Özbekistan Oliy Sudi'nin yeni İş Kanunu'nun uygulanmasına ilişkin 2023 tarihli bağlayıcı yorum kararı esas alınarak "kâğıt üzerindeki hukuk" (law in books) ile "uygulamadaki hukuk" (law in action)

arasındaki farklara özel bir dikkat gösterilmiştir. Kanaatimizce bu yöntem, karşılaştırmalı çalışmaları çoğu zaman sıradanlaştıran soyut ve tasvirî üsluptan kaçınmanın da tek yoludur: somut bir dava anlatıldığında, okuyucu normun kim için, hangi bedelle ve ne ölçüde işe yaradığını görebilmektedir.

Yazar olarak baştan belirtmek isteriz ki, bu çalışma boyunca zaman zaman kişisel değerlendirmelerimizi de paylaştığımız; bu değerlendirmeler bilimsel bir kesinlik iddiası taşımamakta, sahadaki gözlemlerimizin ve karşılaştırmalı okumanın bir sonucu olarak sunulmaktadır. Özellikle Bölüm 11'de bu değerlendirmeler sistematik biçimde bir araya getirilmiş ve somut reform önerilerine dönüştürülmüştür.

Bölüm 1. Karşılaştırmalı Hukukun Metodolojik Çerçevesi ve İki Ülkenin İş Hukuku Sistemlerinin Tarihsel Gelişimi

Bu bölüme başvurmamızın nedeni, karşılaştırmalı hukuk yönteminin salt metinler arası bir benzerlik-farklılık dökümü olmadığı, aksine her iki hukuk sisteminin kendi tarihsel ve ekonomik bağlamı içinde değerlendirilmesini gerektirdiği yönündeki kanaatimizdir. Otto Kahn-Freund, karşılaştırmalı hukukun yanlış kullanımlarına ilişkin klasikleşmiş çalışmasında, bir hukuk kurumunun başka bir hukuk düzenine aktarılabilirliğinin, o kurumun içinde doğduğu sosyal ve siyasal gücün dağılımından bağımsız değerlendirilemeyeceğini vurgulamaktadır [42]. Bu yaklaşım, kanaatimizce, Özbekistan ve Türkiye iş hukuku sistemlerinin karşılaştırılmasında da yol gösterici olmalıdır; zira iki ülke, farklı hukuki

miraslardan (Sovyet sonrası ve kıta Avrupası) gelmekle birlikte, benzer bir modernleşme baskısıyla karşı karşıyadır.

Özbekistan'da çalışma ilişkileri, 1971 tarihli Sovyet İş Kanunu'nun (KZoT) devamı niteliğindeki 1995 tarihli İş Kanunu ile uzun yıllar düzenlenmiştir; bu kanun, merkezî planlı ekonominin normatif reflekslerini -işçi hareketliliğinin idari biçimde kayıt altına alınması, "işyeri kitapçığı" (trudovaya knijka) uygulaması, sendikal çoğulculuğun fiilen tanınmaması- büyük ölçüde korumuştur. 28 Ekim 2022 tarihli 3PY-798 sayılı Kanun ile kabul edilen ve 30 Nisan 2023 tarihinde yürürlüğe giren yeni İş Kanunu, işçi hakları, sosyal ortaklık ve uyuşmazlık çözümü alanlarında köklü bir yenilenmeyi ifade etmektedir [2]. Özbek hukuk bilimci III.III. Шапахметов, bu reformun temel amacının, ülkenin piyasa ekonomisine geçiş sürecinde ortaya çıkan yeni istihdam biçimlerini (uzaktan çalışma, esnek çalışma, platform temelli istihdam) hukuki bir çerçeveye kavuşturmak olduğunu belirtmektedir [24]. Б.Э. Очилов ise yeni Kanun'un uygulanmasına ilişkin çalışmasında, reformun mevzuat düzeyinde ILO'nun temel sözleşmelerine büyük ölçüde yaklaşmakla birlikte, uygulama pratiğinde denetim mekanizmalarının henüz yeterince güçlü olmadığına dikkat çekmektedir [29]. Nitekim aşağıda Bölüm 3 ve 8'de ele alacağımız Oliy Sud Plenum Kararı'nın varlığı dahi, kanaatimizce, bu tespiti dolaylı biçimde doğrulamaktadır: yüksek mahkemenin 2023 yılında -yeni Kanun yürürlüğe girdikten yalnızca birkaç ay sonra- alt derece mahkemelerine kapsamlı bir yorum rehberi sunma ihtiyacı duyması, uygulamada ciddi bir belirsizliğin mevcut olduğuna işaret etmektedir [65].

Türkiye'de ise iş hukukunun temel kaynağı, 2003 yılında yürürlüğe giren ve 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yerini alan 4857 sayılı Kanun'dur [9]. Nuri Çelik, Türk iş hukukunun gelişimini ele aldığı klasik eserinde, 4857 sayılı Kanun'un getirdiği en önemli yeniliğin iş güvencesi rejimi ve esnek çalışma biçimlerinin (kısmi süreli, çağrı üzerine, geçici iş ilişkisi) sistematik biçimde düzenlenmesi olduğunu belirtmektedir [32]. Sarper Süzek de benzer şekilde, 4857 sayılı Kanun'un Avrupa Birliği normlarına uyum sürecinin bir ürünü olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır [31]. İş sağlığı ve güvenliği alanı 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı bağımsız Kanun'la [10], iş uyuşmazlıklarının çözümü ise 2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'yla [12] ayrı ayrı düzenlenmiştir; bu, Tankut Centel'in de işaret ettiği gibi, Türk iş hukukunun parçalı fakat konuya özgülenmiş bir mevzuat mimarisi benimsediğini göstermektedir [34]. Ancak burada şunu da eklemek isteriz: Türk sisteminin yirmi yılı aşan bir uygulama geçmişine sahip olması, tek başına bir "olgunluk" göstergesi olsa da, aşağıda göreceğimiz üzere, bu olgunluk aynı zamanda muazzam bir usul karmaşıklığını (arabuluculuk tutanaklarının geçerliliği, bölge adliye mahkemeleri arasındaki içtihat uyuşmazlıkları vb.) da beraberinde getirmiştir; bu da her uzun soluklu sistemin ödediği bir bedel olarak okunabilir.

Guy Davidov, iş hukukuna amaçsal (purposive) yaklaşımını temellendirdiği çalışmasında, herhangi bir ülkenin iş hukuku sisteminin başarısının, salt normların varlığıyla değil, bu normların işçi ile işveren arasındaki yapısal güç dengesizliğini fiilen dengeleyip dengelemediğiyle ölçülmesi gerektiğini öne sürmektedir [44]. Bu çerçevede, kanaatimizce, aşağıdaki bölümlerde yürütülecek karşılaştırmalı analiz için

de isabetli bir ölçüt sunmaktadır: iki ülkenin mevzuatını yalnızca metin düzeyinde değil, işçinin fiilî konumunu güçlendirme kapasitesi bakımından da değerlendirmek gerekmektedir. Bu ölçütü somutlaştırmanın en iyi yolunun ise, ilerleyen bölümlerde yapacağımız gibi, gerçek dava dosyalarına bakmak olduğunu düşünüyoruz.

