

**İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ HAKLARINI  
ARAMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİ**

**Pamukkale Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Anabilim Dalı**

---

**Mustafa KILIÇ**

**Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**

**Nisan 2016**

**DENİZLİ**

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Mustafa KILIÇ tarafından Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ yönetiminde hazırlanan "İşçilerin Çalışma Hayatıyla İlgili Haklarını Aramada Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 08/04/2016 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Doç. Dr. Handan KUMAŞ

**Jüri Başkanı**

  
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

**Jüri Üyesi**

  
Yrd. Doç. Dr. Dilek ESER

**Jüri Üyesi**

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 18/04/2016 tarih ve ..03/15.. sayılı kararıyla onaylanmıştır.

  
Prof. Dr. Kenan ÇOYAN  
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

İmza:



Öğrencinin Adı Soyadı: Mustafa KILIÇ

## ÖNSÖZ

Dünyada ve Türkiye’de çalışma ilişkileri değişmekte, esnek çalışma modelleri yaygınlaşmakta ve işçilerin işverenlerin emir ve komuta altındaki çalışma süreleri kısaltmakta ve diğer yandan sendikasızlık artmaktadır. Söz konusu durumların neticesinde işçilerin toplu şekilde hak arama sayıları azalmaktadır.

Tez çalışmasında, 4857 sayılı İş Kanunu’na ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na tabi işçilerin bireysel iş uyuşmazlıklarında hak arama süreci ve süreçte yaşanan sorunlar incelenmiştir. İşçiler kanunlardan doğan haklarını arama ve aramama nedenleri ve belirtilen tutumlarının arkasındaki nedenlerin neler olduğu işçilerle yapılan derinlemesine görüşmeler aracılığıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada ekonomik, kültürel, demografik ve yasal mevzuattan kaynaklanan etkenlerin, işçi hak arama süreci üzerine etkileri araştırılmıştır.

Tez çalışmasının yapılması sürecinde bana yol gösteren saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ’e, desteklerini esirgemeyen Ankara ve Denizli illerindeki saygıdeğer Sosyal Güvenlik Denetmeni Üstadlarıma, alan araştırmalarımda bana yardımcı olan Denizli Çalışma ve İş Kurumu personeline, ayrıca hayatımın her anında yanımda olup beni destekleyen aileme, özellikle de çalışmada sabırla bana eşlik eden eşime ve oğluma çok teşekkür ederim.

## ÖZET

### İŞÇİLERİN ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ HAKLARINI ARAMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

KILIÇ, Mustafa

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Nisan 2016, 147 Sayfa

Yasal olarak işçilere tanınan hakların, uygulamada işçiler tarafından tam olarak elde edilemediği görülmektedir. İş uyuşmazlığı yaşayan işçiler, haklarını idari (yürütme), siyasi (yasama) ve yargısal yoldan arayabilmektedir. İşçiler, iş ve sosyal güvenlik kanunlarından doğan haklarını idari yoldan aramak için; ALO170, BİMER gibi iletişim kanallarını kullanabilir ya da siyasi yoldan dilekçe ile TBMM Dilekçe Komisyonuna başvuru yapabilirler. Buna rağmen çoğu zaman idari ve siyasi yoldan hak arama süreci tam anlamıyla işçilerin sorunlarını çözme konusunda yeterli olmamaktadır. Tamamlanamayan hak arama sürecine İş Mahkemesinde devam edilmektedir. Ancak İş Mahkemesinde işçilerin haklarını aramaları uzun sürmekte ve masraflı olabilmektedir.

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında 50 işçi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuş, işçilerin hak arama tutumlarını olumsuz yönde etkileyen nedenler tespit edilmeye çalışılmıştır. İşçilerin tanıdık kanalıyla çalışma hayatına girmeleri, haklarının neler olduğunu ve/veya nereye başvuracaklarını tam olarak bilmemeleri hak arama sürecini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İşi kaybetme korkusu, işsizlik ödeneğinin ya da alınan sosyal yardımların kesilmesi endişesi, çalışma hayatının yeterince ve etkin biçimde denetlenmediğinin düşünülmesi, yargı masraflarının fazla ve sürecin uzun olması işçilerin haklarını aramaktan vazgeçmelerine neden olabilmektedir. İşgücü piyasası yapısından, iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan nedenler de hak arama sürecini etkileyebilmektedir. Hak aramadan önce fayda maliyet hesabı yapılması, önceki hak arama sürecinin olumsuz sonuçlanması gibi işçinin kendisinden kaynaklanan nedenler, işverenlerin işgücü maliyetlerinden kaçınmak istemeleri ve işyeri yasal kayıtlarının eksik tutulması da hak arama sürecini yönde etkileyebilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşçilerin Hak Arama Süreci, Hak Aramama Nedenleri, İşçi Şikayetleri, İş Hayatında Denetim, İşçilerin Sendikaya Bakışı, İşsiz Kalma Korkusu

**ABSTRACT****PROBLEMS FACED BY WORKERS IN SEEKING PROCESS OF THEIR RIGHTS RELATED TO WORKING LIFE AND SOLUTION SUGGESTIONS**

KILIÇ, Mustafa

Master's Thesis, Department of Labour Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

April 2016, 147 Pages

In practice it is seen that rights which are legally recognized to the workers can not be fully attained by workers. Workers who have labor disputes problems can seek their rights by administrative, political and judicial way. Workers are able to use communication channels such as ALO170, BIMER (The Prime Ministry Communications Center) and submit a petition to seek their rights resulting from labor and social security law by administrative way. Nevertheless, process of seeking rights from administrative way is not often sufficient to solve the workers' problems completely. So incomplete seeking process is ongoing at the Labour Court. However seeking rights of workers in the Labour Court can be costly and take longer.

Qualitative research methods were used in this study. It is made in-depth interviews with 50 workers. The data obtained from the interviews were subjected to content analysis, it was tried to determine reasons adversely affecting attitudes of workers concerning seeking rights. If workers enter into working life by channels of friends, relatives etc. and if they do not know exactly what their rights are and where to apply for these rights, these may affect adversely to the process of searching rights. Fear of losing job, concerns of cutting social assistance or unemployment benefits received, thought of working life does not have adequate and effective regulation, high costs of the jurisdiction and long judicial process may lead workers to give up seeking rights. Reasons arising from the labor and social security legislation and the structure of the labor market may also affect seeking rights process. There may be some other reasons arising from workers themselves such as making cost-benefit calculation before seeking rights or negative result of the previous seeking rights process. Moreover, employers may want to avoid the cost of labor, workplace legal records may be missing. These also may affect seeking rights process negatively.

**Key Words:** Workers' Process of Seeking Rights, Reasons for not Seeking Rights, Worker Complaints, Audit in Business Life, Overview of Workers' to the Unions, Fear of Becoming Unemployed

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
TABLOLAR DİZİNİ.....	vii
GRAFİKLER DİZİNİ.....	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞÇİLERİN İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDAN KAYNAKLANAN HAKLARINI ARAMA SÜRECİ

1.1. Yasal Düzenlemelerde İşçi Kavramı.....	8
1.2. Yasal Düzenlemelerin Bazı İşçileri Kapsam Dışı Bırakması.....	11
1.3. İş Uyuşmazlığının Tanımı.....	18
1.4. İşçilerin Yasama, Yürütme ve/veya Yargısal Yoldan Hak Arama Süreci.....	19
1.4.1. Yasama Yoldan Hak Arama Süreci.....	22
1.4.2. İdari Yoldan Hak Arama Süreci.....	23
1.4.2.1. İş Müfettişleri ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Personeli Yetkileri.....	31
1.4.2.2. Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Yetkileri.....	33
1.4.3. Yargısal Yoldan Hak Arama.....	36

### İKİNCİ BÖLÜM

#### TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ TEMEL YAPISAL ÖZELLİKLERİNİN HAK ARAMA SÜRECİNE ETKİLERİ VE HAK ARAMA SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

2.1. Türkiye Ekonomisinin ve İşgücü Piyasası Yapısının Hak Aramaya Etkisi.....	42
2.1.1. Kayıt Dışı İstihdamın Hak Aramaya Etkisi.....	43
2.1.2. İşsizliğin Yaygın Olması ve İşini Kaybetme Korkusunun Hak Aramaya Etkisi.....	46
2.1.3. Sendikasızlığın Hak Aramaya Etkisi.....	48
2.1.4. Taşeronlaşmanın Hak Aramaya Etkisi.....	50
2.1.5. Atipik Çalışma Şekillerinin Hak Aramaya Etkisi.....	52
2.1.6. Küçük İşletmelerde Çalışmanın Hak Aramaya Etkisi.....	52
2.1.7. İşçi Devir Hızının Yüksekliği ve Hak Aramaya Etkisi.....	55
2.2. Ülkedeki Sosyo-Kültürel Yapının Hak Aramaya Etkisi.....	56
2.2.1. Hak Arama Konusunda Bilgi Sahibi Olmama ve İşçilerin Eğitim Seviyesinin Hak Aramaya Etkisi.....	56
2.2.2. Tanıdık Kanalıyla Çalışma Hayatına Girmenin Hak Aramaya Etkisi.....	58
2.2.3. İşçilerin Kırdan Kente Göç Etmesi ve Çağdaş Anlamda İşçi-İşveren İlişkilerinin Yeterince Oluşmamasının Hak Aramaya Etkisi.....	59
2.2.4. İşçilerin Düşük Gelir Grubunda Olmaları ve Tasarruf Eksikliğinin Hak Aramaya Etkisi.....	60

2.3. Kurumsal Yapıdan ve Yargılama Sürecinden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkileri.....	61
2.3.1. Denetimden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkisi .....	61
2.3.2. İş Yargısından Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkisi.....	65
2.4. İşverenden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkisi .....	69
2.4.1. İşgücü Maliyetlerinin İşverenler Üzerindeki Baskısı ve Hak Aramaya Etkisi .....	69
2.4.2. İşyeri Kayıtlarının Eksik Tutulmasının Hak Aramaya Etkisi .....	71
2.4.3. Sosyal Güvenlik Kayıtlarında İşçiden Habersiz İşe Giriş ve İşten Çıkışın Yapılmasının Hak Aramaya Etkisi .....	72
2.5. İşçilerin Bireysel Tutumunun Hak Aramaya Etkileri .....	73
2.5.1. İşsizlik Ödeneği ve Sosyal Yardımlardan Yararlanma İsteği .....	73
2.5.2. Hak Aramanın Daha Önce Olumsuz Sonuçlanması .....	74
2.5.3. İşçinin Hak Aramaya Başlamadan Önce Fayda Maliyet Hesabı Yapması .....	75

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### İŞÇİLERİN HAK ARAMA SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: DENİZLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Kapsamı .....	77
3.2. Araştırmanın Yöntemi .....	78
3.3. Araştırmanın Kısıtları .....	79
3.4. Demografik Veriler.....	79
3.5. İşçilerin En Çok Uyuşmazlık Yaşadıkları Haklara Yönelik Bulgular .....	82
3.6. Ekonominin ve İşgücü Yapısının Hak Aramaya Etkisinin Değerlendirilmesi .....	86
3.6.1. Kayıt Dışı İstihdam ve İşsizlik.....	88
3.6.2. Sendikasızlık .....	92
3.6.3. Taşeronlaşma ve Atipik Çalışma Şekilleri.....	94
3.6.4. Küçük İşletmelerde Çalışma .....	96
3.6.5. İşçi Devir Hızının Yüksek Olması .....	97
3.7. Sosyo-Kültürel Yapının Hak Aramaya Etkisinin Değerlendirilmesi .....	99
3.7.1. Haklar ve Hak Arama Konusundaki Bilgi Düzeyinin Yetersizliği ve Gelir Seviyesinin Düşük Olması.....	99
3.7.2. Tanıdık Kanalıyla İşe Girme ve Kırdan Kente Göç.....	106
3.8. Kurumsal Yapıdan ve Yargılama Sürecinden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkilerinin Değerlendirilmesi.....	111
3.8.1. Denetimden Kaynaklanan Sorunlar .....	111
3.8.2. Yargılama Sürecinin Uzun ve Dava Masraflarının Yüksek Olması .....	113
3.9. İşverenden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkilerinin Değerlendirilmesi.....	119
3.10. İşçilerin Haklarını Arama Nedenleri.....	125
3.10.1. Sigortalı Çalışma ve Eksik Prim Günlerini Doldurma İsteği .....	126
3.10.2. Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, İşsizlik Ödeneği Gibi İşçi Haklarını Elde Etme İsteği .....	129
<b>SONUÇ ve ÖNERİLER.....</b>	<b>131</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>136</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>144</b>
EK-1. Alan Araştırmasında Kullanılan Mülakat Formu .....	144
EK-2. Alan Araştırmasında Kullanılan Mülakat İzin Formu.....	146
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>147</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Yasama, Yürütme ve/veya Yargısal Yoldan Hak Arama Süreci.....	21
Şekil 2. Çalışma Hayatında Denetim .....	30
Şekil 3. Bireysel İş Uyuşmazlığında Hak Arama Başvurusu Yapılan Birimler .....	39

## TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1: İş, İşsizlik Sigortası ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki İşçi Hakları .....	8
Tablo 2: TBMM Dilekçe Komisyonu, Kamu Denetçiliği Kurumu, BİMER ve ALO 170'e Gelen Toplam Başvuru Sayıları .....	24
Tablo 3: Kamu Denetçiliği Kurumuna Gelen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Şikayetlerinin Dağılımı (2013-2014) .....	27
Tablo 4: İş Kanunu Kapsamında Normal ve Fazla Mesai Ücretleri ile Kıdem-İhbar Tazminatı Alacakları ile İlgili ALO170 Başvurularının Dağılımı .....	29
Tablo 5: Kayıt Dışı Başvurularının Dağılımı .....	29
Tablo 6: Türkiye'de Sigortalı Sayısına Göre İşletme Büyüklükleri.....	54
Tablo 7: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Tarafından Sonuçlandırılan İşçi Şikayet Başvuruları ve Şikayet Konuları .....	64
Tablo 8: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine İntikal Eden Toplam Başvuru Sayıları .....	64
Tablo 9: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Tarafından Sonuçlandırılan İşçi Şikayet Başvuruları ve Şikayet Konuları, 2014 .....	64
Tablo 10: İş Mahkemesi Dava Sayıları .....	66
Tablo 11: İş Mahkemesinde Açılan Davalarda Yoğunluk Gösteren İlk Beş Dava .....	66
Tablo 12: 2014 Yılında Karara Bağlanan İş Davalarının Açılış Yılları .....	66
Tablo 13: Yargıtay Hukuk Dairelerinde İş ve Sosyal Güvenlik Davalarının Ortalama Görülme Süresi (2013- 2014).....	67
Tablo 14: Yargıtay Hukuk Dairelerinde İş ve Sosyal Güvenlik Davalarının Ortalama Görülme Süresi (2013- 2014).....	67
Tablo 15: Brüt ve Net Asgari Ücretin Hesabı (TL/Ay) (01.01.2016 - 31.12.2016) .....	70
Tablo 16: İşçilerin Cinsiyet ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	80
Tablo 17: İşçilerin Yaş, Cinsiyete Göre Dağılımları .....	80
Tablo 18: İşçilerin Evlerinde Yaşayan Kişi Sayısı.....	81
Tablo 19: Hanede Yaşayanların Çalışma Durumları.....	81
Tablo 20: İş Başvurusu Yapan İşçilerin En Son Çalıştıkları İşyerinde Yaşanan İş Uyuşmazlıklarına Karşı İşçilerin Tutumları .....	84
Tablo 21: Çalışılan İşyeri Büyüklüğü .....	96
Tablo 22: Şikayetçi İşçilerin Çalıştıkları İşyeri Büyüklüğü ve Şikayet Konularının Dağılımı .....	97
Tablo 23: Toplam Çalışılan İşyeri Sayısı .....	98
Tablo 24: İşçilerin Çalışma Hayatındaki Toplam Kıdemi.....	98
Tablo 25: En Son Çalıştığı İş Yerindeki Kıdemi.....	99
Tablo 26: Hanenin Aylık Toplam Geliri ve Hanede Yaşayanların Dağılımı .....	105

**GRAFİKLER DİZİNİ**

Sayfa

Grafik 1: Çalışılan Sektörlerin Dağılımı .....	86
Grafik 2: İşçilerin En Fazla Önem Attıkları Hakları .....	100
Grafik 3: Haklarla İlgili Bilgilerin Nereden Öğrenildiği .....	103
Grafik 4: Şikayetçi İşçilerin İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenleri .....	120
Grafik 5: İş Başvurusu Yapanların İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenleri .....	120

**SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ**

ALO 170	Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi
BİMER	Başbakanlık İletişim Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSS	Genel Sağlık Sigortası
ILO	International Labour Office
İŞKUR	Çalışma ve İş Kurumu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TDK	Türk Dil Kurumu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

## GİRİŞ

İnsan ömrünün büyük bir bölümü çalışmakla geçmektedir. Çalışma olgusu bir başkasının emri altında gerçekleştirildiği zaman, sermaye karşısında güçsüz durumda bulunan emeği korumak için iş sözleşmelerini düzenleyen ve işçiyi koruyan çalışma hayatının normları ortaya çıkmaktadır. Geçmişten günümüze çalışma hayatının normları bütün dünyada anayasalar, uluslararası sözleşmeler, kanunlar ve iş sözleşmeleri gibi resmi belgeler tarafından belirlenmiştir. Hakların, kanunlarla düzenleme altına alınması işçiler tarafından tam olarak kullanıldığı anlamına gelmemektedir. Kanunlar tam olarak uygulanmadığı zaman işçi ve işveren arasında iş uyuşmazlıkları meydana gelebilmektedir. İş uyuşmazlıkları yaşandığı zaman işçilerin tutumunun ne yönde olduğu önem arz etmektedir.

İşçiler, yaşadıkları iş uyuşmazlıkları karşısında hak arama yoluna gidebilmektedir. Türkiye’de yıllar itibariyle bireysel iş uyuşmazlığı yaşadıktan sonra hak arama yoluna başvuranların sayısında artış olduğu görülmektedir. 2004 yılında iş mahkemelerine gelen dava sayısı bir yılda 189.159 iken, 2014 yılında 424.890’dır. İş mahkemelerine bir yılda gelen dava sayısına baktığımızda, 2004 yılından 2014 yılına oranla 234.631 adet artış olduğu görülmektedir (Manav Özdemir, 2015: 187). SGK istatistiklerine göre 2004 yılında toplam 6.181.251 işçi bulunmaktadır. 2014 yılındaki işçi sayısı ise 13.967.837’dir. Dava sayıları işçi sayısına oranlanırsa; 2004 ve 2014 yılı oranları eşittir ve 0,03’tür. 2004-2014 yılları arası dava ve işçi sayısı artmış gibi görünse de; dava başına düşen işçi sayısının aynı kaldığı görülmektedir.

İş uyuşmazlıklarındaki sayısal artış, işçilerin şikayet sayılarında da kendini göstermektedir. Çalışma hayatı istatistiklerine göre; iş uyuşmazlığı alanında 2009 yılında 8.297 adet başvuru, şikayet, ihbar konusu varken belirtilen sayı 2013 yılında 187.190 olarak gerçekleşmiştir (ÇSGB, 2014). Çalışma hayatındaki uyuşmazlıkların artışı, 2004 yılına göre işçi sayısının artması ile de açıklanabilir. Bununla beraber uygulamada işçilerin çoğu zaman çalışma hayatı ile ilgili haklarını aramak istemedikleri görülmektedir. Çalışmanın amacı; işçilerin bireysel iş uyuşmazlığı yaşamaları durumunda haklarını neden aramadıklarını araştırmak, işçilerin hak arama sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemektir.

Çukur (2003), “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Hak Arama” başlıklı çalışmada; 420 işçi üzerinde anket yapmış ve işçilerin bireysel işçi hakları ve hak

arama süreci hakkında bilgi düzeylerini, bilgilendirici kaynak yeterliliğini, işçi örgütleri (sendikalar), hak arama sistemine güven konularında tutumlarının ne yönde olduğuna yönelik tespitler yapmıştır.

Bu alanda Seçer'in (2010), "İşçilerin Haklarını Kullanmaktan Kaçınmaları: Nedenleri ve Çözüm Yaklaşımları" başlıklı çalışması bulunmaktadır. Seçer; çalışmasında işçilerin yasalardan kaynaklanan haklarını kullanmamalarının arkasında birden fazla nedenin olduğunu belirtmiştir. İşçilerin kişilik özellikleri, iş ve işveren ile ilgili faktörler ve işsizlik ile iş güvencesizliği gibi faktörlerin hak aramayı etkileyebildiğinden söz etmiştir.

Kılıç (2014), "İşçilerin Sosyal Güvenlik Haklarını Arama Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar ve Kurumsal Çözüm Önerileri" başlıklı çalışmasında; işçilerin sosyal güvenlik haklarını arama ya da aramama konusundaki tutumlarını idari yoldan tespit etmeye çalışmıştır. Bu tespitleri yapabilmek için Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne kayıt dışı çalışma şikayetinde bulunan 30 işçiye mülakat görüşmesi, 230 Sosyal Güvenlik Denetmeni'ne anket yapmıştır. Kılıç, işçilerin sosyal güvenlik bilincinin yeterli düzeyde olmadığını ve belirtilen nedenle hak aramalarında yeterli sonucu elde edemediklerini bulgulamıştır. İşçilerin sosyal güvenlik bilincini artırmaya yönelik nelerin yapılabileceği konusunda önerilerde bulunmuştur.

Tez çalışması sürecinde, daha önce yapılan çalışmalar yol gösterici olmuştur. Belirtilen çalışmalardan farklı olarak tez çalışmasında derinlemesine mülakat tekniği uygulanmış ve işçilerin hak arama sürecindeki yaşadıkları sorunlar, onların ifadeleri ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Yukarıda belirtilen çalışmalardaki tespitlerden başka mülakat görüşmelerinin analiz edilmesi neticesinde; işçilerin hak arama sürecine etki eden çok fazla neden olduğu saptanmıştır.

Yargı masraflarının fazla olması ve yargı sürecinin uzun sürmesi, işçileri hak aramaktan vazgeçirebilmektedir. Adalet Bakanlığı (2015) istatistiklerine göre 2014 yılında iş mahkemelerinde davanın sonuçlandırılma süresinin ortalama 417 gün olması iş davalarının uzun sürdüğünün bir göstergesi sayılabilir. İşçilerin haklarını arama konusunda isteksiz olmalarının diğer nedenleri ise; işçilerin tam olarak haklarını bilmiyor olmaları, haklarının bilip haklarını nereden arayacaklarını bilmemeleri olabilir.

Çukur (2003), çalışmasında işçilerin %29.3'nun haklarını bilmediğini, hak arama yollarını bilmeyenlerin oranının ise %31.7 olduğunu bulgulamıştır (Çukur, 2003: 96). İş güvencesinin olmadığı bir durumda işverenin işten atma tehdidi altında olmaları işçilerin hak aramasını engelleyebilir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerinden

(2014) yapılan hesaplama göre Türkiye'de iş güvencesinden yararlanan işçi sayısı, toplam işçi sayısının yarısı kadardır. İş Kanunu madde 18'e göre; belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesinden yararlanabilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanamamaktadır. Bütün işyerlerindeki işçi sayısından belirli iş sözleşmesi imzalayanların sayısına ulaşamamıştır. Belirtilen işçilerin hesaplama dahil edilmesi durumunda iş güvencesinden yararlanamayan işçilerin oranının yükseleceği tahmin edilmektedir.

İşçiler tanıdık kanalıyla çalışma hayatına girdiklerinde kanunla verilen haklarını arama yoluna gitmeyebilirler. Hane Halkı İşgücü Anketi'nde (2009) Türkiye'de işsizlerin iş arama kanalları ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların dağılımında; işsizlerin iş arama kanallarını ağırlıklı olarak (%93,6) tanıdık oluşturmaktadır (Karadeniz, 2011/a: 124).

İşçi daha önce hak arama sürecinde başarısız olmuşsa, sonraki süreçte iş uyumsuzluğu ile karşılaşması durumunda haklarını aramayabilir. İşçiler, sosyal yardım veya işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği aldıkları zaman, ödeneğin kesilmesini istememektedir. Bu yüzden sosyal güvenlik sistemine dahil olmak istemeyebilir. İşçinin sosyal güvenlik risklerini tam olarak algılayamaması bir diğer neden olabilir. İşçiler hak arama sürecine girmeden önce fayda maliyet hesabı yapabilmektedir. Eğer hak arama süreci sonunda elde edilecek fayda, sarf edilecek maliyetten fazla ise işçiler hak arama isteğinde olabilmektedirler. Bir diğer neden işçilerin eğitim seviyesinin yetersiz olmasıdır. Eğitim seviyesi yüksek olan işçiler hak arama konusunda daha başarılı olabilmektedir. İşçilerin tasarruf eksikliği de hak arama süreçlerini etkileyebilmektedir. Maddi durumu iyi olan bir işçi hak arama konusunda daha istekli olabilir. Avukat tutmak, danışmanlık hizmeti alabilmek işçilerin tutumunu belirlemektedir.

İşçilerin hak arama sürecine etki eden bir diğer neden, içinde yaşadığı toplumun sosyal/ kültürel yapısı olabilir. Kırdan kente göç eden işçilerin hak arama sürecine bakışı farklı olabilmektedir. Kırdan kente göç eden işçinin işçi haklarından önce konut gibi, sağlık gibi farklı öncelikleri olabilmektedir. Söz konusu işçiler arasında işçi/işveren kültürünün oluşması da zaman alabilmektedir.

İşçinin bireysel tutumlarının yanında mevzuattan kaynaklanan nedenler de işçinin haklarını aramasını engelleyebilmektedir. İş ve sosyal güvenlik mevzuatının bazı işçileri kapsam dışında tutması, işçilerin haklarının ellerinden alınması anlamına gelebilmektedir. Örneğin; İş Kanunu'ndan yararlanamayan işçilerin hakları Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Ancak İş Kanunu'ndaki işçi hakları ile Borçlar

Kanunu'ndaki işçi haklarının eşit olmadığı görülmektedir. Örneğin Kıdem tazminatı (iş sözleşmesinde yoksa), Borçlar Kanunu'na tabi işçilere sağlanamamaktadır.

İşçilerin haklarını aramasını engelleyen bir diğer neden ise işyeri kayıtlarının eksik veya işveren lehine tutulmasıdır. İşverenin, işçiden habersiz sigorta girişini ve sigorta çıkışını yapması da işçinin hak aramasını engelleyebilir. İşyeri kayıt ve belgeleri incelendiğinde; işveren sigortasız çalıştırdığı işçinin ücretini kayıtlara işlemediğinden çoğu zaman hak aramadan bir sonuç çıkmadığı görülmektedir (Umdü, 2011: 64-67). Kılıç (2014) yaptığı araştırmasında; şikayetçi 13 işçiden 12'sinin elinde çalışmayı kanıtlayıcı belge bulunmadığını ve bu nedenle işçilerin hak kaybına uğradıklarını belirtmiştir (Kılıç, 2014: 111).