Bölüm 2. Bireysel İş İlişkisinin Kuruluşu, İçeriği ve Esnek Çalışma Biçimleri

Her iki hukuk sisteminde de iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kişisel bağımlılık ilişkisi kuran, karşılıklı hak ve yükümlülükleri belirleyen temel hukuki araçtır. Özbekistan'ın yeni İş Kanunu, sözleşmenin yazılı ve -kanaatimizce reformun en dikkat çekici yönlerinden biri olarak- elektronik ortamda düzenlenebilmesine imkân tanımaktadır [2]. X.P. Рахманкулов, bu düzenlemenin dijital istihdam ilişkilerinin (platform ekonomisi, uzaktan çalışma) hukuki belirsizliğini önemli ölçüde azalttığını savunmaktadır [26]. Türk hukukunda ise 4857 sayılı Kanun, süresi bir yıl ve daha uzun olan sözleşmelerin yazılı yapılmasını zorunlu kılmakta, daha kısa süreli sözleşmelerde yazılilik şart koşulmamaktadır [9]. Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, bu farklılaşmış yazılilik rejiminin, Türk hukukunun kısa süreli istihdam ilişkilerinde tarafların iradesine daha geniş bir hareket alanı tanıma tercihinin bir yansıması olduğunu belirtmektedir [33].

Mark Freedland, bireysel iş ilişkisine dair geliştirdiği kavramsal çerçevede, modern iş hukukunun artık klasik 'iş sözleşmesi' kategorisiyle sınırlı

kalamayacağını, kişisel iş nexus'u (personal work nexus) kavramının daha geniş bir istihdam biçimleri yelpazesini kapsaması gerektiğini öne sürmektedir [45]. Bu teorik çerçeveden bakıldığında, Özbekistan'ın yeni Kanunu'nun elektronik ve esnek sözleşme türlerine açık kapı bırakması, kanaatimizce, Freedland'in savunduğu genişletilmiş korunma mantığına Türk mevzuatından daha yakın bir konumdadır; buna karşılık Türk hukukunda kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışma biçimlerinin 4857 sayılı Kanun'da onlarca yıllık uygulama ve zengin bir Yargıtay içtihadıyla desteklenmiş olması, uygulama istikrarı bakımından önemli bir üstünlük sağlamaktadır [31], [32].

Türk Yargıtayının yerleşik içtihadına göre, işçinin yabancı uyruklu olması, tek başına belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için 4857 sayılı Kanun'un aradığı "objektif neden" oluşturmaz; bir başka deyişle işveren, sadece işçi yabancı olduğu için süreli sözleşme yapamaz, objektif bir gerekçe (belirli bir projenin süresi, mevsimlik iş, vb.) göstermek zorundadır [61]. Kanaatimizce bu içtihat, göçmen işçilerin görece daha zayıf pazarlık gücünü telafi eden, ancak mevzuatta açıkça yazmayan, salt yargısal yorumla geliştirilmiş önemli bir güvence örneğidir. Özbekistan hukukunda ise böylesi bir yargısal içtihat birikiminden henüz söz etmek mümkün değildir; yabancı işçi istihdamı büyük ölçüde idari izin rejimi (çalışma izni kotaları) üzerinden düzenlenmekte, mahkeme içtihadı bu alanda henüz şekillenmemiş bulunmaktadır. Bu, bize göre, Özbekistan'daki yeni Kanun'un metninin ne kadar modern olursa olsun, yargı pratiğinin metnin gerisinde kaldığı alanlardan yalnızca biridir.

Sözleşmenin sona ermesi bakımından iki sistem arasındaki en belirgin fark, iş güvencesi ve kıdem tazminatı kurumlarının varlığında ortaya çıkmaktadır; bu konuyu, önemi nedeniyle, kendine ayrılmış Bölüm 3'te ayrıntılı biçimde ve somut vakalarla ele alacağız.

Bölüm 3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve İş Güvencesi: Karşılaştırmalı Vaka İncelemesi

Bu bölüm, kanaatimizce, iki hukuk sisteminin en keskin biçimde ayrıştığı alanı oluşturmaktadır ve bu nedenle önceki normatif özetin çok ötesine geçilerek somut Yargıtay kararları ve Özbekistan Oliy Sudi'nin bağlayıcı yorum kararı ile desteklenmiştir.

Türk hukukunda işveren feshi, haklı neden (madde 25) ve geçerli neden (madde 18) ayırımına dayanmakta, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçiler işe iade davası açma hakkına sahip bulunmaktadır [9]. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, iş güvencesi sisteminin Türk iş hukukunun 4857 sayılı Kanun'la kazandığı en özgün kurumlardan biri olduğunu, bu kurumun işçiyi keyfi fesihlere karşı önemli ölçüde koruduğunu belirtmektedir [37]. Buna ek olarak, belirli şartları taşıyan işçilere ödenen kıdem tazminatı, Metin Kutal ve Tankut Centel'in de vurguladığı üzere, Türk hukukunun bölgesel karşılaştırmada nadir rastlanan, işçi lehine gelişmiş bir kurumudur [38].

Ne var ki bu kurumun kâğıt üzerindeki gücü, uygulamada ciddi bir usul yüküyle dengelenmektedir. Aşağıdaki vakalar, sistemin hem işçi lehine koruyucu hem de son derece teknik/karmaşık işleyişini birlikte göstermektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/4307 esas sayılı bir kararına konu olayda, işveren tarafından haklı bir gerekçe gösterilmeksizin feshedilen bir işçi, açtığı işe iade davasını feshin sendikal nedene dayandığı tespitiyle kazanmış, ancak süresi içinde işverene başvurmasına rağmen işe başlatılmamıştır [9-2]. Yargıtay, feshin sendikal nedene dayandığının tespiti hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca işçinin işe başlatılıp başlatılmamasından bağımsız olarak sendikal tazminata hükmedilmesi gerektiğini, ancak işe başlatılmama hâlinde ayrıca klasik işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatına hükmedilemeyeceğini teyit etmiştir. Kararda ayrıca, işe başlatmama tazminatının hesabında esas alınacak ücretin ispatı ihtilaflı ise, işyerinde çalışan emsal işçinin ücretinin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır [62].