Ülke işgücü piyasası yapısı da işçilerin hak aramasını etkileyebilir. İşsizliğin ve kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu bir durumda işçiler haklarını arama yoluna gitmeyebilirler. İşçi hakkını aradığı zaman işten atılma tehlikesi ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşçi işten çıktıktan sonra işsizliğin ve kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu bir durumda iş bulamamaktan veya iş bulduğu zaman kayıt dışı çalışmaktan korktuğu için hakkını aramak istemeyebilir.

İş gücü yapısından kaynaklanan diğer neden sendikasızlığın yaygın olmasıdır. Sendikasız çalışmanın olduğu yerlerde hak aramak işçiler için zor olabilmektedir. Sendikasız olarak çalışan işçi, hakkını kendisi savunmak zorunda kaldığı için farklı nedenlerden dolayı hak arama sürecine bireysel olarak dahil olmak istemeyebilir. Türkiye'de sendikalı işçi oranının oldukça düşük olması, işçilerin toplu şekilde hak aramasını engellemiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) 2015 Temmuz ayı istatistiklerine göre; sendikalı işçilerin toplam işçiler içindeki oranı %11,21'dir (ÇSGB 2015 Temmuz İstatistik). İşçiler sendikalı veya sendikasız olduğu zaman, talep ettikleri hakları konusunda da farklı durumlar yaşanmaktadır. Sendikalı işçiler kayıt dışı çalışmazken, sendikasız işçilerin tutumları kayıt dışı çalışma şeklinde gerçekleşebilmektedir (Andaç ve Çukur, bt.: 1).

Ülkenin ekonomik yapısı da işçi hakları konusunda bilgiler verebilir. Son yıllarda Türkiye ekonomisinin, rekabetçi ve piyasa odaklı bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Haliyle işgücü piyasaları bahsedilen yapıdan etkilenmektedir. Daha rekabetçi ve esnek yapıya sahip olması beklenen işgücü piyasalarında ücretlerin esnekleşmeden olumsuz etkilenmesi, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması ve küreselleşmenin etkisiyle işgücü piyasasında bölünmelerin yaşanması kaçınılmaz bir son olmaktadır (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 83). Türkiye'de belirtilen süreç içerisinde

işgücü yapısında taşeronlaşma, esnek çalışma ve atipik çalışma şekillerinin arttığı söylenebilir. Belirtilen çalışma şekillerine dahil olan işçilerin hakları, normal zamanlı çalışan işçilere göre farklı olabilmektedir. Hak arama sürecinde esnek çalışan bir işçinin hakkını ispatlayabilmesi veya denetim anında işyerinde tespit edilmesi zor olabilmektedir. Buraya kadar bahsedilmiş konu başlıkları işçilerin hak aramasına etki eden nedenler arasında sayılabilir. Sayılandan daha çok sayıda neden olmakla birlikte çalışmanın sınırlanması açısından bu nedenler üzerinde durulacaktır. Çalışma hayatını ilgilendiren her bir sorun, ayrıca bir tez konusunu oluşturabilmektedir. Tez çalışması konusunun geniş olması nedeniyle, çalışmada bazı sınırlamalar yapılmıştır. Tez çalışması, işçilerin çalışma hayatıyla ilgili haklarını aramada karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri, başlıklı bir tez olmasına rağmen tüm işçileri içermemiştir. Tez çalışmasındaki; işçi kavramı sadece 4857 ve 5510 sayılı yasalar kapsamında olan ve kayıt dışı çalışma, ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatilinde, bayram ve resmi tatillerde çalışma karşılığı ücreti ve yıllık izin ücretleri hakları konusunda bireysel uyuşmazlık yaşamış işçileri ve en son çalıştıkları veya çalışıyor oldukları işyerindeki hak kayıplarını kapsamaktadır. İşçilere geniş haklar tanıyan Deniz İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Kanunu'ndan kaynaklanan hak kayıpları ve toplu iş uyuşmazlıkları başlıca bir tez konusu oluşturacağı düşüncesi ile çalışma kapsamına alınmamıştır. Türkiye'de bireysel iş uyuşmazlığı yaşayan işçilerin hak arama sürecindeki yaşanan sorunlarla ilgili yazılan ilk çalışmalardan biri olması hasebiyle; tezin literatür araştırması açısından kısıtlı kalmasına sebep olmuştur. Tezin alan araştırmasının ana kitlesini Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı şikayet veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170) hattına şikayette bulunan 26 işçi ve işten ayrılmış olup iş başvurusu veya işsizlik ödeneği başvurusu için gelen 24 işçi olmak üzere toplam 50 işçi oluşturmaktadır. Bunun yanında iş davalarına bakan bir avukatla da telefon görüşmesi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. İşçilere yapılan mülakatlar, ses kaydı yapılarak kayıt altına alınmıştır. Mülakatlarda işçilere önceden belirlenmiş sorular sorulmuş ve cevaplar alınmış olsa da çalışmanın özgün olması açısından işçilerin farklı sorunları da dinlenilmiştir. Çalışmaya dahil edilen işçi sayısının az ölçekte olması, mülakat görüşmelerinin bir ilde istihdam edilen işçilerle yapılması açısından, işçilerin hak aramasına etkileyen unsurların tespiti konusu sınırlı kalabilmektedir. Bu açıdan böyle bir çalışmanın daha fazla işçiyi kapsayacak şekilde

birden fazla ilde yapılması, işçi hakları ve hak arama sürecinde yaşanan sorunların tespiti ve çözümü bakımından yol gösterici konumda olabilir.

Tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; işçilerin iş ve sosyal güvenlik kanunundan kaynaklanan hakları kısaca açıklanmıştır. Birinci bölümde yürürlükteki kanunlar ve kamu kurumlarının uygulamalarından yola çıkarak, işçilerin yürütme, yasama ve yargı yoluyla hak arama süreçleri incelenmiştir.

İkinci bölümde; Türkiye’de ekonominin ve işgücü yapısının hak arama süreçleri üzerine olası etkileri ele alınmıştır. İkinci bölümde, işçilerin hak aramasını engelleyen olası nedenler de inceleme konusu yapılmıştır.

Son bölümde; hak arama sürecinde işçilerin haklarını arama ve aramama nedenleri ile ilgili alan çalışmasından elde edilen veriler analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde işçilerin daha önce hangi alanlarda iş uyuşmazlıkları yaşadıkları, yaşanan iş uyuşmazlıklarına karşı tutumları hangi yönde olduğu, işçilerin hak arama sürecine etki eden tutumlarının hangi unsurlara göre şekillendiği ve hak arama sürecinde karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİLERİN İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATINDAN KAYNAKLANAN HAKLARINI ARAMA SÜRECİ

Çalışma hayatını düzenleyen kuralların işçilere sağladığı temel hakların başında, çalışma hakkı ve özgürlüğü gelmektedir. Sosyal devlet, bireylere çalışma hakkını sosyal bir hak olarak tanımıştır. Çalışma hakkı, ikinci kuşak sosyal ve ekonomik haklar kategorisinde bulunmaktadır. Çalışma hakkıyla birlikte belirtilen kategoride; sosyal güvenlik, toplu sözleşme, grev vb. haklar da yer almaktadır (Kutlu, 2012: 181). Söz konusu haklar Anayasa ve diğer kanuni düzenlemelerle güvence altına alınmıştır.

Anayasa'nın 49'uncu maddesi çalışma hakkını; *"herkesin hakkı ve ödevi"* olarak teminat altına almıştır. Anayasa çalışma hakkının sağlanması için devlete sorumluluklar yüklemiştir. Anayasa'ya göre devletin görevi, *"çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri"* almaktır. Söz konusu görevle ilişkili olarak; Anayasa'nın 60'uncu maddesi çalışanların sosyal güvenlik hakkını, 51'inci maddesi örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını, 18'inci maddesi angarya yasağını, 55'inci maddesi asgari ücretin sağlanması ve adil ücret hakkını, 50'nci maddesi çalışma şartları ve dinlenme hakkını yasal olarak koruma altına almıştır.

Anayasa'nın 60'uncu maddesinde söz edilen sosyal güvenlik hakkı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu'nda düzenlenmiştir. Sosyal güvenlik hakkı, çalışanın ya da çalıştırmanın iradesine bağlı olmayıp, işçinin çalışmaya başlamasıyla kendiliğinden kazanılan, vazgeçilemez bir haktır. Kanun kapsamındaki işçiler; hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olup, belirtilen sigorta kollarından sağlanan edimlerden (Tablo: 1) yararlanma hakkına sahiptirler. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre ise; *"herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden"* işçiler, işsizlik ödeneği, sağlık yardımı, iş bulunmasına yardımcı olunması, mesleklerini geliştirmek için mesleki eğitimle ilgili programlardan yararlanma, meslek edindirme, yetiştirme kurslarından, Ücret Garanti Fonu'ndan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma haklarına sahip olmaktadır.

**Tablo 1: İş, İşsizlik Sigortası ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Temel Bazı İşçi Hakları**

İş Kanunu	İşsizlik Sigortası	Sosyal Güvenlik
<ul style="list-style-type: none"> <li>- İş Sözleşmesi Yapma</li> <li>- Eşit Davranılmasını İsteme</li> <li>- Kötü Niyet Tazminatı</li> <li>- Ücret</li> <li>- Kıdem Tazminatı</li> <li>- İhbar Süresi (İhbar tazminatı)</li> <li>- Yıllık Ücretli İzin</li> <li>- Haklı Nedenle Derhal Fesih</li> <li>- İş Güvencesi</li> <li>- Feshin Usulünce Yapılmasını ve Geçerli Sebebe Dayandırılması</li> <li>- Çalışma Koşullarındaki Esaslı Değişikliğin Bildirilmesi</li> <li>- İş Arama İzni</li> <li>- Çalışma Belgesi İsteme</li> <li>- Ücret Hesap Pusulası İsteme</li> <li>- Fazla çalışma Ücreti</li> <li>- Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti</li> <li>- Haftada Belirli Saat Çalışma</li> <li>- Ara Dinlenme</li> <li>- Çocuk ve Kadınların Çalıştırılmayacağı Durumlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İşsizlik Ödeneği</li> <li>- Sağlık Hizmeti Almak</li> <li>- Yeni İş Bulma</li> <li>- Meslek Geliştirme, Edindirme ve Yetiştirme Eğitimi</li> <li>- Danışmanlık Hizmeti Alma</li> <li>- İşsizlik Ödeneğinin, Nafaka Borcu Dışında Haciz veya Başkasına Devir ve Temlik Edilememesi</li> <li>- Ücret Garanti Fonu'ndan Yararlanma</li> <li>- Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma</li> <li>- İş Kaybı Tazminatı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sigortalı Çalışmak</li> <li>- Sağlık Hizmetinden Yararlanma</li> <li>- Sürekli İş Göremezlik Geliri</li> <li>- Geçici İş Göremezlik Geliri</li> <li>- Yaşlılık Aylığı</li> <li>- Malullük Aylığı</li> <li>- Toptan Ödeme</li> <li>- İhya</li> <li>- Ölüm Aylığı, Ölüm Toptan Ödemesi, Cenaze Ödeneği, Evlenme Ödeneği (Hak Sahiplerine)</li> <li>- Emzirme Ödeneği</li> <li>- Fiili Hizmet Süresi Zammı (Bazı Sigortalılar İçin)</li> <li>- Hizmet Borçlanması</li> </ul>

**Kaynak:** Çalışma kapsamında ilgili kanun metinlerinde belirtilen işçi haklarından oluşturulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiler; iş sözleşmesinin yapılması ve feshi, iş güvencesi, haklı nedenle derhal fesih hakkı, yeni iş arama izni, dinlenme, hafta tatili, ücret, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kadın ve gençlerin korunması vb. haklara sahiptirler. Ayrıca işçiler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'yla, iş sağlığı ve güvenliği konusunda da haklara kavuşmuştur.

İşçilere yasal düzenlemelerle tanınan hakların her işçi için tam olarak uygulandığı söylenemez; hatta bazı yasaların işçileri kapsam dışında tuttuğu da ayrı bir gerçektir. Buradan hareketle çalışmada öncelikle işçinin tanımı yapılmıştır. Bireysel iş uyuşmazlığının tanımlanmıştır. Ardından bireysel iş uyuşmazlığı yaşayan işçilerin hak arama yolları incelenmiştir.

### 1.1. Yasal Düzenlemelerde İşçi Kavramı

Çalışma hayatının bir parçası olan işçinin tanımı çok farklı şekillerde olabilmektedir. Ancak çalışma kapsamında işçinin tanımı yapılırken, yasal

düzenlemelerde yer alan işçi kavramı üzerinde durulmuştur. İşçinin tanımı yapılmadan önce işçinin de içinde bulunduğu çalışma hayatının tanımını yapmak uygun olacaktır.

Çalışma hayatı; “*bireyin fizyolojik, psiko-sosyal ve benzeri ihtiyaçları ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ihtiyaçlarını karşılayan bir süreç*” olarak tanımlanabilir (Kumaş, 2011: 67). İnsan yaşamında önemli bir yer kaplayan çalışma hayatı olgusunu, aktif ve pasif olmak üzere iki döneme ayırmak mümkündür. Bireyin çalışarak para kazandığı ve birikim yaptığı dönem “aktif dönem” olarak; aktif çalışma döneminde kazanmış olduğu edimlerden faydalanma dönemi ise “pasif dönem” olarak ifade edilebilir. Çalışan her birey belirtilen dönemlerde farklı gelir düzeylerinde bulunabilmekte ve farklı süreçlerden geçebilmektedir. Çalışma hayatındaki gelişim ve değişimlerden en fazla etkilenen bireylerin “işçiler” olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatını sadece işçilerin çalışmalarını gerçekleştirdiği bir süreç olarak değerlendirmek kısır bir tanım olabilir. Çalışma hayatının içerisinde işçilerin yanı sıra işverenler, devlet, sendikalar ve diğer örgütler de yer almaktadır. Ancak araştırmanın konusu hasebiyle çalışmada işçilerden daha fazla söz edilmiştir.

Genel olarak çalışma hayatının içinde yer alan kişilere “çalışan” denilebilir. İşçiler ise çalışan kişilerin bir kısmını oluşturmaktadır. Her çalışan, bir işçi olmamakla birlikte, her işçi bir çalışan olarak kabul edilebilir. Anayasa’da işçinin tanımı doğrudan yapılmamış olup, işçiler çalışan olarak kabul edilmiş ve anayasa metninde genellikle “*çalışan*” kavramı kullanılmıştır. Diğer yasal düzenlemelerde de işçi kavramı farklı şekilde tanımlanmıştır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun 39’uncu maddesi işçi tanımını; “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*” şeklinde iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) tanımı içerisinde hüküm altına almıştır.

Borçlar hukukunda yer alan iş sözleşmesi; işçi ve işveren taraflarını edim yükü altına sokan ve bu edimlerin karşılıklı olarak değişimini öngören bir sözleşmedir. İşverenin ücret ödeme yükümlülüğünün karşısında, işçinin de iş görme edimini (bizzat ifa) yerine getirmesi gerekmektedir. İş görme edimi ise işverene bağlı olarak onun denetimi altında yapılan olumlu bir davranıştır (Kaplan, 2011: 567). İş sözleşmesinin; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları bulunmaktadır. Söz konusu bağımlılık unsuru iş sözleşmesini, konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran önemli bir unsurdur (Alpagut, 2010: 6).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesi işçi kavramını; “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.*” şeklinde hüküm altına almıştır. Görüldüğü üzere işçi tanımında esas unsur iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmadır. Bir kimsenin işçi olarak kabul edilebilmesi için bulunması gereken unsurlar vardır (Aktay vd., 2011: 27). Bunlar; geçerli bir iş ilişkisinin varlığı (iş sözleşmesi), herhangi bir işin yapılması, karşılık uğruna çalışma (ücret), işverene bağımlı olarak çalışmaktır (Centel ve Demircioğlu, 2002: 42).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda işçi; “*Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı denir.*” ifadesi ile “gemi adamı” olarak tanımlanmıştır.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'unda işçinin tanımı “*Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkutelerle<sup>1</sup> haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimseler*” şeklinde yapılmıştır.

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun işçiyi bağımlı çalışan olarak “*Gerçek veya tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık, komisyon ve benzeri karşılığı çalışan yabancıyı ifade eder.*” şeklinde tanımlamıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu metni içerisinde işçinin tanımını yapılmamış olup, 4857 sayılı kanununda yer alan tanıma atıf yapılmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, kapsadığı kişileri tanımlarken, işçi kavramını sigortalı olarak tanımlamıştır. “*Sigortalı: İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi ifade eder.*” İşçinin İşsizlik Sigortası Kanunu'ndan yararlanabilmesi için hizmet akdine dayalı olarak çalışmasının yanında, adına işsizlik sigortası primi ödenmesi şartı getirilmiştir. Her ne kadar söz konusu kanunda işçi, sigortalı olarak kabul edilse de buradaki sigortalı kavramının kapsamı, 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda yer alan 4/1-a sigortalı kavramı kapsamından daha dardır. Bu tanımları daraltan ise “adına işsizlik primi ödenmesi” şartıdır. 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda yer alan her 4/1-a sigortalısı adına işsizlik sigortası primi ödenmemektedir.

<sup>1</sup> Mevkute: Belli zaman aralıkları ile çıkan yayın, süreli yayın, periyodik (TDK).

5510 sayılı SSGSS Kanunu işçiyi; “*Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken kişiyi ifade eder.*” şeklinde “sigortalı” olarak tanımlamıştır. Aynı kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde de işçi “*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar.*” şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıda yapılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere, Türkiye’de kanunlar genel olarak işçiyi, “*Bir işverenin emrinde hizmet akdiyle çalışan kişi.*” hükmüyle tanımlamaktadır. Hayatımızın her alanında var olan çalışma olgusu bir başkasının adına gerçekleştirildiği zaman; birey, işçi statüsüne geçebilmektedir. Geçmişten günümüze işçi veya emek kavramı bir takım kuralları beraberinde getirmiştir. Belirtilen kurallar da çalışmayı oluşturan unsurları içeren kanunları beraberinde getirdiği söylenebilir. Özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte işçi sınıfının yükselmesi sonucu, çalışma hayatındaki kuralların daha detaylı olarak düzenlenmesi gerekmiş olup, çalışma hayatının kuralları günümüze kadar süregelmiştir (Kılıç, 2014: 1). Söz konusu kurallar çalışma hayatında işçinin karşısına hak ya da yükümlülük olarak çıkabilmektedir. İşçilerin yükümlülükleri genel olarak benzer nitelikte olsa da bütün haklarının benzer olduğundan bahsedilemez.

Çalışma hayatındaki her işçinin söz konusu haklardan eşit olarak yararlanamadığı görülmektedir. Yasal düzenlemelerin bazı işçileri kapsam dışında tutması veya yasal düzenlemelerde yer alan şartların (işsizlik sigortası, kıdem tazminatı veya yıllık izin vb. hakların belirli süre şartına bağlanması), işgücü piyasası koşullarına uygun olmaması gibi nedenler, işçilerin hakları elde etme konusunda yaşanan farklılığın temel nedenleri arasında sayılabilir.

## **1.2. Yasal Düzenlemelerin Bazı İşçileri Kapsam Dışı Bırakması**

Çalışma hayatını düzenleyen kanunların sosyal hak ve yükümlülükler ile ilgili bölümlerinde, kapsam dahilindeki çalışanların tanımı yapılırken, istisnalar getirilerek bir işverenin emrinde çalışan kişilerin tamamının kapsama dahil edilmediği görülmektedir. Kapsam dışında bırakılan işçiler genellikle 6098 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmakla birlikte, bu kanun hükümlerine göre haklarını arayabilmektedir.

Türkiye’de deniz, basın, yükseköğretim gibi meslek gruplarının çalışma koşullarını düzenleyen kanunlar bulunmakla birlikte; sivil havacılık sektörünü kapsayan

ortak bir kanunun varlığı söz konusu değildir. Sivil havacılık sektörünün içerisinde yer hizmetlerinde ve teknik kısımda çalışan personel İş Kanunu'na tabi iken, pilot ve kabin memurları Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışmaktadır. Borçlar Kanunu'nun ise hak ve yükümlülükleri ilgilendiren hükümlerin tamamını kapsamaması nedeniyle, söz konusu çalışanların çalışma hayatlarını ilgilendiren hususların bir kısmının yönetmeliklerle düzenlendiği görülmektedir (Altındağ, 2013: 1). İşçilerin mesleklerine göre farklı kanuni düzenlemelere tabi olmaları, çalışma şartlarının işçiler arasında farklı olmasına neden olabilmektedir. Bu durum, işçiler arasında ayrışmalara yol açabilmekte, işçilerin toplu şekilde hareket etmelerini ve haklarını aramalarını engelleyebilmektedir. İşçilerin mesleklerine göre farklı kanunlara tabi olmasının yanında, bazı işçilerin belirtilen kanunların uygulanması açısından kapsam dışına itilmesi de söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu bütün işçileri kapsamamaktadır. İşçi tanımı içinde olduğu halde İş Kanunu'ndan yararlanamayan işçiler bulunmaktadır. Bunlar; deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içerisinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, çıraklar, sporcular ve rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun olarak üç kişinin çalıştığı işyerlerinde ve işlerde çalışanlar olarak sıralanabilir. Karadeniz'in (2011), Tunçomağ ve Centel'den (2005) aktarımına göre; söz konusu işçileri kapsam dışında bırakmanın temel nedenlerinden biri, küçük ölçekli işverenlerin ekonomik durumlarının yetersizliği olabilir. Düşük gelir seviyesinde olan esnaf ve sanatkârlar ya da küçük çiftçiler, ancak kendi geçimlerini sağlayabilecek kadar gelir elde etmektedir. Söz konusu kesimi, işçi çalıştırması durumunda İş Kanunu kapsamında işveren sayıp fazla edim yükü altına sokmak, gelir düzeyleri yetersiz bu kesim için ciddi bir sorun teşkil edecektir. Bazı çalışan kesimlerin işi öğrenmek veya bilgilerini pratiğe dökmek amacıyla çalışmaları da İş Kanunu kapsamında değerlendirilmediği görülmektedir. Bunun yanında çalışma gücünü yeniden kazanma gibi nedenlerden dolayı bazı çalışanlar kapsam dışında bırakılmıştır. Çıraklar, stajyerler mesleki eğitim kapsamında işyerinde pratik yapırlarken, rehabilite edilenler, çalışma güçlerini yeniden kazanmak için işyerinde çalışmaktadır (Karadeniz, 2011/a: 104). Belirtilen kapsam dışındaki işçilere, varsa özel kanunları veya iş sözleşmesi hükümleri, yoksa Borçlar Kanununun iş

sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır (Aktay vd., 2011: 44). Ancak bu uygulama da beraberinde sorunları getirdiği görülmektedir.

ÇSGB 2013/9 sayılı Genelgesi ve eki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Uygulama Rehberi'nin Başvuruların İşleme Alınması kısmı incelenecek olursa; İş Kanunu'nun 4'üncü maddesiyle kapsam dışına itilen işçilerin, idari yoldan haklarını arayamadıklarını görmekteyiz. 4'üncü maddedeki işçilerin şikayet başvuruları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri personeli tarafından incelenmemektedir. Sonuç olarak bu kişilerin ücret, fazla mesai alacağı gibi başvurularını inceleyecek idari bir mekanizma bulunmamaktadır. Bununla beraber söz konusu kişilerin iş uyuşmazlığı davaları iş mahkemesi tarafından değil; genel mahkemeler tarafından sonuçlandırılmaktadır. Sonuç olarak bu işçilerin hak arama süreci, diğer işçilerin hak arama sürecinden farklıdır. Bu uygulamanın Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu söylenebilir.

İş Kanunu'nda yer alan bir diğer kapsam dışında bırakma ise iş güvencesi alanında yaşanmaktadır. İş güvencesi, işçinin işten çıkarılmasını belirli kurallara bağlayan ve işçiyi keyfi işten çıkarmalara karşı koruyan bir düzenlemedir. Bu açıdan geçerli bir nedene dayanmayan fesihlerde, işçinin işten çıkarılmasına karşı işçiyi koruyucu önlemler almak, iş güvencesinin önemli bir unsurudur. İş güvencesinin tam manasıyla uygulanması için şartlarını belirlemek yalnız başına yeterli olmayıp, uygulama aşamasında yargı denetimine açık olması gerekir (Aktay vd., 2011: 158). İş Kanunu'nda yer alan "iş güvencesi" hakkından küçük ölçekli işletmelerdeki işçilerin yararlanamadığı görülmektedir. İş güvencesi hükümleri otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmaktadır. İş güvencesinden yararlanmak için sadece otuz ve daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışmak yeterli değildir. Belirtilen şartların yanında, söz konusu işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle en az altı ay çalışmak gerekmektedir. Diğer yandan belirtilen bu şartlar sağlanmış olsa da, söz konusu işyerinde, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı, işyerinin bütününü sevk ve idare eden işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekili olarak çalışan işçi de iş güvencesinden yararlanamamaktadır (Erol, 2014: 135). Diğer taraftan İş Kanunu'nda istisnaların yer aldığı 50'den az (50 dahil) işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinde ise iş güvencesi kapsamı yönünden en az çalıştırılması gereken işçi sayısı 51'dir (Aktay vd., 2011: 160).

SGK (2014) istatistiklerine göre; Türkiye'de işçi istihdam eden toplam 1.679.990 işyeri bulunmaktadır. Bunlardan 29 ve altı işçi çalıştıran işyeri sayısı 1.611.714 olup, toplam işyeri sayısının %95.9'udur. Aynı yıl toplam sigortalı işçi sayısı

13.240.122 kişi olup, 29 ve altı işçi çalıştıran işyerinde çalışan sigortalı sayısı ise 6.726.286 kişidir. Bulunan rakamlara göre iş güvencesinden yararlanamayanların oranı %50.8'dir. İşçi devir hızının yüksek olduğu Türkiye'de, 29 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde 6 aydan az çalışanları, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri ve işveren vekillerini de iş güvencesinden yararlanamayanlara eklediğimiz zaman, belirtilen oranın %50.8'den daha fazla olduğunun ortaya çıkması muhtemeldir. 29 ve altında işçi çalıştırılan işyerlerindeki kişiler de işverenin emrinde iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. İş Kanunu'nda böyle bir ayrıma gitmenin veya kapsam dışında bırakmanın amacı; ekonomik kapasitesi olmayan küçük işyerlerini korumak veya işverenler tarafından iş güvencesi şartlarının kabul edilmek istenmemesi<sup>2</sup> olabilir. Ancak bahsedilen koruma, işçilerin iş güvencesi haklarını ellerinden almak şeklinde olmamalıdır.