Kanaatimizce bu karar, iş güvencesi rejiminin iki önemli işlevini bir arada göstermektedir: birincisi, sendikal örgütlenmeye yönelik fesihlerin caydırılması; ikincisi ise, tazminatların "kümülatif" biçimde değil, en ağır olanın uygulanması esasına göre belirlenmesi. Bu ikinci ilke, işvereni fazladan yükümlülük altına sokmama kaygısıyla açıklanabilse de, sendikal ayrımcılığın cezalandırılması bakımından yeterince caydırıcı olup olmadığı, bize göre, tartışmaya açık bir noktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2015/305 esas, 2017/323 karar sayılı içtihadı, daha önce sendikal nedenle feshin tespit edildiği ve 12 aylık ücret tutarında sendikal tazminata hükmedildiği bir olayda, aynı işçinin ayrıca 4857 sayılı Kanun'un eşit davranma ilkesine dayalı ayrımcılık tazminatı talep edemeyeceğine hükmetmiştir; zira aynı fiil için işverenin iki kez yaptırıma tâbi tutulması hukukun genel ilkeleriyle bağdaşmamaktadır [63]. Bu içtihat, kanaatimizce, hukuki tutarlılık açısından savunulabilir olmakla birlikte, işçi vekilleri açısından dava stratejisinin baştan çok dikkatli kurgulanması gerektiği anlamına gelmektedir; yanlış tazminat türünün talep edilmesi, işçiyi daha yüksek bir tazminattan mahrum bırakabilmektedir. Bu, sistemin işçi lehine sonuçlar üretme kapasitesinin, çoğu zaman iyi bir avukata erişimle doğrudan ilişkili olduğunu göstermesi bakımından da düşündürücüdür.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2023/15522, K. 2024/267 sayılı ve 11 Ocak 2024 tarihli kararında, işverenin işçiyi ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık gerekçesiyle (SGK "Kod 29") işten çıkardığı, ancak yargılama sonunda feshin bu ağırlıkta bir haklı nedene dayanmadığının anlaşıldığı bir olayda, işten çıkış kodunun "belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence feshi" (Kod 04) olarak düzeltilmesi gerektiğine ve bu sayede işçinin işsizlik ödeneğine hak kazandığına karar verilmiştir [64]. Bu karar, bize göre, iş güvencesi sisteminin salt işe iade veya tazminatla sınırlı kalmadığını, işçinin sosyal güvenlik sistemine erişimini de dolaylı olarak etkileyen ince ama son derece pratik bir boyutu bulunduğunu göstermesi bakımından öğreticidir; Özbekistan hukukunda henüz bu düzeyde

ayrıntılı, işten çıkış gerekçesinin "kodlanmasına" bağlı ikincil bir hak mekanizması bulunmamaktadır.

İşe iade davası açılmadan önceki arabuluculuk görüşmesinin, işe iade kararı kesinleştikten ve işçi işe başlatılmadıktan sonra açılacak kıdem/ihbar tazminatı ve yıllık izin alacağı davası için de geçerli sayılıp sayılamayacağı, 2023 yılında Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi ile Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi arasında içtihat uyuşmazlığına yol açmıştır; konu Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.12.2023 tarihli kararıyla çözüme kavuşturulmuş, işe iade davasının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 165. maddesi uyarınca "bekletici mesele" yapılması gerektiği ve işe iade davası kesinleşmeden önce yapılan arabuluculuk tutanağının, işe başlatmamadan doğan yeni alacaklar için tek başına yeterli sayılamayacağı yönünde yerleşik bir uygulamanın benimsendiği teyit edilmiştir [1-1,1-2].

Kanaatimizce bu örnek, Türk sisteminin otuz yılı aşkın uygulama tecrübesinin bir bedeli olarak, son derece ince usul meselelerinin dahi bölge adliye mahkemeleri arasında farklı yorumlanabildiğini, dolayısıyla "olgun" bir sistemin dahi mükemmel bir öngörülebilirlik sunmadığını göstermektedir. Bu gözlem, aşağıda Özbekistan'ın arabuluculuk sistemini değerlendirirken (Bölüm 8) yeniden ele alınacaktır.

Özbekistan hukukunda ise fesih nedenleri Kanun'da sınırlı sayıda (numerus clausus) belirtilmiş olup işverenin sözleşmeyi feshetmesi hâlinde işçiye önceden bildirim yapılması ve bazı hâllerde tazminat ödenmesi öngörülmektedir [2]. Б.И.

Исмаилов, işçi haklarının korunmasına ilişkin çalışmasında, yeni Kanun'un fesih prosedürünü önceki 1995 tarihli düzenlemeye göre daha ayrıntılı biçimde çerçevelediğini, ancak Türkiye'deki işe iade davası benzeri güçlü bir yargısal denetim mekanizmasının Özbekistan sisteminde henüz bulunmadığını tespit etmektedir [27].

Yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden yaklaşık yedi ay sonra, Özbekistan Oliy Sudi (Yüksek Mahkeme) Plenumu, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin mevzuatın mahkemelerce uygulanması konusunda kapsamlı, bağlayıcı bir yorum kararı kabul etmiştir [65]. Bu kararın kanaatimizce özellikle dikkat çekici üç yönü bulunmaktadır:

Birincisi, karar, sendikaların ve sendika üst kuruluşlarının, işçilerin menfaatine olacak şekilde doğrudan dava açabileceğini açıkça teyit etmiştir; bu, toplu iş hukuku ile bireysel iş uyuşmazlıkları arasında Türk sisteminde 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesiyle sağlanan bağlantıya benzer bir köprü kurma girişimi olarak okunabilir.

İkincisi, işe iade (restorasyon) davalarının, işçiye fesih bildiriminin tebliğinden itibaren üç ay içinde doğrudan mahkemeye açılması gerektiği netleştirilmiştir; bu süre, Türk hukukundaki işe iade davası için öngörülen bir aylık dava açma süresinden [9] belirgin biçimde daha uzundur ve kanaatimizce işçi lehine bir usul kolaylığı sunmaktadır.

Üçüncüsü ve en dikkat çekici olanı, Plenum kararının, görünüşte bir hizmet (istihdam dışı) sözleşmesi olarak kurgulanmış ilişkilerin -sözleşmenin gerçek

içeriği bir iş ilişkisine tekabül ediyorsa- mahkemece bireysel iş ilişkisi olarak nitelendirilebileceğini ve bu durumda sözleşmenin, gerçek hizmet sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren bir iş sözleşmesi sayılacağını hükme bağlamasıdır. Bu, "muvazaalı" hizmet sözleşmeleri yoluyla iş güvencesinden kaçınma pratiğine karşı, kanaatimizce, oldukça güçlü ve modern bir yargısal araçtır; nitekim Batı Avrupa hukuk sistemlerinde de "gizli istihdam" (disguised employment) sorunu, iş hukukunun en tartışmalı başlıklarından biridir, ve Özbekistan'ın bu konuda -en azından mevzuat/içtihat düzeyinde- Türk hukukundan daha açık bir çözüm getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır; zira Türk hukukunda bu konudaki denetim, büyük ölçüde iş mahkemelerinin somut olay bazında yaptığı "gerçek hukuki ilişkinin nitelendirilmesi" testine bırakılmıştır ve bu konuda tek, kapsamlı bir Yargıtay içtihadı bütünlüğünden söz etmek güçtür.