İşçilerin sosyal hakları arasındaki farklı uygulamaların bir diğer örneği 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda yer almaktadır. Söz konusu kanunda; sigortalı sayılan, sigortalı sayılmayan ve bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar şeklinde ayrıma gidilmiştir. Örneğin, işverenin ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmamıştır. Eş, fiili olarak hizmet akdiyle çalışmakta; ancak ücret almadığı için sigortalı sayılmamaktadır. Sigortalı sayılmayan ve bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar şeklinde bir ayrıma gitmek; hizmet akdiyle çalışan bazı işçileri sosyal güvenlik sisteminin dışında bırakmak anlamına gelmektedir. Kanunda tek tek sayılan; sigortalı sayılmayan çalışanlar ile bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalıların sayısı istihdamın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bahsedilen kişiler sosyal risklerle karşılaştıklarında, anayasal hakları olan sosyal güvenceden yararlanamamış olmaktadır. Bu durumda, kişilerin fiili olarak hak ettiği sosyal hakları, yasal düzenlemeler ile ellerinden alınmış bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik hakkı, ülke insanları için vazgeçilemez bir haktır. Özellikle işçiler için söz konusu hak isteğe bırakılamaz, bırakılmamalıdır. Irkı, cinsiyeti, yaşı, statüsü, gelir durumu ve inancı ne olursa olsun hiçbir birey bu ihtiyacın karşılanmasının

<sup>2</sup> 9 Ağustos 2002 tarihinde yasalaşan ve yürürlük tarihi işveren örgütlerinin baskısıyla 15 Mart 2003 tarihinde kadere ertelenen 4773 sayılı Kanun'da (İş Güvencesi Kanunu şeklinde bahsedilen) yer alan iş güvencesi; belirsiz süreli hizmet akdi ile 10 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan ve en az 6 aylık kıdemi olan işçileri kapsıyordu ve iş güvencesi tazminatı az 6 ve en çok 12 aylık ücret tutarındaydı. Söz konusu şartlar 22.05.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesinin uygulama sınırı 10 işçiden 30 işçiye çıkartıldı. Öngörülen iş güvencesi tazminatı da 6-12 aydan, 4-8 aya indirilmiştir. Söz konusu düzenlemenin işverenlerin lehine bir düzenleme olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu düzenlemenin bu şekilde çıkmasının sebebi olarak; işveren sivil toplum kuruluşlarının siyasiler üzerindeki baskısından kaynaklandığı dile getirilmiştir ([http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/yeni\\_is\\_yasasinin\\_anlami.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/yeni_is_yasasinin_anlami.pdf), 04.01.2015).

dışında tutulamaz. Sosyal güvenliğin somut, sınırları belirli bir hak olarak tanımlanması 1948 tarihli “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” ile gerçekleşmiştir. Bildirgenin 22’nci ve 25’inci maddelerinde doğrudan sosyal güvenlik hakkına yer verilmiştir. Söz konusu maddeler değerlendirildiği zaman, herkes insan olarak, başkaca bir gerekçeye gerek kalmaksızın yaşadığı toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Başta çocuklar olmak üzere kadınlar ve dezavantajlı gruplar olmak üzere özel olarak korunması gereken kişilerdir (Alper, 2015: 199-200). Herkesin insan onuruna yaraşır yaşam düzeyine sahip olabilmesi için sosyal güvenlik hakkı herkes için zorunludur. Herkese ihtiyaç olan sosyal güvenlik hakkının, pozitif sosyal güvenlik hukuku sistemlerine göre, çalışanlarla ve çalışma yaşamında gelir kaybına yol açan sosyal risklerle sınırlandırıldığı görülmektedir. Küreselleşme, teknolojik devrim, neo-liberal politikalar ve esnek çalışma biçimleri gibi olgularla anılan günümüz toplumlarında, sistemin dışına ittiği dezavantajlı gruplar, sosyal güvenlik sistemlerinin de dışına kapsamı dışında kaldığı görülmektedir (Gökçeoğlu, 2015: 131). Dünya’da sosyal güvenlik kapsamında olmayan çalışanların oranı oldukça yüksektir. “Dünya nüfusunun ancak %27’sinin International Labour Office (ILO) standartlarına uygun seviyede sosyal güvenlik korumasında olduğu, bu hali ile sosyal güvenliğin evrensel bir hak olarak değil, ancak dünya üzerinde yaşayan 4 kişiden birinin yararlanabildiği imtiyazlı bir hak olarak karşımıza çıktığı görülmektedir” (Alper, 2015: 198).

Türk sosyal güvenlik sistemi çalışanlar üzerine kurulmuştur. Bu sistem eğer çalışan sigortalı bağımlısı (eş, çocuk, anne baba değilse) bütün vatandaşları kapsamamaktadır. Bütün vatandaşların yanında bütün işçilerin de sosyal güvenlik sistemi içinde çalıştıkları söylenemez. Bütün bunların yanında iş hayatındaki diğer hakların da sosyal güvenlik sistemiyle bağdaştırıldığı bir durumda, işçilerin sosyal güvenliğin yanında diğer sosyal haklardan da yararlanamadığı görülmektedir. İşçilerin sosyal güvenliği hak edecek şekilde çalışmaları; fakat sosyal güvenlik haklarının yasal düzenlemelerle ellerinden alınması sadece sosyal güvenlik kanunlarının sunmuş olduğu edimleri değil, çalışma hayatını ilgilendiren diğer kanunların sunmuş olduğu edimleri de etkilemektedir. Sosyal güvenlik sistemine kaydı olmayan bir işçinin; geçici iş göremezlik geliri, işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği veya yaşlılık aylığı gibi edimlerden yararlanması söz konusu değildir.

İş Kanunu’ndan doğan kıdem tazminatı, yıllık izin, ihbar süresi gibi birçok hakkın süreleri hesaplanırken, sosyal güvenlik sisteminde kayıtlı olan süreler dikkate alınmaktadır. Bunların yanında iş mahkemesine intikal eden davalarda karar verilirken,

işçilerin sosyal güvenlik sisteminde kayıtlı olan sigorta günleri ve prime esas kazançları dikkate alınmaktadır (Erol, 2014: 267). Toplu iş sözleşmesi, sendikalaşma ve iş sağlığı ve güvenliği konularında da sosyal güvenlik kaydı esas tutulmaktadır. Dolayısıyla, sosyal güvenlik sisteminden dışlanan işçilerin sadece sosyal güvenlik haklarının değil, sosyal güvenlik kayıtlarına bağlı olarak diğer birçok haklarının da ellerinden alındığı görülebilmektedir.

İşçilerin sosyal hakları arasındaki farklı bir uygulama 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer almaktadır. İş sözleşmesine dayalı olarak çalışmasına rağmen yasal düzenlemelerle sistem dışına atılan ve adına işsizlik primi ödenmeyen işçiler bulunmaktadır. Kanununun 46'ncı maddesinin 3'üncü fıkrasında, kapsam dışında çalışan grupları tek tek sayılmıştır. Sayılan meslek gruplarının hepsinden ziyade; 5510 sayılı Kanununun 5'inci maddesindeki bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar, 6'ncı maddesindeki sigortalı sayılmayanlar ve geçici 13'üncü maddesindeki iş kaybı tazminatı alanlar, 22/01/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve geçici personellerin iş güvencesinin olmamasından dolayı, işsizlik sigortasına en fazla ihtiyaç duyan kişilerdir (Sözer, 2013: 470).

İşsizlik sigortası, bireyleri işsiz kaldıktan sonra yoksulluğa karşı koruyan bir güvence türüdür (Tozan, 2013: 19). İşsizliğin azaltılamadığı, sosyal güvencenin adil ve eşit şekilde sunulmadığı, gelir güvencesinin sağlanamadığı Türkiye'de; çalışılmayan dönemlerde bireylere sağlanan gelirler, işgücü piyasasını düzenleyen yasal mevzuat dahilinde işten çıkma ve çıkarılma durumunda sağlanan tazminatlar, işsizlik sigortası ve yardımı gibi uygulamalar işçiler için ciddi biçimde önem arz etmektedir (Kumaş, 2011: 67). İşsizlik sigortası; işsiz kalan işçiler için büyük bir öneme sahiptir; ancak işsizlik sigortasından hak kazanabilme şartları da bir o kadar ağırdır. Bundan dolayı işçilerin çoğunun işsizlik sigortasından yararlanamadığı görülebilmektedir.

İşçilerin işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için; kendi istek ve kusuru dışında işten ayrılmaları, zamanında ve usulüne uygun olarak Çalışma ve İş Kurumuna (İŞKUR) başvurmaları, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları ve son üç yıl içerisinde en az 600 gün prim ödemiş olmaları şartlarının hepsini yerine getirmeleri gerekmektedir (Taş, 2012: 304). Türkiye'de bütün bu şartları sağlamanın yanında işçiler uygulamada farklı sorunlarla karşılaşabilmektedir. İşverenler, kıdem ve ihbar tazminatı gibi yükümlülüklerden kaçınmak için iş sözleşmesinin sona erme nedenini istifa veya işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığı şeklinde göstermektedir (Karadeniz, 2011/a: 114). Bu

durumun sonucu olarak işçinin kıdem veya ihbar tazminatı hakkı engellendiği<sup>3</sup> gibi işsizlik ödeneğini hak etmesi de engellemektedir. 2008 yılında iş sözleşmesi, kıdem tazminatı alınamayacak şekilde sona erdirilenlerin %39'unu istifa şeklinde bildirilenler oluşturmaktadır. Bu oran 1999 yılında %48'dir. 1999-2008 yılları arasında iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin nedenleri arasında en fazla orana sahip neden istifa olduğu dikkat çekmektedir (Karadeniz, 2011/a: 117).

Diğer bir konu; işçilerin iş sözleşmelerinin kısa sürmesinin haklara etkisi olduğudur. Çalışma sürelerinin kısalması, Türkiye'de işçi devir hızını arttırmıştır. İşçiler sürekli iş değiştirdikleri zaman; işten çıkmadan önce sürekli olarak 120 gün çalışmış olmak, son 3 yıl içinde 600 gün prim ödemek gibi işsizlik ödeneği şartlarının sağlanması zorlaşmaktadır. 2014 yılında işsizlik sigortasına başvuran işçi sayısı 900.910 olmasına rağmen işsizlik sigortasını hak eden işçi sayısı 501.636'dır (İŞKUR 2014 İstatistik Yıllığı: 211). Yaklaşık olarak, işsizlik sigortasına başvuran her iki kişiden bir tanesinin bahsedilen hakkı elde edebildiği görülmektedir. Kendi isteği dışında işten ayrılan işçilerin içerisinde, işsizlik sigortasından yararlanabilecek olanların oranının daha fazla olması muhtemeldir. İşçiler her ne kadar kendi istekleri dışındaki nedenlerden dolayı işten ayrılmış olsalar da gereken sigortalılık süresini sağlama konusunda, işsizlik sigortası şartları konusundaki bilgi eksikliği içinde olması ve zamanında başvuru yapamama gibi nedenlerden dolayı işsizlik ödeneğini hak edememeleri söz konusudur.

İşçileri kapsam dışına iten bir diğer konu, kıdem tazminatı şartlarıdır. Bu şartlardan bir tanesi; asgari bir yıl bir işveren emrinde çalışmaktır. Bir yıllık süreden bir gün dahi eksik olması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılamamaktadır. Bazen de bir yıl ve üzeri çalıştıkları halde işçilerin değişik sebeplerden dolayı kıdem tazminatını alamadıkları görülmektedir. Orhan vd. (2011), Denizli ilinde yaptığı alan araştırmasından elde edilen veriler de bu yöndedir. Katılımcıların %53,4'ü en son ayrıldıkları işyerinden kıdem tazminatlarını alamadıkları, %3,4'ü bir kısmını aldıklarını, %42,5'i ise tamamını aldıklarını dile getirmişlerdir (Orhan vd., 2011: 140). İşçilerin kıdem tazminatını alamamalarının arkasında bir yıllık süre şartından başka birçok sebep olabilir. Belirtilen sebeplerin en önemlisi işverenin, kıdem tazminatını mali yük olarak algılaması ve kıdem tazminatı hakkını işçiye vermektan kaçınmasıdır. Uygulamada

<sup>3</sup> Karadeniz (2011), mevcut durumda Türkiye'de kıdem tazminatı uygulamasının az işçiyi kapsadığını belirtmiştir. Yaptığı hesaplamalarla 2008 yılında iş sözleşmesi sona eren işçilerin %20'sinin kıdem tazminatını alabildiğini tahmin etmiştir (Karadeniz, 2011a: 126).

kıdem tazminatı yükü ağırlaştıkça bu tazminattan yararlananların sayısının azaldığı görülmektedir. Bu olumsuz sonucun ortaya çıkmasına yol açan en büyük etkenin, işverenlerin yasa hükümlerinden kurtulma çabası olabilir. İşverenler yasa hükümlerinden kaçtığı sürece de iş uyuşmazlıkları meydana gelecektir. Bu açıdan iş uyuşmazlıklarının ne anlama geldiği ve iş uyuşmazlığı türlerini tanımlamak gerekir.

### 1.3. İş Uyuşmazlığının Tanımı

Hukukun ana dallarından bir tanesi olan iş hukuku, bütün dünya literatüründe olduğu gibi Türkiye’de de, gerek akademik anlamda gerekse uygulama anlamında, bireysel iş hukuku-toplu iş hukuku olmak üzere ikiye ayrılarak düzenlenmekte ve incelenmektedir. Toplu iş hukukunda işçi ve/veya işvereni temsil eden örgütler yer almakta iken; bireysel iş hukukunun temelinde, söz konusu örgütler müdahil olmadan kurulan iş sözleşmeleri ve bu sözleşmelerden doğan ödev ve yükümlülükler yer almaktadır (Limoncuoğlu, 2011: 19-20). Toplu iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlığını, bireysel iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar ise bireysel iş uyuşmazlığını oluşturmaktadır.

**Bireysel İş Uyuşmazlığı:** Bir işçi ve/veya işveren temsil organizasyonunun hukuken müdahil olmadığı bir ortamda kurulan, devam eden ve/veya sonlanan iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıktır. Bunun yanında, toplu bir müzakereye dayanılarak kurulmuş olsa dahi; işçileri bireysel olarak etkileyen, temsil örgütleri müdahil olmadan bireysel olarak yürütülen hak veya menfaat mücadelesinin yol açtığı uyuşmazlıklar da bireysel iş uyuşmazlıklarıdır (Limoncuoğlu, 2011: 19-20). Bireysel iş uyuşmazlığını kısaca “işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklar” şeklinde tanımlamak mümkündür (Çelik, 2013: 595-596). Bireysel iş uyuşmazlığı; iş ilişkisinin kurulması, uygulanması ve sonlanması sürecinde, sözleşme veya mevzuattan kaynaklanan hakların tanınmaması veya uygulanmaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Demir, 2009: 620).

**Toplu İş Uyuşmazlığı:** Yasalar ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan kolektif hakların işçi sendikası, işveren veya işveren sendikalarınca ihlal edilmesi veya taraflarca yanlış yorumlanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklardır. İşçilerin kolektif hakları; sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu sözleşme sürecindeki hususlarla uyuşmadığı takdirde, toplu iş uyuşmazlığı meydana gelmektedir.

İş uyuşmazlığında bir diğer ayrım ise uyuşmazlığın konusu ve niteliğinden kaynaklanan hak uyuşmazlığı ve menfaat uyuşmazlığıdır.

**Hak Uyuşmazlığı:** Mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile tanınan bir hakkın taraflarca ihlal edilmesi veya eksik yorumlanmasından kaynaklanan iş uyuşmazlığını ifade eder (Sümer, 2015: 532).

**Menfaat (Çıkar) Uyuşmazlığı:** Mevcut çalışma şartlarında değişiklik yapılması ya da yeni hakların kabul ettirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlığı ifade etmektedir (Limoncuoğlu, 2011: 19-20).

İşçiler iş uyuşmazlığı ile karşılaşmaları durumlarında haklarını üç yoldan arayabilir. Bunlar; yasama (siyasi), yürütme (idari) ve yargı kanadıyla hak aramadır. Çalışma kapsamına sadece bireysel iş uyuşmazlığı yaşayan işçiler dahil olduğundan, toplu iş uyuşmazlığı yaşayan işçilerin söz konusu yollardan hak arama süreçleri incelenmemiştir.

#### **1.4. İşçilerin Yasama, Yürütme ve/veya Yargısal Yoldan Hak Arama Süreci**

Hak arama kavramı niteliği itibariyle hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesi halinde, söz konusu ihlallerin telafisi için başvuru yolları kapsamaktadır. Anayasa ve kanunlarla düzenlenmiş haklar açısından bakıldığında, hak arama eylemi bir hakkın veya menfaatin ihlalinden sonra ortaya çıkmaktadır. Hak arama bazen sadece bir kanun yoluna başvurma şeklinde olabileceği gibi, birden fazla kanun yoluna başvurmakla da olabilir. Bazen de hak arama yolu, başka bir hak ihlali daha gerçekleşmeden, ihlali önlemek için bir tedbir olarak kullanılabilir (Köküsarı, 2011: 168). Çalışma hayatındaki hak ihlallerine karşı hak aramanın, genellikle hak ihlali yaşandıktan sonra ortaya çıktığı görülmektedir. Bir işçinin, çalışması karşısında hak ettiği ücretini alamadığında, yani hak ihlalinden sonra, hak arama sürecine dahil olması bu duruma örnek olarak verilebilir. Bu açıdan, hak aramanın telafi edici bir özelliği olduğu söylenebilir. İşçiler hak ihlali yaşamadan önce de haklarını arayabilmektedirler. Aynı durum iş sağlığı ve güvenliği alanında da ortaya çıkabilmektedir. İşçilerin, iş kazası ve meslek hastalığı gibi sosyal risklerle karşılaşmadan önce, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmayı isteme hakları vardır. Bu açıdan hak aramanın önleyici bir özelliği olduğundan da bahsedilebilir. Hak arama eyleminin hak ihlalinden önce veya sonra

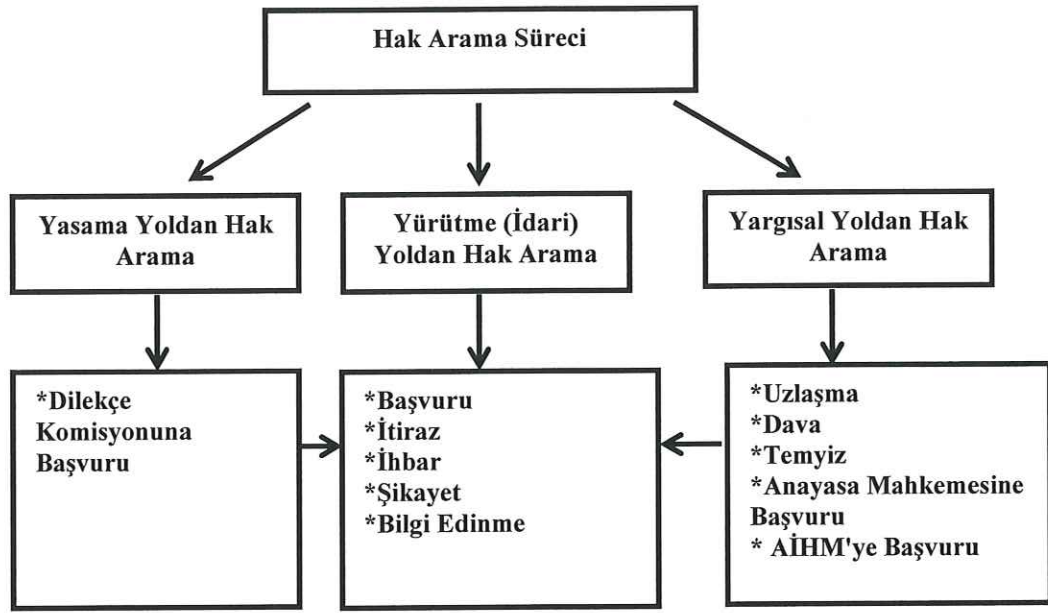
gerçekleştirilmesinin yanında önemli olan bir diğer konu da, hak arama sürecinin etkin bir şekilde neticelendirilmesidir.

Hak arama yolları, netice alınabilir olduğu müddetçe bir anlam ifade edebilir. Netice alınamayan hak arama yollarının, yalnızca kanuni düzenlemelerde yer alması muhtemeldir. Bir ülkede hak arama özgürlüğünün olması ve bunun uygulamaya yansımaları, o ülkede insan haklarının ulaştığı seviyenin bir göstergesidir. Hak arama yollarına başvuru sayısının çokluğu, bir yönüyle ülkede hak ve özgürlüklerin ne kadar fazla ihlal edildiğini de göstermektedir. Bu nedenle, önemli olan hak ihlallerinin ve doğal olarak hak arama yollarına başvurunun çok olması değil; hak ihlallerinin mümkün olduğunca az, buna karşılık hak arama yollarının etkili olmasıdır (Köküarı, 2011: 198). Köküarı (2011), böyle demekle birlikte; bir ülkede hak arama sayılarının az olması da hakların az ihlal edildiğini anlamına gelmeyebilir. Çalışma hayatında hak arama sayılarının az olması, kişilerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hak ihlallerine karşı seslerini çıkaramadıkları, işsiz kalma korkusu vb. nedenlerle haklarını arayamadıkları anlamına da gelebilir.

Türkiye’de, çalışma hayatında meydana gelen hak ihlallerine karşı hak arama özgürlüğü, hem anayasayla hem de diğer yasal düzenlemelerle teminat altına alınmıştır. 1982 Anayasasının 36’ncı maddesinde hak arama özgürlüğü; “*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir*” şeklinde hüküm altına alınmıştır. Anayasanın 40’inci maddesine göre “*Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlâl edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir.*” Anayasanın 36 ve 40’inci maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, hak arama özgürlüğünün, hem yargısal hem idari yoldan hak arama başvurularını kapsadığı söylenebilir (Köküarı, 2011: 169). Hak arama özgürlüğü anayasa ile teminat altına alındıktan sonra, hak arama başvurusunda izlenmesi gereken sürecin nasıl olması gerektiği, işçilerin haklarını hangi yollardan arayabilecekleri, kanunlara ve alt düzenlemelere bırakılmıştır.

Belirtilen düzenlemeler ışığında işçilerin yasama, yürütme (idari) ve yargısal yoldan hak arama yollarının neler olduğu açıklanmıştır. İş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklar konusunda bireysel iş uyuşmazlığı yaşayan işçilerin hangi yollardan hak arayabileceği şekil 1’de gösterilmiştir.

**Şekil 1: Yasama, Yürütme ve/veya Yargısal Yoldan Hak Arama Süreci**



**Kaynak:** Çalışma kapsamında yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş uyuşmazlıklarının kısa sürede sonuçlandırılabilmesi için yargıya gitmeden önce idari kurumlara başvuru şartı yoktur. Bundan dolayı işçiler dilerlerse yürütme yolundan hak arama sürecini, dilerlerse yargısal yoldan hak arama sürecini, dilerlerse yasama yolundan hak arama sürecini kullanabildikleri gibi her üç yoldan aynı anda haklarını arayabilirler. Ancak yargısal yoldan hak arama sürecinde dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Temyize başvurmadan önce sonuçlandırılmış bir dava olmalıdır. Anayasa Mahkemesine başvuru ve AİHM'ye başvuru öncesinde ise olağan kanun yollarının tüketilmesi gerekmektedir.

Yasama, yürütme (idari) ve yargısal çözüm yollarının dışında Türkiye'de iş sözleşmesinin feshine itirazla sınırlı olmak üzere, bireysel iş uyuşmazlıklarında taraflarca istendiğinde özel hakeme başvuru yolu bulunmaktadır (Şişli, 2012: 53). Özel hakeme başvuru ve özel hakemin kimlerden oluşacağı hususu; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda yer almaktadır<sup>4</sup>.

Bireysel iş uyuşmazlıkları alanında özel hakeme başvuru, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu madde, iş güvencesi kapsamında geçerli neden olmaksızın iş sözleşmesi feshedilen işçinin, bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabileceğini belirtmiş; tarafların anlaşmaları halinde uyuşmazlığı, aynı sürede özel hakeme götürebilmelerine imkân tanımıştır (Çukur ve

<sup>4</sup> Özel hakemlerin seçilmesi veya tahkime başvuru ve tahkim sözleşmesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 412'inci, 415'inci ve 416'ıncı maddelerinde yer almaktadır.

Koç, 2010: 5, Koç, 2013: 1). Hakem düzenlemesine ilişkin hükmün iptali için konu hakkında, Anayasa mahkemesine iptal davası<sup>5</sup> açılmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinde düzenlenen özel hakem kurumunun Anayasa'ya uygunluğunu kabul etmiştir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında özel hakeme başvuru her hak uyuşmazlığı için geçerli değildir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, 4857 sayılı Kanunda özel hakem yolu ile çözümlenebilecek uyuşmazlıklar feshin geçersizliği, işe iade, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı olarak belirlenmiştir. Diğer uyuşmazlıkların İş Mahkemeleri Kanununun 1'inci maddesi uyarınca iş mahkemelerinde çözümlenmesi gerektiğinden, hakem kurulunun yıllık ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkisi yoktur (Çelik, 2007: 24). Bunların yanında hizmet tespiti konusunda hakeme başvurmak imkânsızdır. Çünkü hizmet tespit davaları özel hukuk uyuşmazlıkları gibi kabul edilmemektedir. Hizmet tespiti davası kamu düzenini ilgilendiren bir dava olduğu için bu davalarda ibra, feragat, kabul, uzlaşma ve sulh gibi durumlar söz konusu olmamaktadır. Söz konusu davalarda hakim karşı tarafların deliline bağlı kalmaksızın resen delil toplama yoluna gidebilir. Çünkü sosyal güvenlik hakkı anayasal bir haktır (Bozkurt, 2010: 201).

Yukarıda şekilde belirtilen hak arama yollarının hangi birimlere yapılması gerektiği; yasama, yürütme (idari) yolundan hak arama süreci ve yargısal yoldan hak arama süreci bölümlerinde anlatılmıştır.

### 1.1.1. Yasama Yoldan Hak Arama Süreci

İşçiler çalışma hayatına girdikleri andan itibaren birçok hakka sahiptir. Ancak işçilerin bu haklarını her zaman elde edememeleri, çalışma hayatında yaşanan sorunlar arasında sayılabilir. İşçiler hakları konusunda uyuşmazlık yaşadıkları zaman; başvuru, bilgi edinme, itiraz, ihbar, şikayet yolları kullanarak, haklarını kazanabilmektedir. Söz konusu yolları kullanma şekli genellikle dilekçe ile olmaktadır. Dilekçe hakkı,

<sup>5</sup> “Anayasa Mahkemesi'nin 19.10.2005 tarihli kararı, işçinin, 20 nci maddenin birinci fıkrasındaki uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda işverenle anlaşabilmesi yalnızca kendi iradesine ilişkindir. İşçi, ancak özel hakeme gitme konusundaki iradesini kullandığında, dava açma seçeneğinden vazgeçmiş olduğundan Anayasa'nın 36 ncı maddesindeki "herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahiptir" hükmüne aykırılıktan söz edilemez kararıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 nci maddesinde düzenlenen özel hakem kurumunun Anayasa'ya uygunluğu kabul edilmiştir. Söz konusu karar, bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkim sisteminin uygulanabilirliğine anayasal imkân sağlamıştır” (Çukur ve Koç, 2010: 5, Koç, 2013: 1).