Brian Langille, iş hukukunun temel fikrinin işçi ile işveren arasındaki eşitsizliği dengelemek olduğunu savunduğu çalışmasında, işe iade ya da güçlü bir tazminat mekanizmasının bulunmaması hâlinde, fesih serbestisinin fiilen işveren lehine bir asimetriye dönüştüğünü belirtmektedir [49]. Bu tespit ışığında değerlendirildiğinde, Oliy Sud Plenum Kararı'nın, işe iade (восстановление на работе) davasını Kanun'un doğrudan öngördüğü bir hak olarak teyit etmiş olması önemli bir adımdır; ancak kanaatimizce eksik olan, Türk sistemindeki "geçerli neden" (madde 18) denetimine benzer, işverenin ekonomik/teknik/işletmesel gerekçelerinin mahkemece maddi olarak (yalnızca usul değil esas yönünden) denetlendiği, çok sayıda emsal kararlar zenginleşmiş bir içtihat gövdesinin Özbekistan'da henüz oluşmamış olmasıdır. Bu, doğal olarak zamana ihtiyaç duyan

bir süreçtir; ancak kanaatimizce Özbekistan'daki hukuk fakülteleri ve baroların, önümüzdeki on yılda, tam da bu içtihat inşası sürecinde kritik bir rol üstlenmesi gerekmektedir.

Tabloda özetlenen karşılaştırma, iki sistem arasındaki farkı somutlaştırmaktadır:

Kriter	Türkiye (4857 s. Kanun)	Özbekistan (Yeni İş Kanunu)
Yargısal fesih denetimi	Geçerli/haklı neden ayrımı, işe iade davası, 30+ işçi ve 6 ay kıdem şartı	Sınırlı sayıda fesih nedeni, mahkemeye başvuru hakkı, ancak "geçerli neden" testi olgunlaşmamış
Dava açma süresi	1 ay (işe iade)	3 ay (Plenum Kararı ile netleştirilmiş)
Muvazaalı sözleşmelerin dönüştürülmesi	Somut olay bazında yargısal nitelendirme, dağınık içtihat	Plenum Kararı ile açıkça düzenlenmiş, geriye dönük iş sözleşmesi sayma
Kıdem tazminatı	Var, yerleşik hesaplama kriterleri	Sınırlı tazminat rejimi, kıdem tazminatına tam karşılık gelen kurum yok
Sendikanın dava açma yetkisi	6356 s. Kanun m. 25 ile tanınmış	Plenum Kararı ile açıkça teyit edilmiş

Bu tablodan çıkan sonuç, kanaatimizce, iki sistemin birbirine yaklaştığı noktalar kadar, birbirinden hâlâ uzak kaldığı noktaların da önemli olduğudur: Özbekistan, muvazaalı sözleşme tespiti gibi bazı noktalarda beklenenin ötesinde

bir yargısal araç geliştirmişken, kıdem tazminatı ve olgun bir "geçerli neden" denetimi bakımından Türk sisteminin gerisinde kalmaya devam etmektedir.

Bölüm 4. Çalışma Süreleri, Ücret, Yıllık İzin ve Uygulamadan Örnekler

İki ülkede de haftalık normal çalışma süresi genel kural olarak kırk saat olarak belirlenmiştir [2], [9]. Türkiye'de fazla çalışma, haftalık kırk beş saati aşan çalışma olarak tanımlanmakta ve ek ücret veya serbest zaman kullanımı yoluyla telafi edilmektedir; Mustafa Ekonomi, fazla çalışma rejiminin 4857 sayılı Kanun'la AB normlarına yaklaştırıldığını belirtmektedir [39]. Özbekistan'da da fazla çalışma istisnai hâllerle sınırlandırılmış olup işçinin rızası aranmakta, gece çalışması ve fazla mesai için ek ücret öngörülmektedir [2]. A. Юлдашев, iş sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin çalışmasında, yeni Kanun'un çalışma süresi rejiminde işçi rızasının aranmasının, önceki döneme göre önemli bir ilerleme olduğunu vurgulamaktadır [28].

Asgari ücret bakımından her iki ülkede de devlet tarafından periyodik belirleme usulü benimsenmiştir. Türkiye'de asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenirken, Özbekistan'da bu yetki Cumhurbaşkanı kararnameleri yoluyla kullanılmaktadır. Bob Hepple, küreselleşme koşullarında asgari ücret rejimlerinin yalnızca ulusal ekonomi politikası değil, aynı zamanda uluslararası ticaret ve rekabet baskılarıyla da şekillendiğini savunmaktadır [43]; bu gözlem, ihracata dayalı sektörlerin her iki ülke ekonomisinde de önemli bir ağırlığa sahip olması nedeniyle, kanaatimizce, hem Özbekistan hem Türkiye bakımından geçerliliğini korumaktadır. Ayrıca eklemek gerekir ki, iki ülkede de asgari ücretin

belirlenme usulünün "üç taraflılık" (devlet-işçi-işveren) ilkesine ne ölçüde sadık kaldığı tartışmalıdır; Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işçi ve işveren temsilcileri yer almakla birlikte, nihai kararın fiilen hükümetin belirleyici ağırlığı altında şekillendiği yönünde eleştiriler mevcuttur; kanaatimizce benzer bir gözlem, kararnameyle belirleme usulü daha da merkezi olan Özbekistan için de -hatta daha güçlü biçimde- yapılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkı bakımından Türk hukukunda işyerinde en az bir yıl (deneme süresi dâhil) çalışmış olma şartı aranmakta, izin süreleri kıdeme göre kademeli olarak on dört ila yirmi altı gün arasında değişmekte, kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanlarla eşit haklardan yararlanmaktadır [9]. Özbekistan'ın yeni Kanunu da benzer biçimde kıdeme bağlı kademeli izin süreleri öngörmekte, ayrıca ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara ek izin hakkı tanımaktadır [2]. Bu noktada iki sistemin, ILO'nun 1970 tarihli 132 sayılı Ücretli Yıllık İzin Sözleşmesi'nde öngörülen asgari standartları önemli ölçüde karşıladığı söylenebilir; ILO'nun temel sözleşmelere ilişkin genel araştırma raporu da iki ülkenin bu alandaki mevzuatının uluslararası asgari normlarla uyumlu olduğunu teyit etmektedir [53].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yakın tarihli bir kararı, uzun yıllar üst düzey yönetici pozisyonunda çalışmış ve yıllık izin kullandığına dair belgeleri eksik olan bir işçinin alacak talebinde, işverenin izin kullandığını tam olarak ispatlayamamasına rağmen, işçinin pozisyonu, hizmet süresi ve beyanları dikkate alınarak yıllık izin ücreti alacağına "hakkaniyet indirimi" uygulanabileceğine hükmetmiştir; bu kararın, yıllık izin ispatı bakımından genel bir kural

oluşturmadığı, somut olayın özellikleriyle sınırlı olduğu özellikle vurgulanmıştır [66]. Kanaatimizce bu karar, yerleşik "işveren ispatlayamazsa işçi lehine sonuç doğar" kuralına yargı tarafından getirilen, dikkatle uygulanması gereken bir istisnadır; Özbekistan hukukunda ispat yüküne ilişkin bu düzeyde ayrıntılı bir içtihat birikimi henüz mevcut değildir, zira sistem henüz emekleme aşamasındadır.

Bölüm 5. İş Sağlığı ve Güvenliği: Konsolide Model mi, Müstakil Kanun mu?

İş sağlığı ve güvenliği bakımından yapısal bir farklılık göze çarpmaktadır: Türkiye bu alanı 6331 sayılı bağımsız Kanun'la düzenlemiş, işyerlerinin tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdamını zorunlu kılmıştır [10]. Özbekistan'ın yeni İş Kanunu ise iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ayrı bir kanun yerine, Kanun'un kendi bünyesinde bütünleşik biçimde düzenlemekte, işverene güvenli çalışma ortamı sağlama genel yükümlülüğü yüklemektedir [2], [5]. Catherine Barnard, AB iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin ayrı bir düzenleme alanı olarak ele alınmasının, bu alanın teknik ve sürekli güncellenmesi gereken niteliğinden kaynaklandığını belirtmektedir [46]; bu açıdan bakıldığında, kanaatimizce, Türkiye'nin müstakil kanun tercihi, AB uygulamasıyla daha uyumlu bir model sunarken, Özbekistan'ın konsolide yaklaşımı mevzuat bütünlüğü bakımından avantaj sağlamakla birlikte, teknik güncellemelerin hızlı biçimde yapılabilmesi açısından belirli zorluklar barındırabilir.

Burada kişisel bir gözlemimizi paylaşmak isteriz: madencilik, inşaat ve tekstil gibi iş kazası riskinin yüksek olduğu sektörlerde, mevzuatın "müstakil" ya

da "konsolide" olmasından çok daha belirleyici olan unsur, iş müfettişi başına düşen işyeri sayısı ve denetimlerin fiilen ne sıklıkla yapıldığıdır. Bu istatistiklere ilişkin kamuya açık, güncel ve karşılaştırılabilir veriye her iki ülke için de kolaylıkla ulaşılamaması, kanaatimizce, akademik tartışmanın genellikle norm metni etrafında dönüp uygulama kapasitesini ihmal etmesinin bir sonucudur ve gelecekteki araştırmaların bu boşluğu doldurması gerekmektedir.

Bölüm 6. Kolektif İş Hukuku: Sendikal Haklar, Toplu İş Sözleşmesi ve Sosyal Ortaklık

Sendikal haklar ve toplu iş sözleşmesi düzeni bakımından Türk hukuku, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile ayrıntılı biçimde düzenlenmiş olup işkolu barajı, yetki tespiti ve toplu sözleşme süreçlerine ilişkin kapsamlı hükümler içermektedir [11]. Alan Bogg, sendikal tanımının demokratik boyutlarına ilişkin çalışmasında, sendika özgürlüğünün yalnızca bireysel bir hak değil, işyerinde demokratik temsilin bir aracı olarak da anlaşılması gerektiğini savunmaktadır [48]; Hugh Collins, Keith Ewing ve Aileen McColgan da toplu iş hukukunun bireysel iş hukukunu tamamlayan, gücü dengeleyen bir mekanizma olduğunu vurgulamaktadır [47]. Özbekistan'da ise sendikal haklar «Sendikalar Hakkında» Kanun ile, sosyal diyalog mekanizmaları da «Sosyal Ortaklık Hakkında» Kanun ile düzenlenmektedir [4], [6]. Б.Б. Мирзаев, Özbekistan'daki sosyal ortaklık kurumunun ILO'nun 87 ve 98 sayılı temel sözleşmelerinde öngörülen örgütlenme özgürlüğü standardına büyük ölçüde yaklaştığını, ancak sendikal çoğulculuğun uygulamada Türkiye'deki kadar gelişkin olmadığını belirtmektedir [25].

6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin altıncı ve yedinci fıkraları, sendikal nedenle fesih iddiasında ispat yükünü işverene yüklerken, fesih dışındaki sendikal ayrımcılık iddialarında ispat yükünü kural olarak işçiye bırakmakta, ancak işçi ayrımcılığı "güçlü biçimde" ortaya koyduğunda ispat yükünün işverene geçeceğini öngörmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu "güçlü emare" standardını somutlaştırırken, işyerindeki sendika üyelik kayıtlarının kronolojisi, fesih öncesi ve sonrasındaki işe alımlar, üyelikten çekilen işçilerin durumu ve toplu sözleşme yetki sürecinin işletilip işletilmediği gibi çok sayıda dolaylı veriyi birlikte değerlendirmektedir [67]. Kanaatimizce bu, ispat hukukunun sendikal özgürlüğü fiilen korumak için ne denli incelikli araçlara ihtiyaç duyduğunu göstermesi bakımından öğreticidir; yalnızca "ayrımcılık yasaktır" demek yeterli değildir, mahkemenin hangi verilerle ayrımcılığı tespit edeceğinin de içtihatla somutlaştırılması gerekir. Özbekistan'da sendikal ayrımcılık iddialarına ilişkin bu düzeyde ayrıntılı bir ispat standardı henüz oluşmamıştır; bu, sendikal çoğulculuğun Мирзаев'in de belirttiği üzere henüz sınırlı kalmasıyla da ilişkilidir [25] — zira mahkemeler önlerine bu tür davalar geldikçe standart geliştirebilir; dava sayısının azlığı, standardın da gecikmesi anlamına gelir.

Kişisel kanaatimizce, Özbekistan'da sendikal çoğulculuğun sınırlı kalmasının altında yatan temel sorun, mevzuat eksikliğinden çok, işyeri düzeyinde bağımsız, işverenden ve devletten kopuk sendikal örgütlenme kültürünün Sovyet sonrası dönemde yeterince kök salmamış olmasıdır; bu tür bir kültürel/kurumsal dönüşüm, hiçbir kanun değişikliğiyle bir gecede gerçekleşmez ve muhtemelen bir kuşaklık bir süreci gerektirir.

Bölüm 7. Sosyal Güvenlik Sistemleri: Tek Çatı mı, Fon Bazlı Model mi?

Sosyal güvenlik bakımından Türkiye'de tek çatılı bir yapı benimsenmiş, emeklilik, sağlık, iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde birleştirilmiştir. Özbekistan'da ise sosyal güvenlik, devlet sosyal sigorta fonu aracılığıyla, işveren ve işçi katkı paylarıyla finanse edilmektedir. Simon Deakin ve Gillian Morris, sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsal mimarisinin -tek çatılı veya fon bazlı olmasının- iş hukukunun etkinliğini doğrudan etkileyen bir unsur olduğunu, zira sosyal güvenlik kapsamının genişliğinin işçilerin iş piyasasındaki pazarlık gücünü de dolaylı biçimde belirlediğini savunmaktadır [50]. A.X. Саидов ise uluslararası insan hakları standartlarının ulusal mevzuata aktarılmasına ilişkin çalışmalarında, Özbekistan'ın sosyal güvenlik reformunun ILO'nun Onurlu İş Ülke Programı çerçevesinde şekillendiğini belirtmektedir [30], [52].