Anayasa'nın 74'üncü maddesinde düzenlenmiştir ve bu hak karşılılık esası göz önünde bulundurularak herkese tanınmıştır.

Dilekçe hakkı, insan haklarının korunmasında önemli bir araç olan “ hak arama özgürlüğü ve başvuru yollarından” birisi olarak kabul edilmektedir. Dilekçe hakkı, bilgi edinme hakkının da öncüsü durumdadır. Dilekçe ile başvuru, kararı alan kuruma veya onun üstündeki makama yapılacağı gibi TBMM Dilekçe Komisyonu'na da yapılabilmektedir (Hız ve Yılmaz, 2004: 22-23). TBMM Dilekçe Komisyonu, yasama yolundan hak arama sürecini oluşturmaktadır. Literatürde, yasama yolundan hak arama süreci; siyasal yoldan hak arama süreci olarak adlandırılabilir. Siyasal yoldan hak arama sürecinin temelini “dilekçe hakkı” oluşturmaktadır. İşçiler, yasama organına dilekçe haklarını kullanarak başvurmakta ve haklarını arayabilmektedir (Özdemir, 2015: 30). Diğer yandan yasama yoluna başvuruların etkin bir hak arama süreci olmadığından bahsetmek mümkündür. Yasama yoluna başvuru neticesinin, bireysel olarak işçi ve işverene yaptırımı, yürütme ve yargıya göre daha zayıftır. Yasama yoluna başvuru; kamuoyu yaratma anlamında psikolojik bir baskı unsuru olabilmekte ve siyasileri kanun yapma yoluna itebilmektedir (Özdemir, 2015: 31). Belirtilen nedenlerden dolayı, TBMM Dilekçe Komisyonu'na başvuru sayısının, yürütme (idari) ve yargıya başvuru sayılarına göre düşük sayıda olduğu görülmektedir (Tablo 2). TBMM Dilekçe Komisyonu'nun 24'üncü dönemin 5'inci yasama yılı (01.10.2014-06.04.2015) içinde sonuçlandırılan dilekçe başvuru sayısı 3.007'dir. 24'üncü dönem (13.06.2011-06.04.2015) içinde gelen 35.290 dilekçeden, şartları taşımaması veya mükerrerliği nedeniyle işleme alınmayan dilekçe sayısı 8.872 olup; karara bağlanan dilekçe sayısı 28.649'dur. 24'üncü dönem içinde; konularına göre, en çok dilekçe gelen konular ve yüzdeleri içinde sosyal güvenliğin (Sayı: 1.513, Oran: %4,92) dördüncü sırada olduğu dikkat çekicidir (TBMM Dilekçe Komisyonu).

### **1.1.2. İdari Yoldan Hak Arama Süreci**

Yürütme organı altında bulunan kamu kurumları yasal düzenlemeler vasıtasıyla oluşturulmuş ve bu kurum/kuruluşlara görevleri yine yasal düzenlemelerle verilmiştir. Söz konusu görevler bazen idarenin işleyişini sağlama, bazen de vatandaşa hizmet sunma şeklinde olmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen kanunlar vasıtasıyla idareye verilen görevlerden bir tanesi, işçilerin çalışma hayatı içindeki haklarını korumak ve çalışma barışını sağlamaktır.

İşçiler idareye başvurarak haklarını arayabilmektedir. Ancak; idare, bazen resen bazen de bireylerin başvuruları ile hareke geçmektedir. İşçilerin idareyi harekete geçirme şekli; ihbar, şikayet, bilgi edinme ve itiraz gibi kanallarla olabilmektedir. Uygulamada, işçi şikayet ve başvurularının yapıldığı kurumlar genellikle Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve ALO 170'dir. Tablo 2'de yer alan sayılardan da anlaşılacağı üzere en fazla başvuru ALO 170'e yapılmıştır.

**Tablo 2: TBMM Dilekçe Komisyonu, Kamu Denetçiliği Kurumu, BİMER ve ALO 170'e Gelen Toplam Başvuru Sayıları**

TBMM Dilekçe Komisyonu (01.10.2014-06.04.2015)	Kamu Denetçiliği Kurumuna Başvuru (2014)	BiMER (2014)	ALO 170 (2014)
4.149	5.639	1.124.005	10.061.411

**Kaynak:** Çalışma kapsamında istatistiklerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Kamu Denetçiliği Kurumuna 2014 yılında gelen şikayet konularından<sup>6</sup> 419 adedi ÇSGB görev alanıyla ilgilidir. Bu sayı toplam sayının %7,43'ünü oluşturmaktadır (Kamu Denetçiliği Kurumu Yıllık Raporu, 2014: 52). Kamu Denetçiliği Kurumuna 2013 yılında toplam başvurusu sayısı 7.638'dir. 2013 yılındaki şikayet konularının 888'i ÇSGB görev alanıyla ilgilidir. Bu sayı toplam sayının %11,6'sını oluşturmaktadır.

BİMER'e, 2013 yılında toplam 1.168.853 başvuru gelmiş ve bu sayı 2014 yılında 1.124.005 olarak gerçekleşmiştir. Bir başvurunun içinde birden fazla işlem gerektirecek talep olduğu dikkate alınır 2014 yılında işlem gerektiren sayı 2.766.360 olmuştur. Başvuruların dağılımını incelediğimiz zaman, 378.645 işlem sayısının (ikinci sırada) ÇSGB görev alanında olduğu dikkat çekmektedir (BİMER, 2016<sup>7</sup>).

15 Kasım 2010 - 31 Mayıs 2014 tarihleri arasında ALO170'e gelen başvuru sayıları içinde kayıt dışı istihdam konusunda 72.608 başvuru yapılmıştır. Kayıt dışı istihdam başvuru sayısı 2013 yılında 175.137'dir (ÇSGB ALO 170<sup>8</sup>).

Aşağıda idari yoldan hak arama kanalları kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

<sup>6</sup> Kuruma yapılan başvuruların yaklaşık %24'lük bir kısmı "kamu personel rejimine" yönelik olarak gerçekleşirken, bunu yaklaşık %17 ile "eğitim-öğretim, gençlik ve spor", %7,80 ile "ekonomi, maliye ve vergi", %7,50 ile "insan hakları" ve %7,43 ile "çalışma ve sosyal güvenlik" alanları takip etmektedir ([http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/2014\\_kdk\\_y%C3%84%C2%B1ll%C3%84%C2%B1k\\_raporu.pdf](http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/2014_kdk_y%C3%84%C2%B1ll%C3%84%C2%B1k_raporu.pdf), 05.01.2016).

<sup>7</sup> Kaynak: <http://www.bimer.gov.tr/Forms/pgReports.aspx>, (04.01.2016).

<sup>8</sup> Kaynak: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/94ff6ce3-dba1-47fc-a4ea-f52bb90b15f4/Alo+170+Kay%C4%B1t+D%C4%B1%C5%9F%C4%B1+%C4%B0stihdam+Raporu.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=94ff6ce3-dba1-47fc-a4ea-f52bb90b15f4>, (05.01.2016).

**Başvuru:** İdari açıdan hak arama yollarından biri olan başvuru “*Başvurma işi, müracaat, bilgi sahibi olmak için bir kaynağı kullanma, bilgiye ulaşma, referans*” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu). Verilen tanımdan anlaşılacağı üzere başvuru, hak arama sürecinin başlangıcını oluşturmaktadır. Bazen bir hakkın elde edilebilmesi, başvuru şartına bağlanmış olabilmektedir. Hız ve Yılmaz’ın (2004), Tanör ve Yüzbaşıoğlu’ndan (2002) aktarımına göre; idari başvurular, kişinin idari makamlara dilek, şikâyet ve itirazlarını bildirmesi şeklindedir (Hız ve Yılmaz, 2004: 22).

**İtiraz:** İdari açıdan hak arama yollarından bir diğeri itirazdır. İtiraz; “*Bir düşünce veya kararı benimsemeyerek karşı çıkma durumu*” olarak tanımlanmıştır (TDK). İtiraz olarak başvuru yolu genellikle idare hukukunda yer almaktadır. “İdari işleme karşı itiraz, ilgililer tarafından idari dava açılmadan önce, işlemin kaldırılması, geri alınması, değiştirilmesi veya yeni bir işlem yapılması istemiyle, üst makama, üst makam yoksa işlemi yapmış olan makama, dava açma süresi içinde yöneltilecek başvurudur” (Şanlı Atay, 2011: 308).

İdari başvuru yoluyla hak arama, kişinin idari makamlara itirazlarını bildirmesiyle de gerçekleşebilmektedir. İtiraz başvuru hakkı anayasal dayanağını 1982 Anayasası’nın 40’ncü ve 74’üncü maddelerinden almaktadır. Her iki madde gereğince kişilere kendilerini ilgilendiren konularda yetkili mercilere başvuru imkânı tanınmıştır (Cebre, 2011: 378).

**Şikâyet:** İdari açıdan hak arama yollarından bir diğeri ise şikâyettir. Şikâyet kelime olarak “*Hoşnutsuzluk belirten söz veya yazı*” anlamına gelmektedir (TDK). İşçiler iş uyuşmazlığı yaşadıkları durumlarda idareye sözlü ya da yazılı olarak şikâyette bulunabilir. Başvuruda bahsedilen yöntemlerin hepsini kullanarak şikâyette bulunmak mümkündür.

Cebre’nin (2011) aktarımına göre Teziç (2006), dilekçe hakkını kullanırken talep edilen şeyin konusuna göre dilekçe hakkının dilek ve şikâyet olmak üzere iki tür görünümü olduğunu belirtmiştir. Şikâyet niteliğindeki başvurular, bir kişinin ya da kamunun çıkarlarının zedelenmesi ya da hukuk düzenindeki aksaklığın ortaya konması ile ilgili olduğu için konusu da ister istemez bununla sınırlıdır. Buna karşılık dilek niteliğindeki başvurular bir ya da birden çok kişinin kendileri ya da kamuyu ilgilendiren konularda alınması gereken önlemleri ya da istekleri dile getirmesi ve siyasal içerikli olmaları nedeniyle sınırlanamayan ancak düzenlenebilen niteliktedirler (Cebre, 2011: 377). Çalışma hayatında, dilek niteliğindeki başvurular, tanımsal olarak ihbara benzediği için söz konusu başvuruları ihbar olarak kabul etmek mümkündür.

**İhbar:** İdari açıdan hak aramada kullanılan bir diğer yol “ihbar”dır. İhbarın kelime anlamı “*Bildirme, bildirim, haber verme veya suçlu saydığı birini, suç saydığı bir olayı yetkili makama gizlice bildirme, ele verme*” demektir (TDK). İhbarı yapan kişiye ise ihbarcı denir. “İhbarcı, bir suçun mağduru, müştekisi ve tanığından farklı olarak yetkili makamlara haber verdiği suçla hiç ilgisi olmayan birisi olabileceği gibi şikâyetçi olmasa da bir suçtan doğrudan veya dolaylı olarak zarar gören dolayısıyla mağdur olan veya tanık olarak dinlenebilen kişi de olabilir” (Uğur, 2013:385).

Tanımdan anlaşılacağı üzere kişiler veya işçiler, çalışma yaşamında kendileri veya başkaları hakkında haksız bir durumla karşı karşıya geldikleri zaman, ihbar hakkını kullanabilirler. İşçiler; iş ve sosyal güvenlik mevzuatlarından kaynaklanan hak ihlallerine karşı, ALO 170’i<sup>9</sup> arayarak sözlü ihbarda bulunabilirler. ALO 170’i aramanın haricinde, dilekçe yöntemi ile yazılı olarak da ihbar hakkı kullanılabilir. Diğer yandan yazılı veya sözlü olarak BİMER’e de ihbarda bulunmak mümkündür.

**Kamu Denetçiliği Kurumuna (Ombudsman) Başvuru:** İdari açıdan hak aramanın bir diğer yolu da Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru yapılmasıdır. İşçiler, idarenin iş ve işlemleri neticesinde hak kaybına uğradıklarında veya söz konusu iş ve işlemlerin yanlış uygulandığını düşündüklerinde, bu durumu belirtilen kuruma şikâyet edebilirler. Bahsedilen başvuru yolu her ne kadar yargı yolu kadar etkin bir yol olmasa da, hak arama sürecine dolaylı olarak katkı sağlayabilmektedir (Köküsarı, 2011: 194).

ÇSGB alanında Kamu Denetçiliği Kurumu’na 2013 ve 2014 yıllarında yapılan şikâyet başvuru sayıları incelendiği zaman, en fazla şikâyetin diğer konulardan sonra sosyal sigortalar kapsamında olduğu görülmektedir. Doğrudan bireysel iş uyuşmazlıkları sayısı belirtilmemiş olsa da sendikalar ve toplu iş ilişkileri sayısının düşük olması diğer konular içinde bireysel iş uyuşmazlıklarının oranının fazla olduğu düşünülebilir.

ÇSGB alanında Kamu Denetçiliği Kurumu’na 2014 yılında yapılan şikâyet başvuru sayısı bir önceki yıla göre yarısı oranında düştüğü dikkat çeken bir diğer konudur.

<sup>9</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklarla ilgili bilgilendirme faaliyeti yapmakta, iş uyuşmazlıkları konusunda ihbar ve şikâyetler almakta gereken idari birimlere göndermektedir. Merkez’de 24 saat hizmet göstermektedir. Merkeze gelen tüm talepler uzmanlar aracılığıyla cevaplanmaktadır. Eğer ilk görüşmede sonuçlandırılmayacak bir talep ise kurum ve kuruluşlardan destek alınarak en geç 72 saat içerisinde başvurulara cevap verilmektedir (Kaynak: <http://www.alo170.gov.tr/>, 17.05.2015).

**Tablo 3: Kamu Denetçiliği Kurumuna Gelen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Şikayetlerinin Dağılımı (2013-2014)**

Konu	2013		2014	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Bağ-Kur	92	10,4	49	11,69
Emekli Sandığı	97	10,9	64	15,27
Sosyal Sigortalar	273	30,7	79	18,85
Çalışma Koşulları	20	2,3	15	3,58
İşçi ve İşveren Sorunları	128	14,4	24	5,73
İş Kazaları	4	0,5	6	1,43
Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri	1	0,1	3	0,72
Yabancıların çalışma izinleri	1	0,1	4	0,95
İdarede İşçi Statüsünde Çalışanların İş Kanunundan ve İş Akdinden Kaynaklanan Haklarına İlişkin Konular	-	-	13	3,10
İdarenin Asıl İşveren Olmasından Kaynaklı Olarak İş Kanunu ve İş Akdi Çerçevesinde İdareden Talep Edilen Haklara İlişkin Konular (Taşeron İşçi Sorunları)	-	-	5	1,19
Çalışma ve Sosyal Güvenliğe İlişkin Diğer Konular	272	30,6	157	37,47
<b>Toplam</b>	<b>888</b>	<b>100</b>	<b>419</b>	<b>100</b>

**Kaynak:** Kamu Denetçiliği Kurumu Yıllık Raporu, 2014: 67.

**Bilgi Edinme:** İdari açıdan hak arama yollarından bir diğeri bilgi edinmedir. Bilgi edinme hakkı; kişilerin kendisini doğrudan ilgilendiren veya ilgilendirilmeyen konularda, devletin iş ve işlemlerinden doğan bilgi ve belgeleri isteyebilme hakkıdır. Tanımdan yola çıkarak; işçilerin bilgi edinme kanalı aracılığıyla, haklarının neler olduğunu öğrenmeleri, hak arama sürecinde kendilerine menfaat sağlayacağı söylenebilir. Bilgi edinme hakkı, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ile hüküm altına alınmıştır. Bu hak 12.09.2010 tarihinde Anayasa değişikliğinden sonra anayasal bir hak haline gelmiştir.

Bilgi edinme hakkı; Türkiye’de olduğu gibi Dünya’nın birçok ülkesinde de bir “hak” olarak değerlendirilmektedir. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’na göre herkes bilgi edinme hakkına sahiptir. Söz konusu hakkı sağlamak adına Kamu kurum ve kuruluşları gerekli idarî ve teknik tedbirleri almakla yükümlü kılınmışlardır (Aras ve Altınok, 2009: 108-109). ÇSGB, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca yapılacak müracaatları değerlendirmek maksadıyla Bakanlık bünyesinde Halkla İlişkiler ve Bilgi

Edinme Merkezi kurmuştur. Söz konusu kanun uyarınca yapılacak müracaatları değerlendirmek üzere; SGK bünyesinde Bilgi Edinme Birimi kurulmuştur.

İdari yoldan hak arama kanallarının neler olduğunu tanımladıktan sonra işçiler tarafından yapılan taleplerin hangi birimlerce sonuçlandırılacağı ve sürecin nasıl olduğu konuları işçilerin hak aramasında önem arz etmektedir. Bundan dolayı belirtilen birimleri ve süreci tanımlama ihtiyacı duyulmuştur. Bireysel iş uyuşmazlıkları sonrası idari yoldan hak arama genellikle şikayet/ihbar ile olduğundan yukarıda belirtilen diğer yollardan bahsedilmeyecektir.

İşçiler, işyerinde çalıştıkları süre içerisinde veya işten ayrıldıktan sonra, İş Kanunu'ndan doğan; ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, yıllık izin ücreti, fazla çalışma, resmi veya hafta tatilinde çalışma, süt izni, iş arama izni vb. haklarla ilgili sorun yaşadıkları takdirde, dilekçeyle bizzat veya posta yolu ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'ne veya ÇSGB müracaat edebilirler. Söz konusu haklarla ilgili sözlü olarak ALO 170'e, sözlü veya yazılı olarak ise BİMER'e başvuruda bulunmaları mümkündür. Çağrı merkezlerine veya Bakanlığa bizzat gelen ihbar şikayetler, şikayetin yapıldığı yerin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'ne gönderilmektedir. Başvuruların ön incelemesi yapıldıktan sonra ilgili birimlere sevk edileceği ÇSGB 2013/9 sayılı Genelgesi ve eki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Uygulama Rehberi'nde hüküm altına alınmıştır.

İşçiler, SSGSS Kanunu'ndan doğan haklarıyla ilgili sorun yaşamışlarsa; Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri, Sosyal Güvenlik Merkezleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Teftiş ve Rehberlik Başkanlığı veya ÇSGB'ye dilekçe veya posta yolu ile başvuruda bulunabilirler. Bunların yanında işçilerin, işyerinde çalıştıkları süre içerisinde veya işten ayrıldıktan sonra, iş ve sosyal güvenlik kanunlarından doğan hakları konusunda sorun yaşamaları halinde, sözlü olarak ALO 170'e, sözlü veya yazılı olarak ise BİMER'e başvuruda bulunmaları mümkündür.

İşçilerin 2013 yılı içerisinde ALO 170'e yaptıkları ihbar ve şikayetlerin dağılımı tablo 4 ve tablo 5'te yer almaktadır. Tablo 4 ve tablo 5'te yer alan şikayet/ihbar konuları toplam içinde en fazla uyuşmazlık yaşanan konuları içermektedir. Diğer şikayet konuları dahil edilmemiştir.

**Tablo 4: İş Kanunu Kapsamında Normal ve Fazla Mesai Ücretleri ile Kıdem-İhbar Tazminatı Alacakları ile İlgili ALO170 Başvurularının Dağılımı**

Konu Adı	İlk Kontakta Çözömlenen	Kurumlara Yönlendirilen	Başvurular Toplam
Normal Çalışma Ücretleri	267.984	43.262	311.246
Kıdem Tazminatı	248.039	11.022	259.061
Fazla Mesai Ücretleri	87.540	15.934	103.474
İhbar Tazminatı	52.855	4.191	57.046
<b>Toplam</b>	<b>656.418</b>	<b>74.409</b>	<b>730.827</b>

Kaynak: ÇSGB ALO170 İstatistikleri, 2013.

01.01.2013 – 31.12.2013 tarihleri arasında ALO 170'e, İş Kanunu kapsamında, normal ve fazla mesai ücretleri ile kıdem ve ihbar tazminatı alacakları konularında 730.827 adet çağrı gelmiştir. Söz konusu çağrıların 74.409 adedi başvuruya dönüşerek, ilgili birimlere sevk edilmiştir (ÇSGB ALO170 İstatistikleri, 2013).

01.01.2013 – 31.12.2013 tarihleri arasında ALO 170'e SSGSS Kanunu kapsamında, kayıt dışı ile ilgili 228.663 adet çağrı gelmiştir. Belirtilen çağrıların 69.084 adedi başvuruya dönüşerek, denetim birimlerine sevk edilmiştir. Yıllar itibari ile ALO170'e gelen çağrı sayısı artmıştır. 2010 yılında 117.265 çağrı, 2011 yılında 1.874.168 çağrı, 2012 yılında 3.015.944 çağrı, 2013 yılında ise 6.782.376 çağrı gelmiştir. Belirtilen sayılara kurumlara gelen yazılı ihbar/şikayetler, BİMER'den gelen ihbar/şikayetler dahil değildir. ALO 170 istatistikleri incelendiğinde, çağrı sayılarının artmasıyla kamu kurumlarına veya denetim birimlerine sevk edilen başvuru sayısında yıllar itibariyle artış olduğu görölmektedir.

**Tablo 5: Kayıt Dışı Başvurularının Dağılımı (ALO 170)**

Konu Adı	İlk Kontakta Çözömlenen	Kurumlara Yönlendirilen	Başvurular Toplam
Kayıt Dışı İstihdam	121.065	54.072	175.137
Eksik Prim Yatırma	28.642	11.690	40.332
Habersiz Giriş – Çıkış	9.872	3.322	13.194
<b>Toplam</b>	<b>159.579</b>	<b>69.084</b>	<b>228.663</b>

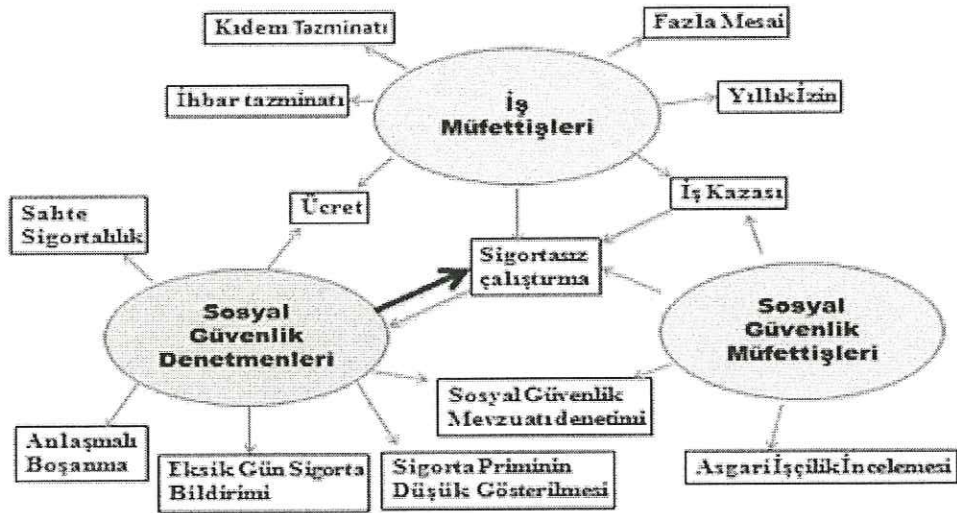
Kaynak: ÇSGB ALO170 İstatistikleri, 2013.

ALO170 istatistiklerinde belirtilen çağrı sayıları artsa da bu durum doğrudan iş uyuşmazlıklarının arttığını göstermemektedir. Daha önceki yıllarda da iş uyuşmazlıkları mevcuttu; fakat başvuru kanalları bu derece kolay olmadığından ve başvuru istatistikleri tutulmadığından iş uyuşmazlıklarının artışı konusunda tam olarak bir tespit yapılamıyordu.

İşçilerden gelen başvurular hak çeşidine göre farklı denetim elemanları tarafından incelenmektedir. Hakların ve denetim elemanlarının dağılımı aşağıda şekilde belirtilmiştir. Denetim elemanlarının görev alanına giren ve şekil 2’de belirtilen haklar ve iş uyuşmazlıkları; temel iş uyuşmazlıkları ve denetlenen konulardan oluşmaktadır. Başka iş uyuşmazlıkları ve denetlenen konular da bulunmaktadır.

Gelen şikayet ve ihbarlar SSGSS Kanunu’ndan doğan haklarla ilgiliyse Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve/veya Sosyal Güvenlik Müfettişleri tarafından sonuçlandırılmaktadır. Gelen şikayet ve ihbarlar İş Kanunu’ndan doğan haklarla ilgiliyse, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri personeli ve/veya İş Müfettişleri tarafından sonuçlandırılmaktadır. İdari birimlere gelen her başvuru direkt olarak denetim birimlerine sevk edilmemekte, öncelikle ilgili birimler başvuruların yerinde olup olmadığını kontrol etmektedir. Eğer başvuru bilgi almak amacıyla yapılmışsa, kişinin bilgilendirilmesi yoluna gidilmektedir.

## Şekil 2: Çalışma Hayatında Denetim



Kaynak: Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

İş uyuşmazlıklarını inceleyen denetim birimlerinin yetkilerinin neler olduğu ve yetkilerinin sınırlılıklarından bahsetmek iş uyuşmazlıklarının denetiminden

kaynaklanan sorunları anlamamıza yardımcı olacaktır. Denetim birimleri iş uyuşmazlıklarını çözerken, yetkilerini kanuni düzenlemelerden almakta olup, söz konusu yetkileri yargıçlara nazaran daha sınırlıdır. Çalışma hayatını denetleyen denetim birimlerinin neler olduğu ve iş uyuşmazlıkları alanında kullanabilecekleri yetkileri yasal düzenlemelerle tanımlanmıştır.

#### **1.4.2.1. İş Müfettişleri ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Personeli Yetkileri**

6111 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerden sonra, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü, iş sözleşmesi sona ermiş olan veya olmayan işçiler bakımından başka bir konuma taşınmıştır. Eğer iş sözleşmesi sona ermiş ise ÇSGB'nin taşra teşkilatındaki genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan memur tarafından, eğer işçinin işyerindeki çalışması devam ediyorsa İş Müfettişi tarafından uyuşmazlık vakası incelenmektedir. Yani aynı hak özneminin istek ve hakları iki ayrı yapı tarafından değerlendirilip sonuçlandırılmaktadır (Can, 2011: 59).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 91'inci maddesi, devletin çalışma hayatını mevzuat çerçevesinde izlemekle ve denetlemekle görevli olduğunu, devletin bu ödevini iş müfettişleri aracılığıyla yerine getirdiğini, hüküm altına almıştır. Yine 91'inci madde, fiilen iş sözleşmesi biten işçilerin iş uyuşmazlığı şikayetlerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından incelenmesi gerektiğine hükmetmiştir. Aynı kanunun 92'nci maddesi şikayet sonrası süreçleri de açıklamıştır. İşçi şikayetlerini inceleyen İş müfettişleri ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri personeli tarafından tutulan tutanakların aksi ispat edilene kadar geçerli olduğunu ve bahsedilen tutanak ve raporlara karşı tarafların 30 gün içinde yetkili iş mahkemesine itirazda bulunabileceklerini, hüküm altına almıştır. Yine aynı kanun maddesi, itiraz sonrası iş mahkemesi tarafından verilen kararlara karşı 5521 sayılı Kanununun 8'inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabileceğini, kanun yoluna başvurma daha önce iş mahkemesi tarafından verilen hükümlerin uygulanmayacağı anlamına gelmediğini, hüküm altına almıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 11'inci maddesinde, çalışma hayatını denetleyen İş Müfettişlerinin görevleri teferruatlı olarak açıklanmakla birlikte, işçilerin hak arama sürecine önemli ölçüde etki eden başlıca görevleri de yer almaktadır. İş Müfettişleri, iş uyuşmazlığı ile ilgili verilen görevler gereğince, iş kanunları kapsamında olan veya kapsamda olduğu kanısına varılan işyerlerine gece gündüz zaman ayırımı yapmadan denetim yapabilirler. Uyuşmazlığın

çözümü için gerekli gördükleri kişileri buldukları veya uygun gördükleri yerde dinleyebilir, bilgi ve ifadelerine başvurmak üzere kamu idaresine çağırabilirler. İş uyuşmazlığını sonuçlandırmak için görevleri ile ilgili olarak, işyerlerinin her türlü kayıt belgelerini inceleyebilirler. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki iş uyuşmazlığının denetimini de iş müfettişleri yapmaktadır. İş yerlerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıkları tespit ettikleri takdirde, söz konusu işçilerin çalışmaktan alıkonmasını mülki amirden isteyebilirler. Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek amacıyla, sektörel analizlere dayalı olarak belirlenen denetimleri yaparak, alınması gereken tedbirleri önerirler. İş müfettişleri, işçilerin hak arama başvuruları ile ilgili genellikle; İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasında yaşanan iş uyuşmazlıklarını denetlemektedir.

Bakanlığın taşra teşkilatında bulunan ve işçi şikayetlerini inceleyen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personeli, işten ayrılan işçinin şikayetlerini incelemektedir (İş Kanunu Madde 91). Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personelinin incelemeleri neticesinde; tespit edilen hususlara istinaden İl Müdürlüğü personelinin, iş müfettişleri gibi idari yaptırımında bulunma yetkisi ise bulunmamaktadır. İl Müdürlüğü personeli, tespit ettikleri hususları sıralayarak, işçi ve işverene bilgilendirme amaçlı tebliğ yapmaktadır.

4857 Sayılı Kanun'dan kaynaklanan haklar konusunda yaşanan uyuşmazlıkların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine intikal eden kısmının, başvuru tarih ve sırasına göre 15 gün içerisinde incelenip sonuçlandırılması gerekmektedir (5521/10'uncu madde). Söz konusu sürenin uzaması durumunda, sürenin uzayacağı bilgisi ve gerekçesi, başvuru sahibine yazılı olarak on beş günlük sürenin bitiminden önce bildirilir. İşverenin davetini gerektirmeyen bireysel alacaklar, öncelikle işveren ile telefon görüşmesi ya da yazışma yapılarak sonuçlandırma yoluna gidilir. Belirtilen yöntemle sonuçlandırılmayan başvurular ise, işverenlerin İl Müdürlüklerine davet edilmesi ile sonuçlandırılır. İl Müdürlükleri tarafından yapılan inceleme sonucu, neticelenen başvurular bir tutanağa bağlanır. İnceleme ile sonuçlandırılmayan başvurularla ilgili olarak, şikâyetçiye istediği takdirde yargı organlarına müracaat edebileceği bildirilir. Şikâyetten vazgeçilmesi veya talebin yargıya intikal ettiğinin belirlenmesi halinde, dilekçe işleminden kaldırılır (ÇSGB, 2013/9 Genelge: 15).

Uygulamada ise; iş ve işlemlerinin işleyişi açısından işçi ve işverenlerle yazışmaların yapılıp tebligatların ulaşmasının beklenmesi, gün tayin edilip görüşme ve incelemelerin yapılması ve ayrıca iş yoğunluğu nedeniyle 15 günlük süre çoğunlukla

aşılmaktadır. 15 günlük süre, yalnızca başvuru ile ilgili işlemlere başlanması, yani tebligatın çekilmesi açısından önem arz etmekte olup; incelemenin sonuçlandırılması açısından belirtilen sürelerin dikkate alınmadığı görülmektedir. Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personeli ile yapılan görüşmelerde; işçi şikayet ve ihbarlarının incelenmesine 15 gün içerisinde başlanıldığı; fakat incelemenin belirtilen süre içerisinde sonuçlandırılmadığı, bir incelemenin ortalama iki ay sürdüğü belirtilmiştir. Bazı başvuruların niteliği itibariyle ağır olması ve işçinin şikayette bulunduğu sürenin uzun bir zaman dilimini kapsaması durumunda ise incelemenin daha uzun sürdüğü de görülmektedir.

#### **1.4.2.2. Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Yetkileri**

İşçilerin hak arama süreci açısından çalışma hayatının denetimi 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nda da yer almaktadır. Kanun'un 59'uncu maddesinde, denetleme ve kontrol yetkisi hüküm<sup>10</sup> altına alınmıştır. 5510 sayılı SSGSS Kanunu 59' uncu maddesindeki "*denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları*" hükmünde yer alan memurlar Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri'dir. Sosyal Güvenlik mevzuatı denetimi, Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri eliyle yapılmaktadır. Söz konusu denetim elemanları iş uyuşmazlığını çözerken iş kanununda yer alan denetim yetkilerine de sahiptir. Yani denetim esnasında, İş Kanunu'ndan doğan işçi haklarının uygulanmasında yaşanan sorunları tespit ettikleri zaman, bu uyuşmazlıkları denetleyip tutanağa alabilirler. Denetim elemanlarının iş uyuşmazlığını incelenmesi fiili tespit veya kayden tespit (işyeri yasal kayıtlarından tespit) şeklinde olabilmektedir. 5510 sayılı SSGSS Kanunu 86'ıncı maddesi, söz konusu denetim elemanlarının fiili tespitlerinin sınırının en fazla geriye doğru bir yıl olduğunu hüküm altına almıştır. Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği'nin 25'inci maddesi de bu tespitlerin nasıl olduğunu ve süresini belirtmiştir. Söz konusu yönetmeliğe göre; Sosyal Güvenlik Denetmenleri kayıt dışı çalışanlar hakkında işyerlerinde fiili tespitler yaptıkları zaman, söz konusu işçilerin belirtilen işyerlerinde çalıştıklarının tespit edilmesi halinde; işyeri kayıt ve belgelerinde çalışmalarına yer verilmeyen veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen

<sup>10</sup> 5510 sayılı SSGSS Kanunu 59'uncu maddesi: "Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür... Bu Kanunun uygulanması bakımından, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haizdir".

sigortalıların, prime esas gün sayılarının veya prime esas kazançlarının en fazla tespitini yapıldığı tarihten bir yıl öncesine ilişkin kısmı dikkate alınabilmektedir.

5510 sayılı SSGSS Kanunu 86'ncı maddesine göre kayıt dışı çalışanların fiilen tespitinde bir yıl geriye dönük hizmet kazandırılrsa da; işçilerin söz konusu işyerinde çalışıyor ya da çalışmış olduklarının, işyeri kayıt belgelerinden veya resmi kurum kuruluşlardan elde edilen belgelerden tespit edilmesi halinde, hizmet kazandırma süresinde herhangi bir sınırlandırma bulunmamaktadır.

Denetmenler, iş uyuşmazlıklarını sonuçlandırmak adına; işverenleri, aracılı, sigortalıyı geçici olarak devir alan işverenleri, sigortalıları, işle ilgili gerçek ve tüzel kişileri ve tüzel kişiliği olmayanların temsilcilerini ve konuyla ilgili bulunan kimseleri işyerinde ya da işyeri dışında dinleme, sorular sorma, gerekli bilgileri isteme, ifadelerini alma yetkisine sahiptir (Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği 24'üncü mad.).

Denetmenler inceleme sürecinde; gerekli defter, belge ve delilleri toplama, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından, vergi dairelerinden, belediyelerden, özel idarelerden, ilgili diğer kurum ve kuruluşlardan, muhtarlıklardan gerekli bilgi ve belgeleri isteme yetkisi<sup>11</sup>ne sahiptir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69'uncu maddesi gereğince, gece çalışılan işyerlerinde sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasına ilişkin iş uyuşmazlıklarının yaşanması durumunda, geceleri denetim yapılabilmektedir.

İş uyuşmazlıklarının idarece sonuçlandırılması açısından süre şartı Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği'nin 24'üncü maddesinde yer almaktadır. Yönetmelik, fiili tespit gerektiren incelemelerin on beş gün, kayıtların incelenmesinden yapılan tespitlerin ise en geç iki ay içinde sonuçlandırılması gerektiğine hükmetmiştir.

İşçilerin hak arama süreciyle ilgili olarak, Sosyal Güvenlik Müfettişlerinin görevleri Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nin 13'üncü maddesinde sayılmıştır. Müfettişler uygulamada; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve diğer sigorta olaylarından doğan usulsüzlükleri sosyal güvenlik mevzuatına uygunluk açısından denetlemektedir. Bunun haricinde, kayıt dışı istihdamı önlemek adına sektörel analizlere dayalı denetimleri yürüterek, belirlenen konularda alınması gereken tedbirleri önerirler. Bu alandaki şikâyetleri çözmek ve suiistimalleri önlemek adına, resmi veya özel işyerlerinin her türlü kayıt ve belgelerini inceleyebilir, gerekli gördükleri kimselerin yazılı ifadelerine başvurabilirler. Görevlerini yürüttükleri sırada,

<sup>11</sup> Bu yetki 5510 sayılı SSGSS Kanunu 100' üncü maddesiyle tanınmıştır.

işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı durumları saptadıkları zaman, gerekli incelemeyi yaparlar.

İş uyuşmazlıkları, farklı denetim birimlerince, kendi yetki alanlarına giren konular açısından denetlenmektedir. Burada önemli olan konu, çalışma hayatının bir bütün olmasına rağmen, denetiminin birden fazla birim tarafından yapılıyor olmasıdır. Bu durumda işçiler, hak arama sürecinde hangi hakları için hangi merciiye başvurmaları gerektiği konusunda belirsizlikler yaşamaktadır. Yaşanan belirsizlikler, işçilerin zamanında ve doğru hizmet almalarını geciktirebilmektedir. Hatta hak aramadan vazgeçmelerine dahi neden olabilmektedir (Kılıç, 2015: 89). Diğer yandan çalışma hayatının farklı denetim elemanlarınca denetlenmesi bürokrasi içinde yetki karmaşasına da neden olabilmektedir. Bütün bu nedenler iş uyuşmazlıklarının gereken zamanda sonuçlanmamasına neden olabilmektedir.

Kılıç (2014), çalışmasında; idare tarafından iş uyuşmazlığı incelemelerinin uzun sürmesi konusunda Sosyal Güvenlik Denetmenleri'nin düşüncelerini almış ve çalışmasında şu şekilde paylaşmıştır: *“Denetim sisteminin tek elden ve merkezden yürütülmemesi ile Kurum denetim personel sayısının yetersiz olması işçi şikayetlerinin geç değerlendirilmesinin öncelikli nedenler olduğunu tespit etmiştir. İşçi şikayetlerinin geç değerlendirilmesi konusunda; yazışmalarla sonuçlanabilecek işlerin denetim personeline havale edilmesinin, denetmenlerin iş yükünü artırması ile asılsız ve mükerrer ihbar sayısının fazla olmasının oldukça önemli birer etken olduğunu”* da tespit etmiştir. Sosyal güvenlik denetmenlerine yaptığı anketten tespit ettiği diğer nedenler hakkında denetmen görüşleri ise aynen şu şekildedir: *“Gereksiz denetim gerekçeleri ile uğraşılması. Kurumun tüm denetim yükünün denetmen/denetmen yardımcılara yüklenmiş olması durumunda iş çeşitliliğinin ve iş yükünün artması ve denetmen/denetmen yardımcısı sayısının bu denetimlere yetmemesi. Yönetmelikle belirlenen görev ve yetkilerin kayıt dışı istihdam ile mücadele yerine dosya memurlarının çözmesi gereken konularla meşgul edilmesi. Denetim elemanının bağımsız olmaması nedeniyle zamanla bıkkınlık ve çalışma motivasyonunun azalmasına sebebiyet vermesi. Birçok ilde denetim mucibi için ön inceleme komisyonlarının olmayışı. Şikayet/ihbarların işten ayrıldıktan sonra yapılıyor olması. Görevlendirmelerin dağıtımında etkin bir yönteminin bulunmaması. Her çıkan talimatta denetmenlere ek iş verilmesi. Çalışma mevzuatını ilgilendiren sorular veya sorunların genelde denetmenlere gelmesi. Denetmenlerin bu soruları ve sorunları dinledikten sonra çalışma müdürlüğüne gitmen lazım demek durumunda kalmaları ve dolayısıyla*

*bu durumun fazla zaman kaybına yol açması. Denetmenlere kayıt dışı denetim haricinde birçok işin yüklenmesi. Niteliksiz başvuruların çokluğudur.”* (Kılıç, 2014: 69).

Denetmenlerin bu konuda düşüncelerini ifade etmesi, bu alanda yapılacak çalışmalar açısından önem arz etmektedir. İş uyuşmazlıklarını inceleyen diğer denetim elemanlarının da bu alanda düşüncelerini almak, iş uyuşmazlıklarının idarece incelenmesinden kaynaklanan sorunların çözümüne katkı sağlayabilir.

Denetimin kendi içinden kaynaklanan sorunların yanında, bir diğer sorun iş uyuşmazlıklarının çözümü açısından denetim elemanlarının yetkilerinin sınırlı olmasıdır. Bundan dolayı denetim elemanlarının uzun uğraşları neticesinde iş uyuşmazlığını çözemediği zaman, kişiler iş mahkemesine yönlendirilmektedir (5510 sayılı Kanun 86’ncı madde). İş mahkemesine başvuru yargısal yoldan hak arama süreci içinde yer almakta olup; yargısal yoldan hak aramanın nasıl gerçekleştiğini açıklama gereği duyulmuştur.

### **1.1.3. Yargısal Yoldan Hak Arama**

Yargısal yoldan hak arama kavramı, adil yargılanma hakkını kapsamaktadır. Adil yargılanma hakkı, tarihten günümüze kadar birçok hukuki metinde, anayasada ve yasada teminat altına alınmıştır. Çalışma hayatına yönelik haklar konusunda, Türkiye’de birden çok yargısal hak arama kanalı bulunmaktadır. Bahsedilen kanalların sıralaması, genelden özele doğru olmak üzere aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6’ncı maddesine göre; herkes kendisine yasa ile tanınan haklar konusunda uyuşmazlık yaşadığı zaman, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, davasını makul bir süre içinde, hakkaniyete uygun ve açık olarak görülmesini isteme hakkına sahiptir (19.01.2012 tarih, 2012/10 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı). Söz konusu sözleşmenin uygulanmasına yönelik olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuş ve sözleşmede yer alan hükümlerle ilgili hak ihlalleri bu mahkemede çözülmeye başlanmıştır. Türkiye, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni 1954 yılında onaylamış; ancak ülke vatandaşlarına Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne bireysel başvuruda bulunabilme hakkı 1987 yılında verilmiştir. Her Türk vatandaşı, çalışma hayatında karşılaştığı hak ihlallerinin çözümüne yönelik olarak iç hukuk yollarını tükettikten sonra, altı ay içerisinde Mahkeme’ye başvuruda bulunabilmektedir (Kaya, 2013: 1).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin yanında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 36'ncı maddesinde de hak arama hürriyetini teminat altına almıştır. Anayasaya göre herkesin “*adil yargılanma hakkı*” vardır. Herkes meşru kanalları kullanarak yargı önünde davalı veya davacı olarak haklarını arayabilir. Anayasa'nın 40'ıncı maddesinde ise temel hak ve hürriyetlerin korunması hüküm altına alınmıştır. “*Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlâl edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir.*” 74'üncü maddesinde dilekçe ile başvuru hakkı tanınmıştır. Çalışma özgürlüğünün anayasayla teminat altına alındığı gibi, çalışma hayatından kaynaklanan haklar konusunda yaşanan uyuşmazlıkların nasıl çözüleceği de anayasada belirtilmiştir.

Anayasa değişikliği ile getirilen Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru hakkının, özgürlüklerin ihlal edilmesine karşı önemli bir güvence ve hak arama yolu olduğu, ayrıca bu yol hak arama özgürlüğünün gelişimine büyük katkı sağlamaktadır (Köküsarı, 2011: 193). Anayasanın 148'inci maddesinde, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunma hakkı tanınmıştır. Herkes olağan kanun yollarını tüketmek şartıyla, Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'yle tanınan hak ve özgürlüklerinin kamu gücü tarafından ihlal edilmesi iddiasına dayanarak Anayasa Mahkemesi'ne bireysel olarak başvuruda bulunabilir.

Türkiye'de iş uyuşmazlığı yaşandığında yargısal yönden tüketilmesi gereken olağan kanun yolları; yetkili İş Mahkemesi ve Yargıtay'a başvurudur. İş uyuşmazlıklarının ilk muhatabı İş Mahkemeleri olup; Yargıtay temyiz ve itiraz merciidir. İşçilerin yargısal yoldan hak aramada ilk olarak başvurdukları ve muhatap oldukları merciinin İş Mahkemeleri olması hasebiyle; İş Mahkemelerinin, görevlerinin ve başvuru sürelerinin tanımlanması ihtiyacı duyulmuştur.

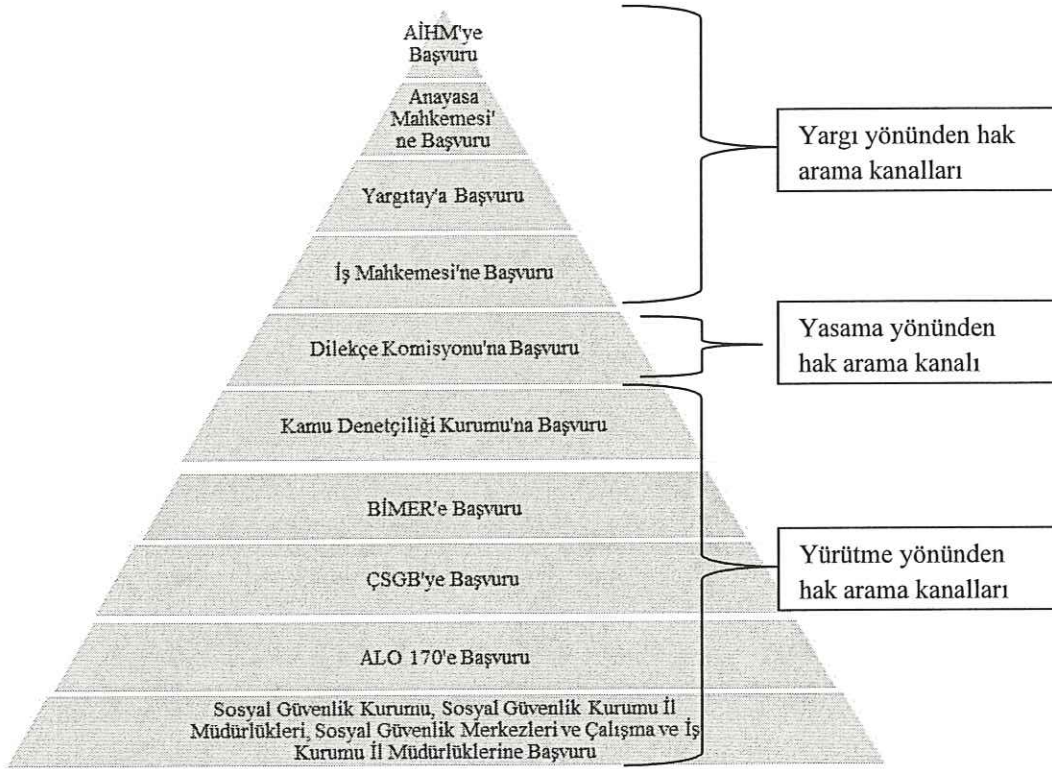
İş Mahkemeleri, 30.01.1950 tarihinde kabul edilen, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile genel mahkemelerden ayrı olarak örgütlenmiş olup, iş davalarına bakmaktadır (Çukur, 2003: 51). 5521 sayılı Kanun'un 1'inci maddesinde, mahkemenin görevleri tanımlanmıştır. “*İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.*” İş Mahkemeleri, işçiler veya işçilerin hak sahipleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında yaşanan uyuşmazlık davalarını da incelerler.

İş Mahkemelerinde dava açma usulü, 5521 sayılı Kanun'da hüküm altına alınmıştır. İş Mahkemelerinde açılacak davaya, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemede de bakılabilmektedir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmamaktadır. İş Mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanmaktadır. İlk oturumda mahkeme, tarafları sulha teşvik etmekte, uzlaşmanın sağlanamadığı veya taraflar/vekillerinden birisinin gelmediği takdirde, yargılamaya devam olunarak esas hakkında hüküm verilmektedir.

İş Mahkemeleri tek hakimlidir ve uzmanlık esasına dayalı olarak kurulmuş mahkemelerdir. Ancak her yerde İş Mahkemesi bulunmamaktadır. İş Mahkemesinin bulunmadığı yerlerde Asliye Hukuk Mahkemesi, İş Mahkemesi sıfatıyla uyuşmazlıkları çözmektedir. İş davalarına genel olarak bakıldığında, bu davaların acele davalar olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu nedenle iş davalarına, adli tatilde dahi bakılmaktadır (Bozkurt, 2010: 2). İş uyuşmazlıklarının çözümü için ayrı bir mahkemenin kurulmasının nedeni, genel mahkemelerden daha çabuk, daha ucuz ve daha kolay bir şekilde, işçinin işveren karşısında mevzuat ve sözleşmeden kaynaklanan haklarının korunması olarak değerlendirilebilir (Çukur, 2003: 51). Bu nedenden dolayıdır ki; iş davası açabilmek için ilk olarak idari veya siyasi merciye başvurma şartı yoktur. İşçiler isterlerse idari veya siyasi mercide haklarını arayabilir, isterlerse de yargı yoluna başvurabilir. Hatta her üçüne de aynı anda başvuruda bulunma hususunda bir sınırlama yoktur. Ancak iş mahkemesine dava açma açısından süre sınırlaması getirilmiştir. Örneğin kayıt dışı çalışan bir kişi iş mahkemesinde hizmet tespit davası açabilir. Ancak bu davayı çalışılan dönemin bittiği yılı takip eden beş yıl içinde açmak gerekir (5510 sayılı Kanun 86'ncı mad.). Belirtilen süre hak düşürücü süre olup; bu süreden sonra açılan hizmet tespiti davaları mahkeme tarafından davanın reddi şeklinde karar verilmektedir. Bu açıdan işçiler süre sınırı olmadan idareye istediği zaman başvurabilirken; iş mahkemesine istediği zaman başvuruda bulunamamaktadır.

Yukarıda işçilerin yargısal yol, siyasi ve idari yoldan hak arama konuları incelenmiştir. İş uyuşmazlıkları konusunda hak arama yollarının genel görünümünü sunmak için bir hak arama başvuruları pramidi oluşturulmuştur.

**Şekil 3: Bireysel İş Uyuşmazlığında Hak Arama Kanalları**



**Kaynak:** Çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

Genel değerlendirme yapıldığı zaman işçilerin; yargı, yasama ve yürütme yönünden hak başvurusu yapabilecekleri birimler pramitte yer almaktadır. Sıralamanın iş uyuşmazlıkları çözümünde yaptırım gücüne sahip birimler şeklinde olduğu düşünülebilir. Pramitte yer alan hak arama birimlerine yıllık olarak bireysel iş uyuşmazlığı yaşanmış işçi haklarıyla ilgili ne kadar başvuru olduğunun tespiti tam olarak yapılamamıştır. Ancak genel olarak bazı verilere ulaşılmıştır<sup>12</sup>.

İş mahkemesinde 2014 yılında bulunan toplam dava sayısı 424.890, söz konusu davaların 186.096 adedi 2014 yılında açılmıştır. TBMM Dilekçe Komisyonu'nun 24'üncü dönem (13.06.2011-06.04.2015) içinde gelen 35.290 dilekçeden, en çok dilekçe gelen konular ve yüzdeleri<sup>13</sup> içinde sosyal güvenliğin sayısı 1.513 (%4,92)'tür

<sup>12</sup> AIHM'ye 2014 yılında yaklaşık 69.900 başvuru yapılmıştır. Bu başvuruların %13,60 kısmı (yaklaşık 9.506) Türkiye tarafından yapılmıştır. Sıralamada Türkiye dördüncü sıradadır ([http://www.echr.coe.int/Documents/Facts\\_Figures\\_2014\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Facts_Figures_2014_ENG.pdf), 06.01.2016). Anayasa mahkemesine 2014 yılında toplam 20.578 bireysel başvuru yapılırken, 2015 yılı başvuru sayısı 6.250'dir ([http://www.anayasa.gov.tr/files/bireyselbasvuru/23\\_eylul\\_2012\\_10\\_nisan\\_2015.pdf](http://www.anayasa.gov.tr/files/bireyselbasvuru/23_eylul_2012_10_nisan_2015.pdf), 03.01.2016). Yargıtay 9, 10, 21 ve 22'nci daireleri iş ve sosyal güvenlik davalarına bakmaktadır. Bu dairelere önceki yıllardan devredip gelen ve 2014 yılında gelen toplam dosya sayısı 192.736'dır (<http://www.yargitay.gov.tr/sayfa/statistics/documents/istatistikler/2014.pdf>, 06.01.2016).

<sup>13</sup> Kültür ve eğitim 5.532, %18,01. Personel işlemleri 2.310, %7,52. Kişisel özgürlük ve hak talepleri 2.247, %7,31. Sosyal güvenlik işlemleri 1.513, %4,92. İş talepleri 1.442, %4,69

(TBMM Dilekçe Komisyonu, 2014). Kamu Denetçiliği Kurumuna 2014 yılında gelen şikayet konularından<sup>14</sup> ÇSGB görev alanıyla ilgili olan başvuru sayısı 419 (%7,43)'dur. 2014 yılında BİMER'e yapılan başvurularda işlem gerektiren sayı 2.766.360'dır. ÇSGB görev alanında giren işlem sayısı 378.645'dir (BİMER, 2014<sup>15</sup>). ÇSGB'ye yapılan toplam şikayet başvurusuna ulaşılammış olup; ALO 170<sup>16</sup>, ilgili il müdürlüklerine yapılan başvuru sayısı ÇSGB'ye yapılmış sayılmaktadır. Yargıya ve idari kurumlara yapılan başvuru istatistikleri karşılaştırıldığı zaman; idari yoldan hak arama sayısının fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebi; yargı aşamasına göre idari başvurunun daha maliyetsiz olması olabilir. İdari hak arama sürecinde; kolay şekilde telefonla hakkın arandığını görülmektedir. Diğer yandan yargıya başvurulmamasının sebebi; işsiz kalma korkusu, dava açmanın maliyeti, yargısal hak arama yolu hakkında bilgi sahibi olmama olabilir.