Kanaatimizce burada eklenmesi gereken önemli bir nokta, enformel istihdamın her iki ülkede de sosyal güvenlik kapsamının fiilî genişliğini sınırlayan temel etken olmasıdır. Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı, özellikle tarım ve küçük işletmelerde, hâlâ göz ardı edilemeyecek düzeydedir; Özbekistan'da ise Dünya Bankası'nın "İşgücü Piyasası Teşhis Raporu" enformelliğin kentsel hizmet sektöründe ve göçmen işçiler arasında yaygın olduğunu tespit etmektedir [56]. Bu nedenle, sosyal güvenlik sisteminin "tek çatılı" ya da "fon bazlı" olması kadar, sistemin fiilen kaç işçiyi kapsadığı sorusu da, bize göre, karşılaştırmalı analizde en az onun kadar önemlidir; ne yazık ki bu makalenin sınırları içinde, güncel ve karşılaştırılabilir enformel istihdam verilerine dayalı derinlemesine bir nicel analiz

yapmak mümkün olmamıştır ve bu, gelecekteki araştırmalar için açık bir alan olarak kalmaktadır.

Bölüm 8. İş Uyuşmazlıklarının Çözümü: Arabuluculuk, Mahkemeler ve Karşılaştırmalı Vaka Analizi

İş uyuşmazlıklarının çözümü bakımından Türkiye'de 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile bireysel iş uyuşmazlıklarında dava açmadan önce arabuluculuğa başvuru zorunlu hâle getirilmiştir [12]. Tankut Centel, bu düzenlemenin, iş yargısını hızlandırmak amacıyla getirildiğini ve uygulamada uyuşmazlıkların önemli bir bölümünün dava aşamasına ulaşmadan çözüldüğünü belirtmektedir [36]. Yukarıda Vaka Kutusu 3.4'te ele aldığımız örnek, bu zorunlu arabuluculuk sisteminin, özellikle işe iade davasıyla iç içe geçtiği durumlarda, ne denli teknik ve öngörülmesi güç sonuçlar doğurabildiğini göstermektedir.

Özbekistan'da ise uyuşmazlıklar öncelikle işyeri düzeyinde uzlaşma komisyonları ve «Arabuluculuk Hakkında» Kanun çerçevesinde arabuluculuk yoluyla, çözülememesi hâlinde mahkemeler yoluyla ele alınmaktadır [7]. Oliy Sud Plenum Kararı'nın işe iade davaları için üç aylık dava açma süresini netleştirmiş olması [65], kanaatimizce, bu bakımdan Türk sistemindeki bir aylık süreye kıyasla işçiye daha geniş bir hazırlık imkânı tanımaktadır; ancak öte yandan, zorunlu arabuluculuk aşamasının Türk sistemindeki kadar merkezi bir konumda olmaması, uyuşmazlıkların daha erken aşamada mahkeme önüne taşınması anlamına da gelebilir; bu durumun mahkemelerin iş yükünü nasıl etkilediğine dair güvenilir istatistiksel veriye bu çalışma kapsamında ulaşılammıştır.

Marat Khassenov, Oрта Асыа ўлкелерндекн иш hukuku reformларнн uluslararası çalışma standartları bağlamında incelediği çalışmasında, bۆlge ўлкелернн -Ўзбекистан dāhil- uyuşmazlık ۆzүмünde arabuluculuğa artan bir ağırlık verdiğini, ancak bu mekanizmaların bağımsızlığının ve etkinliğinin ўlkeden ўlkeye ۆnemli farklılıklar gۆsterdiėini tespit etmektedir [59]. Kanaatimizce bu tespit, Ўзбекистан ۆzelinde ۆzellikle isabetlidir: işyeri düzeyindeki uzlaşma komisyonlarının işverenden ne ölçüde bağımsız çalışabildiği, mevzuat metninden değil, sahadaki fiilī uygulamadan anlaşılabilecek bir husustur ve bu konuda bağımsız, gүvenilir saha araştırmalarına ciddi bir ihtiyaç bulunmaktadır.

Uluslararası standartlarla uyum bakımından her iki ўlke de ILO'nun temel sۆzleşmelerine (87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 sayılı sۆzleşmeler dāhil) taraftır [17]-[23]. Ulaş ۆzkan, Tүrkiye'deki iş mevzuatı reformlarını çok kaynaklı bir eviri ve uyarlama sۆreci olarak nitelendirdiği çalışmasında, Tүrk iş hukukunun gelişiminin bۆyүk ölçüde AB mўktesebatı ile ILO standartlarının eř zamanlı etkisi altında şekillendiğini belirtmektedir [58]. Avrupa Komisyonu'nun 2024 Tүrkiye Raporu da, Tүrkiye'nin iş hukuku alanında AB mўktesebatına ۆnemli ölçüde yakınsadığını, ancak toplu iş hukuku ve sendikal haklar alanında bazı uygulama sorunlarının sۆrdүėүнү not etmektedir [57]. Ўзбекистан bakımından ise OECD'nin sۆrdürülebilir yatırım politikası reformlarına ilişkin yol haritası ve Dўnya Bankası'nın ўlke ekonomik memorandumu, 2022 reformunun iş piyasasının resmīleşmesine ve yabancı yatırımın önündeki idari engellerin azaltılmasına katkı sağladığını, ancak enformel istihdamın hālā ۆnemli bir sorun olarak kaldığını vurgulamaktadır [54], [55], [56].

Bölüm 9. Karşılaştırmalı Özet Tablosu

Aşağıdaki tablo, önceki bölümlerde ayrıntılı biçimde ele alınan başlıkları özetlemektedir; tablo, ayrıntılı analizin yerini tutmamakta, yalnızca okuyucuya hızlı bir referans çerçevesi sunmaktadır.

Alan	Türkiye	Özbekistan
Temel kanun	4857 s. Kanun (2003)	Yeni İş Kanunu, 3PY-798 (2022/2023)
Haftalık çalışma süresi	40 saat (azami 45 saat + fazla mesai)	40 saat, rızaya bağlı fazla çalışma
İş güvencesi	İşe iade davası, 30+ işçi / 6 ay kıdem şartı	Sınırlı sayıda fesih nedeni, olgunlaşmakta olan yargısal denetim
Kıdem tazminatı	Var, yerleşik hesaplama	Sınırlı tazminat rejimi
Uyuşmazlık çözümü	Zorunlu arabuluculuk + İş Mahkemeleri (7036 s. Kanun)	Uzlaşma komisyonu + arabuluculuk + mahkeme
Sendikal yapı	6356 s. Kanun, işkolu barajı, TİS yetki süreci	«Sendikalar Hakkında» Kanun, sosyal ortaklık modeli
Sosyal güvenlik	Tek çatılı (SGK)	Fon bazlı, işveren-işçi katkı payı
ILO temel sözleşmeleri	Taraf	Taraf
Yargısal içtihat birikimi	Çok geniş (20+ yıl)	Sınırlı ama hızla gelişmekte (Plenum Kararı 2023)

Bölüm 10. Eleştirel Değerlendirmesi ve Reform Önerileri

Bu son analitik bölümde, önceki bölümlerde dağınık biçimde ifade ettiğimiz kişisel değerlendirmeleri bir araya getirip somut önerilere dönüştürmek istiyoruz. Bu değerlendirmelerin bilimsel bir kesinlik iddiası taşımadığını, karşılaştırmalı okumanın ve somut vaka incelemesinin bize sunduğu bir perspektif olduğunu yinelemek isteriz.

Kanaatimizce Özbekistan'ın 2022 reformu, mevzuat düzeyinde takdire şayan bir atılım gerçekleştirmiştir; özellikle elektronik sözleşme imkânı, muvazaalı hizmet sözleşmelerinin iş sözleşmesine dönüştürülmesine ilişkin Plenum içtihadı ve sendikaların dava açma yetkisi, bölgesel karşılaştırmada öne çıkan unsurlardır. Ancak bize göre üç alanda ciddi bir çaba gerekmektedir:

Birincisi, "geçerli neden" denetiminin -yalnızca fesih nedeninin Kanun'da sayılan nedenlerden birine uyup uymadığının değil, işverenin somut olayda bu nedeni gerçekten ve orantılı biçimde kullanıp kullanmadığının- mahkemelerce esastan denetlenmesini sağlayacak bir içtihat kültürünün teşvik edilmesi gerekmektedir. Bunun için, kanaatimizce, hâkimlerin işe iade davalarına ilişkin düzenli hizmet içi eğitimden geçirilmesi ve emsal kararların (Türkiye'deki kazancı/sonkarar benzeri) kamuya açık, aranabilir bir veri tabanında yayımlanması önemli bir ilk adım olabilir.

İkincisi, kıdem tazminatına benzer, uzun süreli çalışmayı ödüllendiren ve işten çıkarmanın maliyetini işveren için öngörülebilir kılan bir kurumun -mevcut sınırlı tazminat rejiminin ötesine geçen bir reform paketiyle- düşünülmesi, işçi

lehine dengeleme bakımından faydalı olabilir; ancak bunun, kanaatimizce, işverenler üzerindeki mali yükü de gözeten, kademeli bir geçiş takvimiyle hayata geçirilmesi isabetli olacaktır; aksi hâlde reformun kendisi enformel istihdamı teşvik eden bir etkiye dahi yol açabilir.

Üçüncüsü, sendikal çoğulculuğun fiilen teşvik edilmesi -yalnızca mevzuatta yasaklanmaması- için, işyeri düzeyinde bağımsız sendikal örgütlenmeye yönelik idari engellerin gözden geçirilmesi ve ILO denetim organlarının (Uzmanlar Komitesi) bu konudaki gözlemlerinin ciddiyetle takip edilmesi gerekmektedir.

Türk sisteminin olgunluğu, kanaatimizce, aynı zamanda bir kırılganlık da barındırmaktadır: zorunlu arabuluculuk ile işe iade davası arasındaki ilişkiye dair Vaka Kutusu 3.4'te aktarılan içtihat uyuşmazlığı, sistemin usul karmaşıklığının işçi aleyhine sonuçlar doğurabildiğinin somut bir kanıtıdır. Bize göre, bölge adliye mahkemeleri arasındaki içtihat farklılıklarının Yargıtay tarafından daha hızlı ve düzenli biçimde giderilmesini sağlayacak yapısal mekanizmaların (örneğin, içtihadı birleştirme kararlarının daha proaktif biçimde alınması) güçlendirilmesi isabetli olacaktır. Ayrıca, sendikal tazminat ile ayrımcılık tazminatının kümülatif olarak talep edilememesi kuralının (Vaka Kutusu 3.2), işçi vekillerinin dava stratejisi hatası riskini artırdığı göz önüne alındığında, kanunkoyucunun bu konuda daha açık, tek bir tazminat rejimine geçişi değerlendirilmesi düşünülebilir.

Son olarak, bu makale boyunca sık sık dile getirdiğimiz bir temayı burada özetlemek isteriz: iki ülkenin de mevzuatı, kâğıt üzerinde ILO standartlarına önemli ölçüde yakınsamış durumdadır. Ancak kanaatimizce asıl belirleyici olan,

artık norm metninin kendisi değil, o normun uygulanacağı kurumsal ekosistemdir - bağımsız ve öngörülebilir mahkemeler, erişilebilir hukuki yardım, etkin iş müfettişliği, ve toplumsal düzeyde işçi haklarının bilinirliği. Bu dört unsur olmaksızın, en ileri mevzuat metni dahi kâğıt üzerinde kalmaya mahkumdur; tam tersine, bu dört unsur güçlüyse, görelî olarak daha az gelişmiş bir mevzuat metni bile işçiyi fiilen koruyabilir. Guy Davidov'un amaçsal yaklaşımının [44] bize öğrettiği asıl ders de budur.

Sonuç

Yürütölen karşılaştırmalı analiz aşğıdaki sonuçları ortaya koymaktadır.

Birincisi, Özbekistan'ın 2022 tarihli İş Kanunu reformu, ölkeyi bireysel iş ilişkisinin kuruluşu, çalışma süreleri, yıllık izin ve iş sağlığı-güvenliği gibi temel alanlarda uluslararası standartlara -ve dolaylı olarak Türk hukukuna- önemli ölçüde yaklaştırmıştır. Bu yakınsama, kanaatimizce, Guy Davidov'un savunduğı amaçsal yaklaşımın pratikteki bir yansıması olarak okunabilir: mevzuat, işçi-işveren arasındaki güç dengesizliğini dengelemeye yönelik somut araçlarla (yazılı/elektronik sözleşme, kademeli izin, ek izin hakları) donatılmıştır [44].

İkincisi, buna karşılık, Türk hukukundaki iş güvencesi rejimi (işe iade davası) ve kıdem tazminatı kurumu, Özbekistan mevzuatında henüz aynı olgunlukta karşılık bulmamaktadır. Bu fark, kanaatimizce, Brian Langille'in iş hukukunun temel işlevi olarak tanımladığı gücü dengeleme amacı bakımından, Türk hukukunun fesih hukuku alanında daha ileri bir konumda olduğunu göstermektedir [49]. Ancak Oliy Sud Plenum Kararı'nın muvazaalı hizmet

sözleşmelerine ilişkin getirdiği çözüm, bazı noktalarda Türk sisteminin dahi henüz kapsamlı bir içtihatla çözemediği bir sorunu daha net biçimde ele almış olması bakımından, kanaatimizce, tek yönlü bir "gelişmişlik" anlatısının ötesine geçilmesi gerektiğini de göstermektedir [65].

Üçüncüsü, iş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye'de müstakil bir kanunla, Özbekistan'da ise ana Kanun içinde konsolide biçimde düzenlenmesi, iki sistemin farklı düzenleme felsefelerini yansıtmaktadır; bu farkın hangi modelin daha etkin olduğu sorusuna tek başına cevap vermediği, uygulamanın denetim kapasitesiyle de yakından ilişkili olduğu vurgulanmalıdır.

Dördüncüsü, kolektif iş hukuku ve sosyal güvenlik alanında, Türkiye'nin daha köklü bir sendikal temsil geleneğine ve tek çatılı sosyal güvenlik yapısına sahip olduğu, Özbekistan'ın ise sosyal ortaklık mekanizmalarını yeni kurumsallaştırmakta olduğu görülmektedir. Marat Khassenov'un da işaret ettiği üzere, bu kurumsallaşma süreci Orta Asya bölgesinde genel bir eğilimin parçasıdır ve zaman içinde olgunlaşması beklenebilir [59].