Tez çalışmasının birinci bölümünde işçilerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklarının neler olduğu ve belirtilen haklarla ilgili iş uyuşmazlığı yaşandıkları zaman hangi mercilerde hakların aranacağı konusunda bilgiler verilmiştir. İşçi haklarına ve iş uyuşmazlıklarına sadece mevzuat açısından bakmak, durumun anlaşılmasını zorlaştırabilmektedir. Bu yüzden işçilerin haklarının uygulamaya nasıl yansıdığı da araştırma kapsamında önem arz etmektedir.

İşçi hakları ve hak arama süreçlerini belirleyen en önemli unsurlardan bir tanesi ülkenin ekonomik ve işgücü piyasası yapısıdır. İşçi hakları ve hak arama sürecinde yaşanan sorunları yorumlarken, ülke ekonomik ve işgücü piyasası yapısının geçmişten günümüze hangi süreçlerden geçtiğini ve mevcut durumunu bilmek gerekmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye ekonomik ve işgücü piyasasının temel yapısal özelliklerinin hak arama sürecine olası etkileri kısaca incelenmiştir.

---

([https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/dilekce/docs/faaliyet\\_raporlari/24\\_yd\\_faaliyet\\_rapor.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/dilekce/docs/faaliyet_raporlari/24_yd_faaliyet_rapor.pdf), 05.01.2016).

<sup>14</sup> Kuruma yapılan başvuruların yaklaşık %24'lük bir kısmı "kamu personel rejimine" yönelik olarak gerçekleşirken, bunu yaklaşık %17 ile "eğitim-öğretim, gençlik ve spor", %7,80 ile "ekonomi, maliye ve vergi", %7,50 ile "insan hakları" ve %7,43 ile "çalışma ve sosyal güvenlik" alanları takip etmektedir ([http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/2014\\_kdk\\_y%C3%84%C2%B1ll%C3%84%C2%B1k\\_raporu.pdf](http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/2014_kdk_y%C3%84%C2%B1ll%C3%84%C2%B1k_raporu.pdf), 05.01.2016).

<sup>15</sup> (Kaynak: <http://www.bimer.gov.tr/Forms/pgReports.aspx>, 04.01.2016).

<sup>16</sup> 2013 yılında ALO 170'e 6.782.376 çağrı yapılmıştır. Konularına göre ilk ondaki çağrılarının sayıları şöyledir: rapor ücreti (1.091.357), hizmet dökümü (498.420), normal çalışma ücretleri (311.246), kıdem tazminatı (259.061), emeklilik zamanı sorma (190.014), kayıt dışı istihdam (175.137), sağlık aktivasyon işlemleri (167.606), işsizlik sigortası (161.828), emeklilik işlemleri (150.974), GSS (144.693), iş sözleşmeleri (143.418). Bireysel alacaklarla ilgili ise İş Kanunu kapsamında normal ve fazla mesai ücretleri ile kıdem-ihbar tazminatı alacakları ile ilgili 730.827 adet çağrı gelmiştir ([http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/faaliyetler/alo170\\_2013](http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/faaliyetler/alo170_2013), 29.12.2015).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASININ TEMEL YAPISAL ÖZELLİKLERİNİN HAK ARAMA SÜRECİNE ETKİLERİ VE HAK ARAMA SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan sonra üretim ve istihdam yapısında önemli değişimler yaşanmıştır. Tarihsel süreçte Türkiye işgücü piyasası, ulusal ve uluslararası ekonomik yapıdan etkilenecek şekilde şekillenmiştir. Üretim ve istihdam yapısında meydana gelen değişimlere, “küreselleşme” olgusu da eklenince, işgücü piyasasındaki değişimler daha hızlı ve şiddetli olmuştur. Değişim süreci ile birlikte, işgücü piyasasında yapısal sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Güney, 2009: 140). Dışsal etkilerin yanında, ülke içindeki ekonomik ve kültürel hareketlerin de, işgücü piyasasında belirtilen yapısal değişikliklere neden olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu durum daha belirgin olabilmektedir. Türkiye’de geçmişte tarımsal işgücünün yoğun olduğu ve son zamanlarda bu yapının sanayi ve hizmet sektörüne doğru kaydığı dikkate alındığında, işgücü piyasasında yaşanan yapısal değişimin nasıl olduğu görülebilmektedir (Akkaya, 2003: 222). Yaşanan bu süreçte, işçilerin söz konusu değişimlerden bireysel olarak etkilenmemeleri mümkün değildir. İşçilerin sahip oldukları hakların ve çalışma biçimlerinin iki etmen tarafından şekillendirildiği söylenebilir. Bunlardan bir tanesi uluslararası alanda, yani küreselleşme sürecinde yaşanan değişimler, diğeri ise ülke içerisinde gerçekleşen değişimlerdir.

Küreselleşme sürecinde; işgücü piyasasında yaşanan bazı değişim ve sorunlardan olabilir. Bu süreçte imalat sektörünün istihdam kapasitesi düşebilir. Hizmet sektörünün istihdam yaratmadaki payının artması, işgücüne olan talebin mavi yakalılardan beyaz yakalılara doğru kayması şeklinde değişimler olabilir. Kadın ve çocuk emeğinin emek piyasasındaki payının artması ve kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması şeklinde sorunlar olabilir. Taşeronlaşma ve fason üretime bağlı olarak merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası oluşabilir. Tam zamanlı çalışma şekilleri giderek yerini kısmi zamanlı ve çağrı üzerine çalışmaya bırakabilir. Bunlara bağlı olarak iş güvencesinden yararlanan çekirdek işçi sayısının hızla azalması, toplam işçi sayısının hızla artması neticesinde; iş bulabilme kaygısının artması ve işsizliğin tüm ülkelerde yapılaşarak, çalışanlar üzerinde önemli bir baskı unsuru haline geldiği

görülebilmektedir (Akkaya, 2003: 222). Sayılan sorunların tamamının Türkiye ekonomisi ve işgücü piyasasını etkileyerek köklü değişikliklere yol açtığını söylemek mümkündür.

### **2.1. Türkiye Ekonomisinin ve İşgücü Piyasası Yapısının Hak Aramaya Etkisi**

1980'li yıllarda ihracata dayalı büyüme politikaları izlemeye başlayan ve ekonomi politikalarında, küreselleşme sürecinin de etkisiyle köklü değişimler yaşanan Türkiye'de, bu süreçle birlikte piyasa ekonomisine doğru hızlı bir geçiş yaşanmaya başlanmıştır (Kızıroğlu, 2014: 62). Küreselleşme süreci ve beraberinde getirdiği "kayıt dışı ekonomi" kavramı; işçilerin çalışma hayatındaki haklarının korunmasını sağlamak yerine, söz konusu korumanın esnekleşmesine neden olmuştur. Ücretlerin piyasa koşullarına göre şekillenmesi, sendikal düzenlemenin ve hakların olmaması, sosyal güvenlik şemsiyesinin bulunmaması gibi durumlar, çalışma yaşamından kaynaklanan hakların korunmasının esnekleşmesine örnek olarak verilebilir. Bunun yanında işverenlerin, söz konusu korumanın getirdiği yükümlülüklerden kaçınmaya çalışarak, bireysel iş sözleşmelerini kendi çıkarları doğrultusunda hazırladıkları söylenebilir. Bunun sonucunda; iş güvencesi olmayan bir işçinin işten çıktığında ya da çıkarıldığında, birçok hukuksal ve sosyal haktan mahrum kaldığı görülebilmektedir (Altındağ, 2013: 11).

Türkiye'de katma değeri düşük nihai malların üretilmesi; emeği etkileyen, korumasız bırakan ve değersizleştiren unsurlardan bir diğeri olarak değerlendirilebilir. Ülke ekonomisinde katma değeri yüksek mallar üretildiği zaman, emek faktörü daha önemli duruma gelebilmektedir. Çalışanların ekonomik ve sosyal refahı artabilmektedir. Diğer yandan, katma değeri düşük mal üreten işyerlerinde işçilerin daha az önemsendiği ve işverenin gözünde işçi kavramının önemini kaybettiği, sonuç olarak işçinin korumasız kaldığı söylenebilir. Katma değeri yüksek mal üreten işyerlerindeki işçilerin daha fazla önemsenmesinin yanında, bu durum işçi ücretlerine yansıtılabilmekte, söz konusu işyerlerinde çalışan işçiler diğer işçilere nazaran daha yüksek ücret alabilmektedir. Ekonomik gücü fazla olan işçilerin, ekonomik gücü az olan işçilere göre haklarının ve hak arama konusunda farkındalıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Düşük ücretle çalışan işçilerin ekonomik güçleri olmadığından, haklarını aramama ya da arayamama durumları söz konusu olabilmektedir. Bu durum onları kayıt dışı çalışmaya doğru yönlendirebilmektedir. Türkiye'deki işçilerin genellikle katma değeri

düşük mal üreten işletmelerde çalışıyor olmaları, kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasındaki etkenlerden bir tanesi olduğu söylenebilir.

Diğer yandan, Türkiye'de izlenen ekonomi politikalarının bir sonucu olarak; emeğin (özellikle de vasıfsız emeğin) değersizleştirilmesi, sanayinin ekonomideki nispi payının düşüklüğü, tasarruf ve yatırımların yetersizliği, dış ticaret açıkları gibi nedenlerin de istihdamın daralmasında önemli rol oynadığı söylenebilir. Ortaya çıkan istihdam sorununun hızlı bir şekilde gelişerek, büyümeye çalışan Türkiye için çok önemli bir sorun haline geldiği görülebilmektedir (Kızıroğlu, 2014: 62-63). Giderek artan istihdam sorunu işçilerin işsiz kalma korkularını artırmakta, yaşanan korkuların hak arama sürecine de yansımaları olmaktadır.

İşsizliğin yanında, kayıt dışı istihdam ve işyeri ölçeklerinin küçük olması gibi etkenler, hak elde etmeyi temel bazda etkileyebilmektedir (Çukur, 2003: 13). Belirtilen nedenlerin yanında; Türkiye'deki taşeron ve atipik çalışma şekilleri de hak arama sürecini etkileyen nedenlerdir. İşgücü piyasası yapısı içinde sendikasızlığın artması da hak arama sürecini etkileyen bir diğer en önemli nedendir.

### **2.1.1. Kayıt Dışı İstihdamın Hak Aramaya Etkisi**

Kayıt dışı istihdam; niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu bir ülkede işçiler kayıt dışı çalışmaktan korktuğu için hakkını aramak istemeyebilir. Bu gibi durumlarda işçiler asgari şartları sağlayan haklarına razı gelebilmektedir. İşçi için gerçek kazanç üzerinden sigortasının bildirilmesi önem arz etmemekte ve onun için sigorta kaydının olması yeterli hale gelebilmektedir. Diğer yandan işgücü piyasası içinde bazı sektörlerde kayıt dışı çalıştırma “yerleşmiş bir algı” olabilmekte ve işçiler de bu algıyı zamanla kabullenebilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın en fazla karşımıza çıkan türü; sigortalılık niteliğine haiz bir kişinin SGK'ya hiç bildirilmemesidir. 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendine göre bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan gerçek kişiler “sigortalı” sayılmakta olup, söz konusu kişilerin işverenleri tarafından bildirimlerinin yapılması yasal bir yükümlülüktür. Böyle bir kimsenin bildirimini yapılmaması ise; kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sosyal güvenlik edimlerinden

faydalanamamasına ve sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmasına neden olabilir (Bulut, 2009: 24).

Kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran nedenler; toplumsal veya yapısal nedenler olduğu gibi en önemlisi ekonomiden kaynaklanan nedenler olabilir. Ekonomik nedenler arasında; geçmişte yaşanan makroekonomik istikrarsızlık ve yüksek enflasyon, işveren ve işgücü üzerindeki yüksek vergi ve prim oranları, yüksek işsizlik gibi etmenler sayılabilir (Tansel, 2012: 89). Bahsedilenler arasında kayıt dışı istihdamı artıran en önemli neden olarak, istihdam üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik prim oranlarının yüksekliği gösterilebilir. Türkiye’de ücretli çalışanlar üzerindeki mali yükümlülükler; ücretli çalışanların vergi yükü, işçi/işveren SGK primleri, kıdem tazminatları ve istihdamla ilgili diğer yükümlülüklerden oluşmaktadır. Bu açıdan net asgari ücret ile brüt asgari ücret arasındaki büyük fark, kayıt dışı istihdamı teşvik eden önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Farkın ortaya çıkmasının nedeni, asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir ve damga vergisi, sigorta primleri ve işsizlik ödeneği fonu kesintisi olarak sayılabilir (Güloğlu, 2005: 43).

Kayıt dışı çalışmaya sebep olan yapısal nedenler ise; işyerlerinin çoğunluğunun küçük ölçekli olması, işyerlerinin denetiminin sağlanamaması, kurumlar arası bilgi akışının ve işbirliğinin eksikliği, nakit kullanımının yüksekliği dolayısı ile kayıt tutulmaması gibi etmenler olarak belirtilebilir. Toplumsal nedenler olarak; yolsuzluklar, kamu harcamalarında israf olduğu yaygın inancı dolayısı ile vergi ve prim ödemede isteksizlik, vergi ödeme bilincinin eksikliği ve sıkça çıkarılan afların toplumdaki adalet duygusunu zedelemesi sayılabilir (Tansel, 2012: 89). Bütün sayılan nedenlerin yanında; kişilerin sahip oldukları öznel nedenler, kişileri kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir. Kendi iradeleri ile kayıt dışında çalışanlar; yabancı kaçak işçiler, çocuk işçiler, SGK’dan çeşitli adlarla aylık ya da gelir alanlar, işsizlik geliri elde edenler, sosyal yardım ve hizmetten yararlananlar, yüksek gelir elde etmeyi sosyal güvenliğe tercih edenler vb. şeklinde sıralanabilir. Çalışanların haklarını arama konusunda yetersiz ve eğitimsiz olmaları, işverenleri çalıştırdıkları kişileri SGK’ya bildirmeme şeklinde bir eğilime sürükleyebilmektedir (Karaarslan, 2010: 41).

İşverenlerin kayıt dışı çalıştırma eğiliminde olmasının yanında, işçilerin çeşitli nedenlerden dolayı haklarını kullanmamayı baştan kabul ederek kayıt dışı çalışmak istemeleri de söz konusudur. İşçiler; fazla ücret alma veya resmi kayıtlarda yer almama gibi tutum içinde oldukları zaman, iş sözleşmesinin yapılmasını ve sosyal güvenlik kapsamına girmeyi kabul etmediği görülmektedir. Bu kişiler çalışma sürelerine

uymaksızın veya yıllık ücretli izin döneminde ödeme yapılmaksızın çalışma eğiliminde olabilmektedir.

Söz konusu kayıt dışı çalışan işçiler; sigortanın sunduğu edimlerin yanında, sigortalılığa dolaylı olarak bağlı olan ücret, izin, işsizlik ödeneği, ihbar, kıdem tazminatı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneğinden yararlanma gibi haklardan da mahrum kalabilmektedirler. Söz konusu hakların elde edilmesi; sigorta kaydının tutularak, sigortaya gün veya ücret üzerinden yapılan bildirimler neticesinde gerçekleştirilen hesaplamalar ile mümkündür. Hiç sigorta kaydı olmadan çalışmanın yanında kayıt dışı istihdamın diğer bir türü olan eksik gün ve eksik kazanç bildirilmesi de giderek artmaktadır.

İşverenlerin, istihdam ettikleri personelin çalışma gün sayılarını ve/veya sigorta primine esas kazanç tutarlarını SGK'ya eksik bildirmeleri, kayıt dışı istihdamın diğer bir örneği olarak sayılmaktadır. Bir sigortalıya ödenmiş olan ücretin düşük gösterilmesi, kayıt dışı çalışma haricinde birçok kaybı da beraberinde getirmektedir. Bahsedilen kayıplar hem devlet hem de sigortalı açısından önem arz etmektedir. Örneğin; SGK daha az tutarda prim toplamaktadır. Sosyal güvenlik açıkları ortaya çıkmaktadır. Sigortalının yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı düşük olmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde bağlanacak gelir düşük olmaktadır. Sigortalıya ilişkin prim gün sayılarının eksik bildirilmesi; SGK'nın bildirilmeyen gün kadar prim kaybına uğramasına, sigortalı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bir takım hak ve menfaatlerinin ihlaline ya da söz konusu haklardan gecikmeli olarak yararlanmalarına yol açabilmektedir (Bulut, 2009: 26).

İşgücü piyasası içerisinde kayıt dışı çalışan işçilerin oranı oldukça önem arz etmektedir. Türkiye işgücü piyasasında kayıt dışı çalışanların oranı oldukça fazladır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine göre; herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı 2015 yılı Ocak döneminde %32,4 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK verilerine göre kayıt dışı istihdam oranı %32,4 olmakla birlikte söz konusu oran sadece herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışan fertleri kapsamaktadır. Sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olarak çalıştığı halde, sigorta gün ve kazançları eksik bildirilen çalışanlar, söz konusu oran belirlenirken dikkate alınmamıştır. Eksik gün ve eksik kazanç bildiriminin de bir kayıt dışı istihdam çeşidi olduğu düşünüldüğünde, Türkiye'de ücret ve çalışılan gün bazında gerçek kayıt dışı istihdam oranının sanılandan yüksek olduğu söylenebilir.

Türkiye’de kayıt dışı çalışmanın fazla olması; haklar konusunda yaşanan sorunlara yönelik yapılan ihbar/şikayet istatistiklerine de yansımıştır. 15.11.2010 – 31.05.2013 tarihleri arasında ALO 170 hattına yapılan 409 bin ihbar/şikayet başvurusunun %78’i kayıt dışı istihdam konuları ile ilgilidir (ÇSGB ALO 170 İstatistikleri, 2013).

### 2.1.2. İşsizliğin Yaygın Olması ve İşini Kaybetme Korkusunun Hak Aramaya Etkisi

TÜİK’e göre işsizlik; “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişilerin iş sahibi olmaması” şeklinde tanımlanmıştır. İşsizlik oranı ise bu kişilerin, işgücü içindeki oranını vermektedir (TÜİK, 2011). Türkiye işsizlik oranları 2008 (%11), 2009 (%14), 2010 (%11,9), 2011 (%9.8), 2012 (%9.2), 2013 (%9.7) şeklinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2014: 8). 2014 yılı işsizlik oranı ise %9,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde bu oran %9 iken kadınlarda %11,9 seviyesindedir. 2014 yılındaki işsiz kişi sayısı ise 2 milyon 853 bin kişidir. 15-24 yaş aralığındaki kişilerde işsizlik oranı %17,9 iken, 15-64 yaş aralığındaki kişilerde %10,1 seviyesindedir (TÜİK, 2015: 1).

İşsizlik oranları ülkelerin ekonomik ve istihdam yapıları hakkında bilgiler verir. Ekonomik ve istihdam politikaları çoğu zaman işsizliğin azaltılmasına yönelik yapılmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye işgücü piyasasında işsizlik önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşsizlik yükseldiği zaman ülke ekonomik ve sosyal yapısında olumsuz sonuçları meydana getirmektedir. Hatta bazı durumlarda işsizliğin insan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu da söylenebilir. Çünkü işsiz kalan kişilerin ruh sağlığında hastalıklar meydana gelebilmektedir. İşsizliğin artması, işçilerin haklarında ve hak arama konusunda sorunlar meydana getirebilmektedir (Kapar, 2012: 73). İşçiler iş uyuşmazlığı yaşadığı zaman işsiz kalma korkusuyla işyerinde haklarını kullanma konusunda zorluk çekebilmektedir.

İşsizlik oranının yüksek olması, işçilerin haklarını kullanmalarını önünde önemli bir engel olabilmektedir. İşçi eğer, başka işçilerin, işini almaya hazır olduğunu bilmekteyse ve istihdam alternatiflerini az olarak algılıyorsa, işçinin hakkını arama ve

ısrar etme konusunda daha az risk alma eğiliminde olması muhtemeldir. İşveren açısından ise tam tersi şekilde, mevcut işçilere olan bağımlılığı azalabilmektedir. İşsizlik düzeyinin yüksek olduğu ve işçilerin işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları sosyal yapılar, işçileri haklarını kullanmaktan kaçınmaya doğru yönlendirebilmektedir (Seçer, 2010: 113). Bu durumda işçiler, işini kaybetmemek için işverenin istediklerini yapma ve uyumlu birer işçi olma baskısı altında çalışabilmektedir. Çünkü dışarıda yerini alabilecek çok sayıda işsiz bulunmaktadır ve işini kaybettiğinde tekrar iş bulma olasılığı düşüktür. Bu gibi durumlarda işçiler, iş bulsa da kayıt dışı çalışma olasılığı yüksektir.

Seçer'in (2010) aktarımına göre Weil (1991), işçilerin haklarını kullanmalarını etkileyen dolaylı faktörlerden biri de işverenin misilleme yapma ihtimali olduğunu ifade etmiştir. İşçi psikolojik olarak işverenin işyerinde kendisine yönelik bir ölçme sürecine girmesinden çekinebilmektedir. Misilleme, işçinin daha kötü bir işte görevlendirilmesi veya bunun daha da ötesi işten çıkarılma olarak yaşanabilmektedir (Seçer, 2010: 105).

Ayrıca işçinin terfi etmesinin engellenmesi, sürekli baskı altında tutulması gibi durumlarla da karşılaşılabilir. Bu durumda, işçi bazı haklarını kullanmaktan kaçınabilmektedir. İşçilerin işlerini kaybetme korkusu nedeniyle kullanamadıkları haklarla ilgili Türkiye'de bazı araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Seçer'in (2010) aktarımına göre Demir (2006) çalışmasında, işçilerin olağanüstü durumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik'e göre iş sağlığı ve güvenliği kurullarını toplantıya çağırabilme yetkilerinin olduğunu, farklı nedenlerden dolayı bu yetkinin işçiler tarafından kullanılmadığını tespit etmiştir (Seçer, 2010: 107).

Bazı işçi grupları çeşitli haklarını kullandıkları zaman, kariyerleri ile ilgili sorunlar yaşayabileceklerini ve bu nedenle bir takım haklarını hiç kullanmamayı tercih ettiklerini ifade etmektedirler. Çalışan anneler bu işçi gruplarına örnek olarak gösterilebilir. Çalışan kadın, annelik durumunda, belli bir süre çocuğuna bakım sağlamak üzere ücretli/ücretsiz izinli olarak işinden uzak kalmaktadır. İşe tekrar döndüğünde daha düşük bir ücretle çalışma riskiyle veya kariyer ilerlemesinde duraklamalarla karşılaşabilmektedir. Hatta işine son verilme ihtimali dahi bulunmaktadır. Söz konusu sorunları yaşayabileceğini düşünen çalışan kadınlar hamilelik öncesi ve sonrası izinlerinin tamamını kullanmaktan kaçınabilmektedir. Hatta "çalışan anne" olarak ayrımcılığa maruz kalmamak için, daha fazla çalışmayı tercih etmeleri dahi söz konusudur (Seçer, 2010: 106).

### 2.1.3. Sendikasızlığın Hak Aramaya Etkisi

6356 sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu'nda sendika; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları, ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır.

Türkiye'nin de kabul ettiği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme'de, sendikaya üye olma hakkı; “Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.” şeklinde hükme bağlanmıştır.

1982 Anayasası'nın 51'inci maddesiyle de sendika hakkı güvence altına alınmıştır: “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”

Sendika hakkı, 6356 sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu'nun 17'nci maddesinde tanımlanmıştır: “On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir. Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir. Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.”

Uluslararası ve ulusal hukukta çeşitli yasalarla güvence altına alınan temel sendikal haklar, ekonomik ve politik nedenlerle engellenmeye çalışılmaktadır. Kapitalist sistem güç kaybederse, işgücü maliyetleri artacağı düşüncesinden hareketle, işgücü yapısının küçük parçalara bölünmesi sağlanarak, örgütlenme kültürü yok edilmek istenmektedir. Küçük parçalara bölünmek, işgücü piyasasında kendisini atipik çalışma şekli olarak göstermiştir. Atipik çalışmalar yaygınlaştıkça, örgütlenmenin değer kaybedeceği düşünülmüştür. Küçük parçalara bölmenin yetmediği durumlarda; sistemli bir şekilde iş yasaları ihlal edilerek, sendikal örgütlenmelere engel olmaya çalışılmaktadır. İşçiler arasındaki örgüt kültürü yok edildiği zaman, işçileri işten atma tehdidiyle sindirmek veya farklı yöntemlerle işçilerin haklarını aramalarını engellemek daha kolay hale gelebilmektedir (Taşkıran, 2011: 2).

Sendikal hareketin bütün dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de her geçen gün biraz daha zayıfladığı söylenebilir. İşçi sınıfı nicel olarak büyürken, mevcut sendikal hareket buna paralel bir genişleme gösterememekte, hatta daralmaktadır. Bahsedilen daralmanın temel nedenlerinden birkaçı; bütün dünyada sendikaları olumsuz etkileyen küreselleşme, neo-liberal politikalar, esneklik uygulamaları, üretimin sektörel dağılımdaki değişimi vb. şekilde sıralanabilir. Belirtilen faktörlerin Türkiye’ye yansıyan olumsuz sonuçları her geçen gün daha fazla hissedilmektedir. Söz konusu faktörler; ülkeye özgü yapısal, kurumsal, hukuksal ve yasal-siyasal koşullarla birleştiğinde ortaya çıkan durum sendikalar açısından çok daha vahim olabilmektedir. Türkiye’de artan işsizlik, kayıt dışılık, taşeronlaşma, işgücü niteliğinin geliştirilememesi, işyeri ölçeklerinin her geçen gün küçülmesi, ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik, sendika karşıtı işveren ve hükümet politikaları vb. faktörlerin, sendikalaşma oranını önemli ölçüde düşürdüğü söylenebilir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 36). Türk sendikacılığında sendikalaşma oranı düştükçe; sendikanın etkinliği azalmakta ve temsil gücü zayıflamaktadır. Neticede işçiler arasındaki güven ve dayanışma duygusu giderek azalmaktadır (Selamoğlu ve Urhan; 2009: 136). Belirtilen nedenlere bağlı olarak, Türkiye’de sendikalı işçilerin oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. ÇSGB’nin 2015 Temmuz ayı istatistiklerine göre sendikalı işçilerin toplam işçiler içindeki oranı sadece %11,21’dir (ÇSGB Temmuz İstatistik, 2015). Özellikle inşaat sektöründe sendikalılık oranının çok düşük olduğu tespit edilmiştir<sup>17</sup>. Diğer taraftan, kayıt dışı çalışan işçiler de hesaba katıldığında, sendikasız işçi oranı belirtilen orandan daha yüksek olarak hesaplanabilir.

Türkiye’de esas itibariyle işçi sendikaları tüm işçileri temsil etmektedir. Buna karşın, sendikalı ve sendikasız işçilerin menfaatleri her zaman örtüşmeyebilir. Bir sendikaya üye olmanın sağlayacağı bir takım faydalar bulunmaktadır. İşçilerin kayıt dışı çalışmasına yol açan bir diğer muhtemel sorunun sendikasızlık olduğu söylenebilir. Sendikalı işyerlerinde kayıt dışı istihdam sorununun daha az olduğu, yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkan bir bulgudur (Andaç ve Çukur, b.t.: 1).

<sup>17</sup> 2015 Temmuz ayında, işkollarındaki sendikalaşma oranı şöyledir: Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık (%26), gıda sanayi (%13), madencilik ve taş ocakları (%19), petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç (%10,5), dokuma, hazır giyim ve deri (%9,5), ağaç ve kâğıt (%8), iletişim (%23), basım, yayım ve gazetecilik (%6), banka, finans ve sigorta (%32,8), ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar (%6), çimento, toprak ve cam (%20,6), metal (%15,7), inşaat (%2), enerji (%25), taşımacılık (%8,5), gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk (%7,9), sağlık ve sosyal hizmetler (%6,8), konaklama ve eğlence işleri (%3,5), savunma ve güvenlik (%27,9), genel işler (%27) (ÇSGB 2015 Temmuz İstatistiklerinden yararlanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.)

İşçi sendikaları, işçilerin haklarını kullanmalarını destekleyen kurumların başında yer almaktadır. Yapılan birçok araştırma neticesinde sendikaların, çalışma hayatına ilişkin kuralların işyerlerinde uygulanması konusunda etkili olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca sendikalar, işçilerin hakları konusunda bilgi sahibi olmalarına da yardımcı olabilmektedir. Benzer fonksiyona sahip diğer bir grup ise, işyeri kurullarıdır. İşyeri kurulları işletmelerde daha çok iş sağlığı ve iş güvenliği alanında oluşturulmakta olup, işçilerin söz konusu alandaki haklarını kullanmalarına yardımcı olmaktadır. Belirtilen kurumların desteklenmesi, çalışma mevzuatının uygulanması ve işçilerin haklarının korunması açısından oldukça önem arz edebilmektedir. Ancak kayıt dışı istihdam gibi en temel yasal düzenlemelerin bile uyulmadığı çalışma biçimlerinde, sendikal örgütlenme ve işyeri kurullarının etkinliği tartışılabilir (Seçer, 2010: 113). Diğer yandan işçiler tarafından sendika üyeliği, işsiz kalmanın kaynağı olarak görülebilmektedir. Böyle bir ortamda, işçiler üyeliğin yaratacağı riskleri sendika ile aşacaklarına ve üyeliğin kendi lehlerine bir durum yaratacağı ihtimaline inanmamaktadır. Böyle bir durumda, sendikaların işçiler için önemini kaybettiği söylenebilir. Ancak diğer yandan çoğu işçi haklarının savunulması ve hak aramada etkili olunması açısından, sendikaların işgücü piyasasında olması gerektiği işçiler tarafından savunulan bir durumdur (Selamoğlu ve Urhan, 2009: 149).

Sonuç olarak, sendikasızlığın ve toplu iş sözleşmesi eksikliğinin yaygın olduğu Türkiye'deki işçilerin, sendikal yollarla veya toplu şekilde hak arama özelliklerini kaybettikleri söylenebilir. ÇSGB istatistiklerine göre 2011 yılında özel sektör içinde bağitlanan toplu iş sözleşmesi sayısı 735, kapsadığı işyeri sayısı 7.015 ve kapsadığı işçi sayısı ise 280.823'tür. Aynı yıl özel sektörde 9 adet grev meydana gelmiştir. Greve katılan işçi sayısı 557, greve katılan işyeri sayısı 26'dır. Aynı yıl hiç lokavt olmamıştır (ÇSGB, 2012: 50). 2011 yılında, 5510 sayılı SSGSS Kanunu'na göre 4/1-a sigortalı sayısı ise 11.547.134'tür (SGK İstatistik, 2011). 2011 yılında toplam sigortalı işçi sayısı içinde %2,4 işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlandığı tespit edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının az olmasından, işçilerin haklarının savunulması bırakıldığı sonucu çıkarılabilir.

#### **2.1.4. Taşeronlaşmanın Hak Aramaya Etkisi**

Kanuni düzenlemelerde “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” şeklinde tanımlanan iş ilişkisi, işgücü piyasasında “taşeron çalışma” şeklinde bilinmektedir. Asıl işveren-alt

işveren sistemi, kanunda tanımlandığı şekliyle uygulandığı zaman, işin uzman kadro tarafından yapılıp verimin artırılması yoluyla, işgücü piyasasına kolaylıklar sağlayabilir. Ancak, taşeron çalışma sisteminin uygulanmasının, Türkiye’de farklı sıkıntıları da beraberinde getirdiği söylenebilir.

Aynı işyerinde çalışan; fakat farklı işverenlere tabi olan işçilerden taşeron işçi olarak çalışanların, daha ağır koşullarda çalışmaları, daha düşük ücret almaları ve iş güvencesinden diğerlerine göre büyük ölçüde yoksun bulunmaları söz konusu olabilir. Yer yer bu durumun aşılması için mücadele edilmesi gerektiği yönünde bir tepki olmasına rağmen, işsizliğin büyük boyutlarda seyrettiği günümüzde, sorunlar karşısında daha çok mevcut işi korumaya yönelik çözümler üretilmeye çalışılması söz konusudur (Akkaya, 2003: 231).

Üretimde esneklik adı altında, piyasada üretim süreçlerinin parçalanması söz konusu olabilmektedir. Olası krizlerden en az düzeyde etkilenmek isteyen ana firmalar, işlerini birden fazla alt işveren (taşeron) arasında paylaştırarak, krizin etkilerini alt işverenlere yansıtabilirler. Piyasada kendi aralarında kıran kırana rekabet ilişkisi içerisinde olan ve ana firmadan iş alma baskısı altında bulunan alt işverenler, yasaların gereklerini yerine getirmek yerine, rekabetin gereklerini yerine getirmeyi seçmek zorunda kalabilirler (Özveri, 2014: 143). Ana firma bir işin yapılmasını istediğinde, onun istediği zamanda ve günde işin yetiştirilmemesi, sözleşmenin sona erdirilmesi sonucunu doğurabilmektedir. Bu nedenle, örneğin günde işçinin 11 saatten fazla çalışmasını yasaklayan kural alt işvereni bağlamamakta, alt işveren yasayı değil ana firmanın talimatlarını uygulamayı tercih etmek zorunda kalabilmektedir (Özveri, 2014: 143-144).

Taşeron işçilerinin çoğu zaman; yıllık izin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik ödeneğinden yararlanma gibi hakları ellerinden zorla alınabilmektedir. İşçilerin hakkını tam olarak vermek istemeyen işverenlerin, iş sözleşmelerini her yıl yeniledikleri ve işçilere ibraname imzalattıkları sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatı gibi hakların önüne geçebilmek için, işveren çalıştırdığı işçilerin sigorta bildirimlerini her yıl 11 ay olarak yapabilmektedir. İşçiler söz konusu haklarının ellerinden alındığının farkında olsalar da; işsiz kalmamak için haklarından feragat ettikleri görülmektedir. Tüm haksızlıklara rağmen, işçilerin bir şekilde hayatlarını devam ettirmek zorunda olmaları, haklarının verilmediği çalışma şartlarına razı olmalarına neden olabilmektedir. Çoğu zaman işçiler kendilerinden daha kötü şartlarda

çalışan kişilerle kendi çalışma şartlarını karşılaştırabilmektedir. Kendi çalışma şartları biraz daha iyi durumda ise, durumlarına razı gelebilmektedir.

### **2.1.5. Atipik Çalışma Şekillerinin Hak Aramaya Etkisi**

Atipik çalışma, tipik çalışmanın aksine, zaman ve işyeri açısından esnetilmiş olup, tam süreli, güvenceli ve ücretli çalışma şekilleri dışındaki; kısmi süreli, geçici, yevmiyeli, kendi hesabına, evde çalışma ya da ücretsiz aile çalışması gibi çalışma şekillerini içermektedir. Atipik çalışma şekilleri genellikle, içinde düzensizliği, kuralsızlığı ve korumasızlığı barındıran eğreti istihdam çeşitleri olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de atipik çalışanların genellikle iş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamı dışında bırakıldıkları görülebilir (Karadeniz, 2011/c: 83). 5510 sayılı SSGSS Kanunu’nda yapılan değişikliklerle, tam gün çalışmayan işçilerin, sosyal güvenliğin maliyetini kendilerinin karşılamaları koşuluyla, sosyal güvenlik kapsamında bulunmalarını sağlayan düzenlemeler yapılmıştır. Bu durumda sosyal güvenliğin maliyetinin, atipik şekilde çalışmak zorunda kalarak eksik gelire mahkûm olan çalışanlara yüklenmiş olduğu söylenebilir (Özveri, 2014: 136). Durum böyle iken işçiler, atipik olarak dahi kayıtlı çalışmak istememektedir.

Atipik çalışanların haklarını aramak istemeleri durumunda yasal olarak yapılması gereken işlemler, tipik çalışmanın aksine daha zor olabilmektedir. Örneğin; ev işlerinde çalışanların kayıt altına alınması ve söz konusu kişilerin çalıştıkları işyerlerinin denetimi kolay olmamaktadır. Denetim elemanları, söz konusu kişilerin çalıştığı haneye denetime gittiklerinde; ev sahibi ve ev çalışanı doğru beyan vermeyebilmektedir. Misafiriğe gelindiği, çalışan olmadığı ileri sürülebilme, denetim elemanlarının haneye tecavüz ettiği gerekçesiyle evin kapısının açılmaması gibi zor durumlarla karşılaşılabilir. Hatta denetim elemanı aleyhinde şikayetçi olunabilmekte, davalar açılabilir. Bu gibi olası nedenler, esnek ve eğreti çalışmaların kayıt altına alınmasını güçleştirmektedir.

### **2.1.6. Küçük İşletmelerde Çalışmanın Hak Aramaya Etkisi**

Bir işletmenin küçük işletme sayılabilmesi için asgari çalıştırması gereken işçi sayısı konusunda farklı tanımlar bulunmaktadır. Bazı tanımlar çalıştırılan işçi sayısını dikkate almaktayken, bazı tanımlar işçi sayısı ile satış hasılatını birlikte

değerlendirmekte ya da işletmenin mali bilançosunu dikkate almaktadır (ILO, 2006, 1). Türkiye’de bu husus işçi çalıştırma sayısı açısından değerlendirilmiş olup, yönetmelikte yer alan tanımı “mikro işletme” ve “küçük işletme” şeklinde yapılmıştır. Mikro işletme, 10 kişiden az işçi çalıştıran işletme olarak tanımlanmışken, küçük işletme 50 kişiden az işçi çalıştıran işletme olarak tanımlanmıştır (KOBİ Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik).

İşletme büyüklükleri, işçi haklarının tam manasıyla teslim edilmesi açısından önem arz etmektedir. İşletmeler küçüldükçe daha az işçi istihdam edilmesine karşın, işçi hakları konusunda yaşanan sorunların arttığı ifade edilebilir. Küçük işletmelerin ekonomik gücü az olduğundan, bu durum işçi haklarına da yansiyabilmektedir. Küçük işletmeler genellikle kanunlar tarafından da korunmaya çalışılmıştır. Örneğin İş Kanunu’nda yer alan ve 3 işçiye kadar işçi çalıştıran esnaf işletmesi işçileri, İş Kanunu hükümlerine tabi olmamaktadır. Bunun haricinde, küçük işletmelerde işçi hakları konusunda bilgi eksikliğinin bulunduğu da bahsedilebilir. Küçük işletmelerin aksine, büyük işletmelerin personel birimleri bulunmakta ve bahsedilen birimler işçi hakları ve uygulamaları konusunda uzmanlaşmışlardır. Ancak küçük işletmelerde işverenlerin çoğunlukla, işçi hakları konusunda teferruatlı bilgiye sahip olmadıkları söylenebilir.

Çukur’un (2003) aktarımına göre Uzun (1999), küçük işyerlerinde istihdam ve çalışma koşullarının kendine özgü yanları olduğunu ifade etmiştir. Bu tür işyerlerinde çalışan işçiler genellikle bireysel sözleşmelerle, tanıdık aracılığıyla işe alınmaktadır. İşçilerin çoğu, nitelik gerektirmeyen veya az nitelik gerektiren işlerde çalışmaktadır. Söz konusu işçiler genellikle, bireysel olarak işverene karşı baskı oluşturacak güçte değildirler. İşçi ücretleri ve diğer çalışma koşulları, çoğunlukla işverenin isteği doğrultusunda belirlenmektedir. Aksi halde, işçinin işine son verilmesi anlamına gelebilmektedir (Çukur, 2003: 18).

Türkiye işgücü piyasasında ücretli çalışanların önemli bir kısmı enformel ilişkilerin hakim olduğu küçük işletmelerde istihdam edildiği görülmektedir. Türkiye ekonomisi öteden beri küçük işletmeciliğe dayanmaktadır. Türkiye’de 2006 verilerine göre özel sektör işletmelerinin %94’ü 1-24 işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır (Selamoğlu ve Urhan; 2009: 137). 2014 yılındaki - Türkiye’de sigortalı istihdam edilen kişi sayısına göre işletme büyüklükleri tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6: Türkiye’de Sigortalı Sayısına Göre İşletme Büyüklükleri**

İşyerinde Çalıştırılan Sigortalı Sayısı	İşyeri Sayısı	Toplam İşyeri İçindeki Oranı (%)	Toplam Çalışan 4-1/a Sigortalı	Toplam Sigortalı İçindeki Oranı (%)
1	590.212	35	590.212	4,4
1-3	1.046.372	62,2	1.674.626	12,6
1-9	1.434.262	85,3	3.900.577	29,4
1-19	1.568.014	93,3	5.685.531	42,9
1 -29	1.611.714	95,9	6.726.286	50,8

**Kaynak:** 2014 SGK İstatistikleri.

2014 Aralık SGK istatistiklerine göre; SGK’ya kayıtlı sigortalı işçi çalıştıran işyeri sayısı 1.679.990’dır. Aynı yıl toplam işçi sayısı 13.240.112’dir. Tablo 6 incelendiği zaman; Türkiye’de işyeri büyüklüklerine ve çalışan sayılarına bakıldığında, işletmelerin büyük bölümünün küçük işletmelerden oluştuğu görülmektedir. 1-29 arası sigortalı işçi çalıştıran işletmelerin toplam içindeki oranı %95,9’dur.

İşletmenin büyüklüğü, çalışılan işin niteliği, çalışma süreleri, cinsiyet vb. faktörler, sektörlerde kayıt dışı istihdamın oluşması açısından belirleyici bir konumda yer almaktadır. Belirtilen değişkenler, kayıt dışı istihdam ile mücadelede hangi araçlarla ve hangi alanlarda mücadele edilmesi gerektiği konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. İşletme büyüklüğünün, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi gereken alanlar içerisinde kritik bir konumunda bulunduğu söylenebilir. Temmuz 2015 TÜİK verilerine göre; 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı %56,3’tür. 10- 24 işçi çalıştıran işyerlerinde bu oran %18,8’dir. 25-49 işçi çalıştıran işyerlerinde ise %10,9’dur. 50 ve üstü işçi çalıştıran işyerlerinde bu oranın %3,1 daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, kayıt dışı ile mücadelede özellikle küçük işletmelere odaklanan bir politikanın üretilmesinin zorunlu olduğunu göstermektedir.

Büyük ölçekli işletmeler, devletin işçiler için sunduğu yasal teşviklerden yararlanmak için kayıt dışı çalıştırmamaya özen gösterdikleri uygulamada karşılaşılan bir durumdur. Bu durumda işletme ölçeği büyüdükçe, bir işçi için ödenen ortalama işçi giderleri de düşmektedir.

İşletme özellikleri, işçilerin hakları ile ilgili bilgiye ulaşma düzeylerini ve misilleme durumu ile karşılaşma olasılıklarını etkileyebilmektedir. Örneğin, insan kaynakları politikalarının bir parçası olarak, çalıştırdıkları işçilere hakları ile ilgili daha fazla bilgi veren ve hak ihlallerini ihbar edenlerin zor belirlendiği büyük işletmelerde çalışan işçilerin, haklarını kullanma ihtimalleri daha yüksek görülmektedir (Seçer, 2010:

106). Yapılan araştırmalar neticesinde, işçilerin sahip oldukları haklardan bazılarını büyük işletmelerde daha rahat kullandıkları tespit edilmiştir. Örneğin, işletme büyüklüğü ile işçilerin sendika üyesi olmaları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Küçük bir işletmede işçinin sendika üyesi olma ihtimali düşükken, büyük işletmelerde işçiler; daha fazla koruma ihtiyacı hissettikleri, yabancılaşmayı ve misilleme yapılması ihtimalini azalttığı için, sendika üyesi olmayı daha fazla isteyebilmektedir (Seçer, 2010: 106).

### 2.1.7. İşçi Devir Hızının Yüksekliği ve Hak Aramaya Etkisi

İşçi devir hızının hesaplanması toplam işe giriş veya toplam işten çıkışların ortalama işgücüne oranı şeklinde tanımlanabilir. Yılmaz ve Halıcı'nın (2010) aktarımına göre Tütüncü ve Demir (2003), işçi devir hızının tanımını; belirli bir dönemde, toplam işten çıkan işçilerin işyerindeki çalışan toplam işgücüne oranı şeklinde yapmıştır. Bir işyerinde veya ülkede işten ayrılmalar arttığa, işgücü devir hızı da artmaktadır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 94). Bir ülkedeki işçi devir hızına bakılarak, o ülkedeki çalışılan süreye bağlı olarak kazanılan işçi haklarının ne kadarının elde edildiği konusunda bilgi sahibi olmak mümkündür. İşçilerin çalışma hayatında sahip oldukları hakların büyük çoğunluğu, çalışılan süreye bağlı olarak kazanılan haklardır. Örnek olarak; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve buna benzer birçok hak verilebilir.

Türkiye'de işçi devir hızının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. 1999-2008 yılları arasında işçi devir hızının 0,3'lerden 1'in üzerine çıktığı tespit edilmiştir. Her yıl ÇSGB'ye kayıtlı işçi sayısı kadar işe giriş-çıkışın olması, kıdem tazminatının ne kadarının ödendiği konusunda kuşku yaratmaktadır. Nitekim ÇSGB verileri üzerinden yapılan analiz neticesinde, 2008 yılı itibariyle sözleşmesi sona erenlerin, en fazla %22'sinin kıdem tazminatına hak kazandığı görülmektedir (Karadeniz vd., 2011: 296). Dolayısıyla, işçi devir hızı yüksek olan ülkelerde, işçilerin çalıştıkları süreye bağlı olarak kazandıkları haklarını önemli ölçüde elde edemediklerini söylemek mümkündür.

Bahsedilen ekonomik ve işgücü piyasası yapısal özellikleri işçilerin haklarını ve hak arama sürecini yakından ilgilendirmektedir. İşçilerin hak arama sürecine etki eden bir diğer yapı, ülkenin sosyo-kültürel yapısıdır.

## 2.2. Ülkedeki Sosyo-Kültürel Yapının Hak Aramaya Etkisi

### 2.2.1. Hak Arama Konusunda Bilgi Sahibi Olmama ve İşçilerin Eğitim Seviyesinin Hak Aramaya Etkisi

Toplam işgücü içindeki eğitilmiş işçilerin oranının düşük olması<sup>18</sup> işçi sınıfının hak arama ve haklar konusunda bilinç düzeyinin düşük kalmasına neden olmaktadır. Türkiye'deki işgücünün eğitim seviyesi, Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ortalamasının altındadır. Türkiye'de toplam işgücü içinde yer alan niteliksiz işgücünün oranı oldukça yüksektir. 2010 verilerine göre, lise altı eğitilmişlerin (okur-yazar olmayanlar dahil) toplam işgücü içerisindeki payı %63,8'dir. Belirtilen oran lise ve dengi okul mezunları için %20,4, yükseköğrenim mezunları için ise %15,8'dir (Dinçer ve Ergün, 2011: 6). Çalışma kapsamında mülakat yapılan işçilerde bu oranlar sırayla; %76, 16 ve 8'dir. Çalışmaya katılan işçilerin eğitim seviyesinin, Türkiye'deki toplam işgücünün eğitim seviyesinden düşük olduğu görülmektedir.

İşçilerin haklarını kullanmaları, hakları konusundaki farkındalık düzeyleri ile doğru orantılıdır. Farkındalık düzeyinin yüksek olması da genel olarak işçinin eğitim seviyesine bağlı bir durumdur. İşçinin sahip olduğu haklarını tam olarak bilmemesi, haklarını kullanmalarının önündeki en önemli engellerden biridir. Bu durumda işverenlerin işçi haklarını dikkate almayarak işçileri yanlış, eksik bilgilendirmeleri veya hiç bilgilendirmemeleri mümkündür.

Birçok durumda işçiler sigorta bildirimlerinin yapılıp yapılmadığı kontrol etmemektedir. Bu durum işçilerin sosyal haklar konusunda bilinç düzeyinin yeterli olmadığını göstermektedir. Sosyal güvenliğin insan hayatı için ne kadar önemli olduğunun farkında olmadan sigortasız çalıştıran işverenlerin de bilinç düzeyleri hakkında soru işaretleri akla gelmektedir. Bilgi eksikliğinin sadece işçi de değil işverende de olduğu anlaşılmaktadır (Orhan, 2011: 213).

İşçilerin genellikle sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında; genel sağlık sigortası, emeklilik işlemleri ve emeklilik haklarına yönelik farkındalıkları düşüktür (Çavuş ve

<sup>18</sup> TÜİK 2014 eğitim durumuna göre işgücü istatistiklerine göre; toplam işgücü içinde, okuryazar olmayan 682 bin, lise altı eğitilmişler 4.163 bin, lise 819 bin, mesleki veya teknik lise 638 bin, yükseköğretim 2.135 bin işçi bulunmaktadır ([http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), 05.01.2016). Okur yazar olmayanlar dahil lise ve altı toplam işçi sayısı toplam işçi sayısının yarısından fazladır (Dinçer ve Ergün, 2011: 4).

Kurar, 2014: 170). Seçer'in (2010) aktarımına göre Gustman ve Steinmeier'in (2005), yaptıkları araştırmalar neticesinde, işçilerin sosyal güvenlik haklarını değerlendirmekte zorluk çektikleri ortaya çıkmıştır. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de işçilerin emeklilik hakları hakkındaki bilgi dzeyeleri incelenmiş olup, örneklemin yarısı, emekli olduklarında alabilecekleri emeklilik aylığını belirtememiştir. Işilerin sosyal güvenlik ve emeklilik hakkında bilgi sahibi olmaları, çoğu zaman işletmelerin ve sendikaların düzenli olarak sağladıkları bilgilere bağlıdır (Seçer, 2010: 103).

Eğitim düzeyi düşük kişilerin genellikle marjinal veya kayıt dışı sektörlere yöneldikleri söylenebilir (Kiziroğlu, 2014: 68). Işiler kayıtlı çalışmaları halinde sahip olacakları hakların neler olduğunu bilmedikleri ya da hak arama sürecinin zorluklarından kaçınmak istedikleri için kayıt dışı çalışmaya devam etmektedir. Dolayısıyla kayıt dışı istihdamın sebeplerinden bir tanesinin, tarafların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi konularındaki eksiklikten kaynaklandığı söylenebilir. Çalışanlar tarafından sigortalı olmanın öneminin yeterince algılanamaması, toplumda sosyal güvenlik kültürünün ve bilincinin yeterince yerleşmemiş olması gibi sebeplerden dolayı, çalışanlar kayıt dışı çalışma eğilimi gösterebilmektedir.

Hak arama bilincinin bireysel ve toplumsal bazda oluşup oluşmadığı ülkeden ülkeye değişebileceği gibi, ülke içerisinde bölgeden bölgeye de değişiklik gösterebilir. Teknolojinin ve eğitimin gelişimine paralel olarak hak arama bilinci de artabilmektedir. Bütün gelişmelerin aksine toplumun bilinçaltındaki, her Şeye razı gelme, algısı hakların aranmamasına engel olabilmektedir. "Olanla yetinme ve içinde bulunulan duruma razı olma" toplumsal bilinçaltına yerleşen, kamusal otoriteyi eleştirme ve denetleme hakkını bertaraf eden bir tutumdur (Köküsarı, 2011: 200). Bahsedilen tutumun, hem sivil toplum örgütleri yoluyla idarenin ve işlemlerinin denetimini azaltması, hem de bireysel olarak hak arama yollarına başvurmayı olumsuz yönde etkilemesi söz konusu olabilir. (Köküsarı, 2011: 200).

Işilerin, hak ihlallerine razı gelmesinde ve olanla yetinmesi duygu ve düşüncelerini belirleyen etkenlerden biri de kişilerin dini inancı olabilmektedir. Geleneksel toplumlarda dini duyguların ve motiflerin insan düşüncesine ve davranışlarına etkisi fazla olabilmektedir. Işilerin hak arama konusunda sergiledikleri tutumlar, içinde bulunduğu toplum yapısından ve dini inanıştan etkilenebilmektedir. Dolayısıyla, din duygusunun baskın olduğu bireyler çoğu zaman haksızlıklar karşısında sesini çıkarmamaktadır.

Konu ile alakalı verilebilecek örneklerden biri; sigortasız çalıştırılıyor olmasına veya işverenin haklarını tam olarak teslim etmiyor olmasına rağmen, işçinin haklarını elde etmek için harekete geçmemesi ve “Ekmek yediğimiz işyerini mi şikayet edeceğiz!” algısının veya “Allah’a havale ediyorum!” düşüncesinin fazla olmasıdır.

Çoğu zaman işçiler; çalışmaları karşılığında elde edecekleri hakları ile din, tanıdık, arkadaşlık duygularını birbirine karıştırarak, “şükürcülük” düşüncesinin de etkisi ile işverenlerini şikayet etmekten vazgeçmekte veya denetime/kontrole gelen yetkililere doğruyu söylemekten çekinmektedir. Çalışma hayatında belirtilen durumlarla çok fazla karşılaşmaktadır (Kılıç, 2014: 78).