Beşincisi -ve bu genişletilmiş versiyonun eklediği asıl katkı olarak- somut Yargıtay kararları ve Oliy Sud Plenum Kararı'nın incelenmesi, "olgun" bir sistemin dahi mükemmel bir öngörülebilirlik sunmadığını, "genç" bir sistemin ise bazı noktalarda beklenmedik biçimde yenilikçi çözümler üretebildiğini göstermiştir. Bu nedenle kanaatimizce, karşılaştırmalı iş hukuku çalışmalarının, bir sistemi diğerinin "gerisinde" ya da "ilerisinde" konumlandıran doğrusal bir anlatıdan

kaçınması, bunun yerine her bir kurumun kendi somut işleyişini, kendi mahkeme kararları üzerinden değerlendirmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, iki ülkenin iş hukuku sistemleri, farklı hukuki miraslardan gelmelerine karşın, uluslararası çalışma standartlarına uyum arayışı bakımından benzer bir yörüngede ilerlemektedir. Gelecekteki araştırmaların, bu makalede ele alınan normatif ve içtihadi karşılaştırmayı, her iki ülkedeki iş müfettişliği kapasitesi, enformel istihdam verileri ve hukuki yardıma erişim istatistikleriyle derinleştirmesi önerilmektedir; kanaatimizce bu üç veri seti olmaksızın, karşılaştırmalı iş hukuku çalışmaları normatif bir egzersiz olmaktan öteye geçemeyecektir.

KAYNAKÇA

1. Özbekistan Cumhuriyeti Anayasası (30 Nisan 2023 tarihli Kanun ile değişik).
2. Özbekistan Cumhuriyeti İş Kanunu (yeni redaksiyon), 28 Ekim 2022 tarihli 3PY-798 sayılı Kanun.
3. Özbekistan Cumhuriyeti "Nüfusun İstihdamı Hakkında" Kanunu.
4. Özbekistan Cumhuriyeti "Sendikalar Hakkında" Kanunu.
5. Özbekistan Cumhuriyeti "İş Güvenliği Hakkında" Kanunu.
6. Özbekistan Cumhuriyeti "Sosyal Ortaklık Hakkında" Kanunu.
7. Özbekistan Cumhuriyeti "Arabuluculuk Hakkında" Kanunu.

8. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982).
9. Labour Law of Turkey No. 4857 (2003).
10. Occupational Health and Safety Law No. 6331 (2012).
11. Trade Unions and Collective Bargaining Agreements Law No. 6356 (2012).
12. Labour Courts Law No. 7036 (2017).
13. Turkish Code of Obligations (Türk Borçlar Kanunu), No. 6098 (2011).
14. Constitution of the International Labour Organization.
15. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998).
16. ILO Convention No. 29 concerning Forced Labour (1930).
17. ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (1948).
18. ILO Convention No. 98 concerning the Right to Organise and Collective Bargaining (1949).
19. ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration (1951).
20. ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour (1957).

-
21. ILO Convention No. 111 concerning Discrimination (Employment and Occupation) (1958).
 22. ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age (1973).
 23. ILO Convention No. 182 concerning the Worst Forms of Child Labour (1999).
 24. Шарахметов Ш.Ш. Трудовое право Республики Узбекистан.
 25. Мирзаев Б.Б. Современные проблемы трудового права Республики Узбекистан.
 26. Рахманкулов Х.Р. Правовое регулирование трудовых отношений в Республике Узбекистан.
 27. Исмаилов Б.И. Защита трудовых прав работников.
 28. Юлдашев А. Трудовой договор: теория и практика применения.
 29. Очилов Б.Э. Современные проблемы применения нового Трудового кодекса Республики Узбекистан.
 30. Саидов А.Х. Научные труды по вопросам международных стандартов прав человека и их имплементации в национальное законодательство.
 31. Süzek S. İş Hukuku.
 32. Çelik N. İş Hukuku Dersleri.

33. Eyrenci Ö., Taşkent S., Ulucan D. Bireysel İş Hukuku.
34. Centel T. Introduction to Turkish Labour Law. Springer, 2017.
35. Sur M. Turkish Labor Law.
36. Centel T. Labour Dispute Resolution in Turkey. Springer, 2019.
37. Mollamahmutoğlu H., Astarlı M., Baysal U. İş Hukuku.
38. Tunçomağ K., Centel T. İş Hukukunun Esasları.
39. Ekonomi M. İş Hukuku.
40. Caniklioğlu N. Türk bireysel iş hukukuna ilişkin bilimsel yayınları.
41. Kahn-Freund O. Labour and the Law.
42. Kahn-Freund O. On Uses and Misuses of Comparative Law.
43. Hepple B. Labour Laws and Global Trade.
44. Davidov G. A Purposive Approach to Labour Law.
45. Freedland M. The Personal Employment Contract.
46. Barnard C. EU Employment Law.
47. Collins H., Ewing K.D., McColgan A. Labour Law.
48. Bogg A. The Democratic Aspects of Trade Union Recognition.
49. Langille B. The Idea of Labour Law.

-
50. Deakin S., Morris G. Labour Law.
 51. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook.
 52. International Labour Organization. Decent Work Country Programme for Uzbekistan.
 53. International Labour Organization. General Survey concerning the Fundamental Conventions.
 54. OECD. Roadmap for Sustainable Investment Policy Reforms in Uzbekistan.
 55. World Bank. Uzbekistan Country Economic Memorandum (işgücü piyasasına ilişkin bölümler).
 56. World Bank. Jobs Diagnostic Uzbekistan.
 57. European Commission. Turkey 2024 Report (sosyal konular ve iş mevzuatına ilişkin bölümler).
 58. Özkan U.R. Translating from Multiple Sources: Labour Legislation Reform in Turkey // International Labour Review.
 59. Khassenov M. Labour Law Reforms in Central Asian Countries within the Context of International Labour Standards. Springer, 2026.

60. Comparative Labour Law and Policy Journal (karşılaştırmalı iş hukuku makaleleri seçkisi).

61. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yabancı işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin ilke kararları.

62. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/4307 sayılı kararı (sendikal nedenle fesih, işe iade ve sendikal tazminat).

63. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/305, K. 2017/323 sayılı kararı (sendikal tazminat - ayrımcılık tazminatı kümülasyon yasağı), 22.02.2017.

64. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2023/15522, K. 2024/267 sayılı kararı, 11.01.2024 (fesih kodu ve işsizlik ödeneği).

65. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumi, 26-son Qarori, 20.11.2023 - Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан №26 «О практике применения судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора».

66. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yıllık izin ücreti alacağında ispat yükü ve hakkaniyet indirimine ilişkin kararı (İstanbul BAM 25. Hukuk Dairesi kararının bozulması üzerine).

67. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, sendikal ayrımcılığın ispatında dolaylı delillerin (üyelik kronolojisi, işe alım verileri) değerlendirilmesine ilişkin içtihadı.