### **2.2.2. Tanıdık Kanalıyla Çalışma Hayatına Girmenin Hak Aramaya Etkisi**

Türkiye’de işyerlerinin büyük bir bölümü küçük işletmelerden oluşmaktadır. Küçük, kurumsallaşmamış, katma değeri düşük mal üreten ve kayıt dışı işçi çalıştırma ihtimali yüksek işyerlerinde işçi istihdam edileceği zaman genellikle tanıdık kanalıyla işe almalar söz konusu olmaktadır. İşverenlerin işe alma konusundaki yaygın tutumu işçilere yansımış olup, işçiler iş başvurusunda bulunurlarken çoğu zaman aynı kanalı kullanmayı tercih etmektedir. Tanıdık kanalıyla işe girme şeklinde oluşan istihdam yapısının, çağdaş anlamda işçi-işveren ilişkisinin oluşmasını engellediği söylenebilir. İşverenin işçiyi arkadaşı, yakını gibi görmesi durumunda, yasal çalışma kurallarının dışında farklı çalışma biçimleri ortaya çıkabilmektedir. Örneğin işçiye fazla mesai ücreti ödenmeden günde 12 saat çalıştırılabilmektedir. İş ilişkisi tanıdık vasıtasıyla kurulduğunda, işçi de işvereni yakını gibi görerek, işverenin oluşturduğu kural dışı çalışma şekillerine karşı tepki gösteremeyebilir. Benzer durumda işçinin, kendisini işe yerleştiren kişiye ayıp olacağı düşüncesiyle, işverenin belirlediği kural dışı çalışma koşullarına boyun eğerek, hak rama yoluna başvuramadığı görülmektedir. Böyle bir durumda, herhangi bir iş uyuşmazlığı yaşandığı zaman, işçiler karalanma damgası yememek için seslerini çıkaramamaktadır. Hele ki mahkemede ya da idari makamlarda hak aramak; tanıdık, hemşeri dernekleri vb. aracılığıyla işe giren işçiler için imkânsız hale gelebilmektedir. İşçiler böyle bir hak arama yoluna bir kez başvurduklarında bir daha söz konusu kanallarla işe giremeyeceklerini düşünmektedir.

### 2.2.3. İşçilerin Kırdan Kente Göç Etmesi ve Çağdaş Anlamda İşçi-İşveren İlişkilerinin Yeterince Oluşmamasının Hak Aramaya Etkisi

Türkiye’de iç göçlerin en belirgin sonuçlarından birisi, istihdamın sektörel yapısında meydana gelen değişimlerdir. Göçlerle birlikte, Türkiye’de tarımsal ağırlıklı istihdam yapısında azalma yaşanırken, sanayi ve hizmetler sektöründe işgücü yoğunluğu oluşmaktadır (Başel, 2010: 306). Küreselleşmeyle birlikte örgütlü yapısını kaybeden işçi sınıfının, göç sonrası daha da parçalı bir yapıya kavuştuğu söylenebilir. Bir tarafta, kentlerde daha önceden yerleşmiş, görece olarak çok daha örgütlü, bilinçli, kurumsallaşmış bir işçi kitlesi varken, diğer tarafta ise örgütlenme sürecinin başında bulunan, sınıf bilinci anlamında çok daha zayıf, kurumsallaşmamış bir yapı bulunmaktadır. Sürekli şehirde yaşamış işçiler, nitelikli işgücünü oluştururken; göç ile şehre gelen işçiler, niteliksiz işgücünü oluşturmaktadır. Türkiye’de niteliksiz işgücünün çoğunlukla kayıt dışı olarak çalışılan sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Niteliksiz işgücü sanayi sektörü içinde; tehlike oranı yüksek, çalışma şartlarının temiz olmadığı ve az üretken bölümlerde çalıştırılmaktadır. Belirtilen işler genellikle sürekliliği olmayan, daha az ücret verilen işler olmaktadır (İçduygu vd., 1998: 211). Göçle beraber ortaya çıkan “ikili işgücü piyasası” görüntüsü, “çifte pazar” (dual market) yapısının bir diğer örneğini oluşturmaktadır.

Hali hazırda gelişmekte olan bir ülke durumunda bulunan Türkiye’de, 1950’li yıllardan itibaren, kırsal alanlardan kentlere doğru yoğun bir göç yaşanmakta olup, göç ile birlikte istihdamın yapısı da değişmiş bulunmaktadır (Kızıroğlu, 2014: 62). Kırsal kesimde çalışma olanağı kalmadığı için kente göç eden işçilerin, kentte hayatlarını idame ettirebilmek için, yasalardan doğan çalışma haklarından vazgeçtikleri sıklıkla görülmektedir. İşçilerin belirtilen şekildeki tutumları kendi kuşaklarına aktarılabilmekte, böylelikle modern anlamda işçi olma bilinci gelişmemekte ve bunun neticesinde hak elde etme veya hak arama kavramları söz konusu işçiler için bir anlam ifade etmemektedir.

Kırdan kente yaşanan göçler neticesinde, işçilerin birçok alanda sorun yaşadıkları görülmektedir. Kır şartlarında kuralsız olarak çalışmaya alışmış bir işgücünün, kurullarla dolu şehir hayatında ve çalışma hayatında birçok sorunla karşılaşması olası bir durumdur. Kırdan şehre gelen işçilerin şehirdeki çalışma hayatına uyum sağlaması zaman alabilmektedir. Bahsedilen alışma sürecinde işçiler, haklar konusunda ödünler vermektedir. İşçiler ilk dönemlerde eğitim seviyesinin

düşüklüğünden kaynaklanan sorunlar yaşayabilmekte, haklarını öğrenme ve isteme konusunda isteksiz davranabilmektedir. Çünkü geldikleri ortamda hak arama kültürü olmadığı için, şehirde karşılaştığı iş uyuşmazlıklarına hemen tepki gösteremeyebilir. Kırdan şehre gelen işçinin önündeki bir diğer engel, şehre geldiği zaman kırdan tamamen kopamamasıdır. Bu durum işçide, modern anlamda işçilik bilincinin oluşmasını engellemektedir.

Kırsal kesimden göçle gelen işçiler sendikalı olma konusunda da isteksiz davranabilmektedir. Kırdan işçi sınıfı olmadığı için göçle gelen işçilerin, işçi sınıfının birlik olduğu sendika gibi oluşumlarda yer almak istememeleri normal karşılanabilir. Uygulamada, sendikasız çalışmanın göç ile şehre gelen işçiler arasında yaygın olduğu gözlenmiştir.

#### **2.2.4. İşçilerin Düşük Gelir Grubunda Olmaları ve Tasarruf Eksikliğinin Hak Aramaya Etkisi**

İşçilerin büyük bir kesiminin ekonomik gücünün zayıf olması ve hayatlarını idame ettirebilmek için her ne olursa olsun çalışmak zorunda olmaları, işverenler tarafından suiistimal edilebilmektedir. İşten atma tehdidi ile işçiler baskı altında tutulmakta ve işçilerin hak araması engellenmektedir. İşverenin işçiyi değersiz olarak görmesi, iş hayatında birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Çalışma kapsamında yapılan işçi mülakatlarından elde edilen bilgiler ışığında; ekonomik gücü, ek geliri ya da tasarrufu olmayan bir işçinin, çalışma hayatındaki tutumu ile ekonomik gücü, ek geliri ya da tasarrufu olan bir işçinin çalışma hayatındaki tutumunu karşılaştırıldığında, tasarrufu olan işçinin hakkını aramaya ve hak elde etmeye daha eğilimli olduğu görülmektedir.

İşçilerin yeterli geliri olmadığı için hayatını borçla sürdürenlerin oranı oldukça fazladır. Bulgulara<sup>19</sup> göre işçilerin %85'i tasarruf yapmamaktadır. İşçi ailelerinin %70'i yaşamlarını borç desteği ile sürdürmektedir (Meder ve Şahin, 2008: 158-159).

Tasarrufu ve ek geliri olmayan işçiler, kendilerine gelir kaynağı oluşturabilmek için yasal olmayan yollara başvurmaktadır. Farkında olmadan hak kayıpları yaşamaktadır. Örneğin kredi kartı, kredi, ev, araba vb. borcu olan işçilerin, borçlarını kapatmak için acil paraya ihtiyaç duyduklarında ilk akıllarına gelen muhtemel para

<sup>19</sup> Meder ve Şahin (2008) Denizli ilinde tekstil sektöründe 101 işçi ve Bursa ilinde gıda sektöründe 100 işçiye anket yapmıştır.

kaynağı “kıdem tazminatı” olabilmektedir. Aynı işte çalışmaya devam ettikleri halde işçiler kendilerinin işten çıkarılmış gibi gösterilmesini işverenden isteyebilmekte ve on yıllık kıdem tazminatı tutarından vazgeçip yarısını almayı işverene teklif edebilmektedir (Karadeniz, 2011/b: 247). Tasarrufu olmayan işçilerdeki bu durumun işverenleri tarafın bilinmesi, çoğu zaman işçi haklarını erozyona uğratabilmektedir. Bu gibi durumlarda işçi hakları pazarlık unsuru haline gelebilmektedir. Uygulamada karşılaşılan sorunların bir diğeri, işçilerin “*Ne alabilirsem kardır*” tutumu içerisinde bulunmalarıdır. İşçiler ellerinde olmayan sebeplerden dolayı işten çıkmak zorunda kaldıklarında, sadece ücretlerinin ödenmesini kabul edebilmekte, bunu dahi bir lütuf olarak görebilmektedir. Böyle bir durumda, işçiler ücret dışındaki haklarından feragat etmiş olmaktadır. Örneğin işten çıkışların yaşandığı bir işyerinde, işçi ücretlerinin ödenmediğini duyan bir işçi, kendi ücretinin de ödenmeyeceği hissine kapılmakta ve “ne koparabilirsem kardır” tutumu içerisine girerek, aldığı miktara razı olmaktadır. Özellikle işyerinin iflas etmesi durumunda, işçilerin söz konusu tutumu sergiledikleri sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.

İş yerleri kapandıktan sonra işçi alacaklarının tahsili genellikle zorlaşmaktadır. İş yerleri çoğu zaman mali yetersizlikten kapanmakta, bunun sonucunda varsa işçi alacakları ödenmeden kalmaktadır. İşçiler bu duruma karşı yargı yoluna başvurup haklarını aramaktadır. Fakat yargı yoluna başvuran işçi aylar süren çabalarının sonunda davayı kazansa bile, iflas eden bir işyerinin diğer alacakları arasında kendisine sıra gelmemektedir. İşyeri iflası durumunda işçilerin çoğu zaman para yerine işyerinde iflastan artakalan kalan malları alarak; haklarını bu yönde tahsil ettikleri de görülmektedir.

### **2.3. Kurumsal Yapıdan ve Yargılama Sürecinden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkileri**

#### **2.3.1. Denetimden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkisi**

İşçilerin hakları konusunda bilgilendirilmeleri ve haklarını arayan işçilerin taleplerine hızlı bir şekilde cevap verilmesi, hem kamu idareleri hem de işçi adına yararlı bir durumdur. İşçilere ihbar ve şikayet gibi kanallarla haklarını arama imkanı sağlanmış olmasına rağmen, iş yoğunluğu içerisinde bulunan iş ve sosyal güvenlik alanındaki denetim elemanları gerçek anlamda çalışma hayatındaki usulsüzlükler ile mücadele edememektedir. İş uyuşmazlığı konusunda gelen ihbar ve şikayetler

zamanında denetlenememekte, bu durum işçilerin hakları ile alakalı konularda sorun yaşamalarına neden olmaktadır (Kılıç, 2014: ii). İşçilerin hak uyuşmazlığı zamanında çözülmediği zaman; işçiler devlet denetimlerinin yetersiz olduğunu ve işyerlerinde yeterli olarak zamanında denetim yapılmadığını düşünmektedir (Çukur, 2003: 96).

Türkiye’de iş uyuşmazlıklarının idari yoldan çözümünün uzun sürmesinin nedenleri arasında; denetim elemanı sayısı yetersizliği, denetim birimleri arasındaki koordinasyonsuzluk ve çok başlılık, bireysel iş ve işçi şikayetlerinin gün geçtikçe artması, denetim gerektirmeyen işlerin denetime yazılması, rapor sayısı baskısı ve kurumlar arasında elektronik veri akışının tam olarak sağlanamaması sayılabilir (Karadeniz, 2015/a: 8). İşçilerin şikayet dilekçelerinde birden fazla şikayet konusunun yer alması, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünü uzatan diğer bir nedendir. Çoğu zaman işçinin talebi, tek bir şikayetten ibaret olmamakta ve aynı iş uyuşmazlığından birden çok hak talebi ortaya çıkabilmektedir. Örneğin bir işçi şikayetinde; sigortasız çalıştığını, iş kazası geçirdiğini ve sonrasında işten ayrıldığını, işten ayrılırken de ücret, kıdem, ihbar, yıllık izin ücretlerini ve diğer haklarını alamadığını belirtebilmektedir. İşçinin söz konusu şikayet konuları farklı denetim birimleri tarafından inceleneceği için, uyuşmazlığın sonuçlandırılması yıllarca sürebilmektedir. Belirtilen incelemeler; kıdem, ihbar, yıllık izin ücretleri yönünden Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personeli, iş kazası yönünden İş Müfettişleri ve/veya Sosyal Güvenlik Müfettişleri, kayıt dışı istihdam yönünden ise Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından sonuçlandırılmaktadır.

Diğer yandan işverenler de benzer denetim gerekçeleri nedeniyle sık sık İş Müfettişi, SGK Müfettişi ve SGK Denetmeni ile karşı karşıya kalmaktadır. Hâlbuki çalışma hayatı bir bütün olmasına rağmen, bir işveren en az 3 farklı denetim elemanı ile karşı karşıya gelebilmektedir. Belirtilen durumda aynı denetim gerekçeleri işverenin üzerinde baskı hissetmesine neden olabilmektedir (Kurt, 2014: 1).

İş uyuşmazlıklarının farklı denetim elemanlarının görev tanımı içine girmesi iş uyuşmazlıklarının süresi içinde sonuçlandırılmadığını ortaya çıkarmaktadır. İşçiler işten ayrıldıktan sonra haklarını aradığı zaman, belirtilen süreç biraz daha uzun sürebilmektedir. İşçi, işyerinde olmadığı için kayden tespit yoluna gidilecek olup, işyeri kayıtlarının incelenmesi zaman alabilmektedir. Belirtilen nedenlerden dolayı işçinin çalıştığı esnada hakkını araması süreci biraz daha kısaltabilmektedir.

İşçilerin idari yoldan hak arama sürecinde şikayette bulunma zamanları da yerinde tespit için önemli bir durumdur. Örneğin; işçilerin sigortalılıkları ile alakalı yaşadıkları sorunlar hakkında şikayette bulunacakları zaman, öncelikle işyerinde

çalıştıkları dönemde müracaatta/şikayette bulunmaları oldukça önemlidir. Çünkü Sosyal Güvenlik Denetmenleri şikayet üzerine işyerine gelerek yerel denetim yapmakta, denetim esnasında işyerinde çalışanları tutanağa almaktadır. Şikayette bulunan işçinin denetim esnasında işyerinde çalışıyor olması, iş uyuşmazlığının kısa sürede çözülmesine olanak sağlayabilir. Fiilen çalıştığı tespit edilen işçinin, o gün itibariyle veya bir yıl geriye dönük sigortası başlatılabilmektedir. Eğer işçinin işe başlama tarihi o işyerinde denetimin yapıldığı tarihten bir yıl önce ise, tespit yapıldığı tarihten önceki çalışmalarına delil olabilecek belgelerin işçinin elinde mevcut olması gerekmektedir (Yıldız, 2011: 1). Aksi takdirde gelen şikayetler idari mercilerce sonuçlandırılmamış ise; işçilere iş mahkemesine gidebilecekleri yönünde bilgi verilmektedir.

Bahsedilen tespitlerin zamanında yapılabilmesi için işgücü piyasasını denetleyen yeteri kadar eleman olması gerekmektedir. Denetim elemanları sayısının yetersiz olması da işçilerin hak arama sürecini doğrudan etkilemektedir. Yeterli denetim elemanı olmadığı zaman işçi şikayetleri ve çalışma hayatının denetimi gecikmektedir. Türkiye’de çalışma hayatını denetleyen müfettiş ve denetmenlerin sayısı oldukça azdır. 2012 yılında ÇSGB çatısı altında iş sağlığı ve güvenliği yönünden 266, işin yürütümü yönünden 319 olmak üzere toplam 585 iş müfettişi teftişe yetkili olup; ayrıca 315 iş sağlığı ve güvenliği, 134 işin yürütümü yönünden iş müfettişi yardımcısı ile birlikte 1034 iş müfettişi görev yapmaktadır. SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nda 596 adet başmüfettiş, müfettiş ve müfettiş yardımcısı görev yapmaktadır (ÇSGB’nin 7/18413 Nolu Soru Önergese Cevabı, 2013). SGK verilerine göre 2015 yılı itibariyle SGK’da toplam Sosyal Güvenlik Denetmeni ve denetmen yardımcısı sayısı 1260 civarındadır (Kılıç, 2014: 86). 2012 yılı itibariyle bir iş müfettişi başına 67,815 işçi ve 8,666 işyeri düşmektedir. Oysa 60,7 milyon nüfuslu Birleşik Krallık’ta iş denetim teşkilatı 3.811 kişi; 82,5 milyon nüfusa sahip Almanya’da 3.870 kişi ve 61,5 milyon nüfusa sahip Fransa’da 1.341 kişiden oluşmaktadır (Karadeniz, 2012: 52).

Denetim elemanı eksikliği, çalışma hayatında her geçen gün artan iş uyuşmazlığının zamanında incelenememesine neden olduğu daha önce belirtilmiş olup, yıllar itibariyle sonuçlandırılan iş uyuşmazlıklarının hangi haklarda gerçekleştiği aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 7: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Tarafından Sonuçlandırılan İşçi Şikayet Başvuruları ve Şikayet Konuları**

Şikayet Konusu	Yıllar			
	2010	2011	2012	2013
İhbar	24.057	21.294	23.782	41.008
Kıdem	22.557	19.621	20.985	36.562
Aylık Ücret	22.927	21.292	25.038	50.632
Yıllık İzin Ücreti	14.528	11.149	11.031	18.571
Fazla Çalışma Ücreti	12.675	10.175	8.679	19.733
Hafta Tatili Ücreti	2.886	2.433	2.150	4.816
Resmi Tatil Ücreti	5.990	3.006	2.514	6.098
Sigortasızlık	2.143	1.038	943	2.741
Diğer	-	-	5.220	7.023
<b>Toplam</b>	<b>107.763</b>	<b>90.008</b>	<b>100.372</b>	<b>187.190</b>

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2013.

Tablolarda, şikayet başvurusu ile sonuçlandırılan toplam şikayet konusu sayının farklı olduğu görülmektedir. Belirtilen durumun nedeni bir şikayet başvurusu içinde birden fazla şikayet konusunun olduğudur.

**Tablo 8: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine İntikal Eden Toplam Başvuru Sayıları**

Yıllar	2010	2011	2012	2013
<b>Toplam Başvuru Sayısı</b>	<b>30.646</b>	<b>46.217</b>	<b>64.948</b>	<b>101.067</b>

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Sonuçlandırılan şikayet konuları yıllar itibariyle arttığı gözlenmiştir.

**Tablo 9: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Tarafından Sonuçlandırılan İşçi Şikayet Başvuruları ve Şikayet Konuları, 2014**

	Şikayet Başvuru Sayısı	İhbar Tazminatı	Kıdem Tazminatı	Aylık Ücret	Yıllık İzin Ücreti	Fazla Çalışma Ücreti	Toplam Sonuçlandırılan Şikayet Konusu
<b>Türkiye Geneli</b>	106.548	36.367	32.631	50.587	17.916	19.669	263.718
<b>Denizli</b>	703	113	78	214	48	77	1.233

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Burada belirtilmesi gereken bir durum şikayet konularının ne kadarının işçi lehine sonuçlandırıldığıdır. Aynı zamanda belirtilen şikayet başvurularının ne kadar sürede sonuçlandırıldığı da araştırılması gereken bir diğer konudur. Şikayet konuları incelemesinin nicel olarak artması, iş uyuşmazlığının tam anlamıyla etkin şekilde sonuçlandırıldığı anlamına gelmemektedir. Ankara ilinde görev yapan Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin sonuçlandırıldığı ALO 170 başvuruları incelendiği zaman, işçi şikayet ve ihbarlarının etkin sonuçlandırılmadığı ortaya çıkmaktadır. 01.01.2014 - 31.12.2014

tarihleri arasında Ankara ilinde görev yapan Sosyal Güvenlik Denetmenleri, ALO 170 başvuruları hakkında toplam 3.529 adet denetim raporu yazmıştır. Belirtilen raporların 2.117 adedi (%60), yapılacak işlem yoktur şeklinde sonuçlandırılmıştır. Aynı durum 2015 yılı (01.01.2015 - 01.11.2015) içinde de geçerlidir. Denetmenlerin sonuçlandığı ALO 170 başvuru sayısı 2.144, yapılacak işlem olmayan rapor sayısı 1.326'dır (%61,8) (Yazar Tarafından Denetmenlerle Görüşülerek Hesaplanmıştır). Denetim gerekçelerinin ne kadar sürede sonuçlandırıldığı konusu hakkında herhangi bir tespit yapılamamıştır. İşçi şikayetlerinin sonuçlandırılma süresinin işçi haklarına etkisinin değerlendirilmesi başka bir çalışmanın konusu olabilir.

### 2.3.2. İş Yargısından Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkisi

Hak arama özgürlüğünün önündeki engellerden biri de hak arama yollarına müracaat edildikten sonra yargı mekanizmanın yavaş işlemesi olabilir. Yavaş işleyen yargıdan dolayı elde edilmek istenen hakkın gecikmesi durumları ortaya çıkabilmektedir. Belirtilen gecikmenin bireyler üzerinde olumsuz psikolojik etkileri de olabilmektedir. Daha açık ifadeyle, yargılama süresinin uzun ve masraflı olması, işçilerin yargıya güveninin azalmasına sebep olabilmektedir (Köküsarı, 2011: 198).

Yargılamanın uzun sürmesiyle ilgili tartışılması gereken bir başka sorun ise işçilerin mahkeme kararına göre hak ettikleri haklarını geç alması durumudur. Ekonomik gücü olmayan işçiler hak arama sürecinde haklarını elde etseler de bu duruma karşı pek umutlu olmadıkları gözlenmiştir. İşçiler mahkeme sonrası da farklı nedenlerden (işyeri kapanması, muhatap bulunamaması vb.) dolayı haklarını elde edememektedir. Bir başka anlatımla, işçiler gözünde "Geciken adalet, adalet değildir." algısı meydana gelmektedir.

Diğer yandan iş davaları sayıları arttıkça mahkemenin yükü artırmakta ve mahkemeler günceli yakalayamamaktadır. Yargıdaki gecikmeler zamanla hak arama sürecini, işçinin hakkını teslim etmek değil, rutin dosya incelemesi durumuna dönüştürebilmektedir. Yargı mensuplarının iş yükünün fazla olması, dava sonuçlarının isabetli olması açısından sıkıntıları da beraberinde getirebilmektedir. Türkiye'de geçmiş yıllardaki iş uyuşmazlığı davaları sayısı ve davaların ortalama sonuçlandırılma süreleri incelendiğinde; iş yargısının ne durumda olduğunu daha iyi anlaşılmaktadır.

**Tablo 10: İş Mahkemesi Dava Sayıları**

Yıl	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Toplam Dava Sayısı</b>	265.572	275.822	269.529	297.252	326.537	348.799	355.356	406.986	424.890
<b>Sonuçlanan Dava Sayısı</b>	114.685	122.957	116.829	124.236	130.969	142.825	154.144	189.551	186.096

Toplam Dava Sayısı: Geçen Yılandan Gelen + Yıl İçinde Açılan + Üst Yargıdan Bozularak Gelen

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı İstatistikleri, [http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik\\_2014/adalet\\_ist\\_2014.pdf](http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2014/adalet_ist_2014.pdf), (22.12.2015).

2014 yılında, bir önceki yıla göre iş davaları %4,4 artmıştır. 2014 yılındaki sonuçlandırılan dava sayısı bir önceki yıla göre %1,8 azalmıştır. İş davası sayıları 2008 yılı hariç her yıl artarak devam etmiştir. 2014 yılında toplam iş davası sayısı 424.890 olduğu halde, aynı yıl sonuçlandırılan dava sayısı 186.096'dır. Her yıl davaların büyük bir kısmının sonuçlandırılmadan gelecek yıllara aktarıldığı görülmektedir.

**Tablo 11: İş Mahkemesinde Açılan Davalarda Yoğunluk Gösteren İlk Beş Dava**

Yıl	Alacak	Tespit	Tazminat	İş	İtirazın İptali	Diğer	Toplam
<b>2013</b>	113.626	47.111	28.115	9.252	6.631	2.683	207.418
<b>2014</b>	122.390	47.522	21.034	8.897	5.756	2.768	208.367

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı İstatistikleri, [http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik\\_2014/148.pdf](http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2014/148.pdf), (20.12.2015).

Yoğunluk gösteren davalardaki hak uyuşmazlıkları ile 2013 yılında ALO 170'e<sup>20</sup> gelen şikayet konuları genellikle aynı konulardan oluşmaktadır. İşçiler en fazla ücret, kıdem tazminatı ve kayıt dışı çalışma konularında hak uyuşmazlığı yaşadığı görülmektedir.

**Tablo 12: 2014 Yılında Karara Bağlanan İş Davalarının Açılış Yılları**

Yıl	2010 Yılı ve Öncesi	2011	2012	2013	2014	Toplam
<b>Sayı</b>	8.191	8.823	26.116	84.511	60.461	188.102
<b>Oran</b>	4,4	4,7	13,9	44,9	32,1	100

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı İstatistikleri, [http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik\\_2014/150.pdf](http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2014/150.pdf), (25.12.2015).

<sup>20</sup> 2013 yılı konularına göre ALO 170 başvuruları: normal çalışma ücretleri 311.246, kıdem tazminatı 259.061, fazla mesai ücretleri 103.474, ihbar tazminatı 57.046, kayıt dışı istihdam 175.137, eksik prim yatırma 40.332, habersiz giriş – çıkış 13.194.

2014 yılında sonuçlandırılan davaların %67,8'inin 2014 yılından önce açıldığı tespit edilmiştir. İş mahkemesinde açılan davaların çoğunluğunun bir yıldan fazla sürdüğü görülmektedir.

**Tablo 13: İş Davalarının İş Mahkemelerinde Ortalama Görülme Süresi**

Yıl	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Ortalama Gün</b>	329	358	397	441	471	436	466	488	483	381	417

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı İstatistikleri, [http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik\\_2014/137.pdf](http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2014/137.pdf), (20.12.2015).

Her geçen yıl iş davaları artmaktadır. İş dava sayılarının artması, iş yargısının uzamasına da sebep olmaktadır. Gelir seviyesi yüksek olmayan, günlük yaşayan işçi için iş davalarının sonuçlanma süresi oldukça fazladır. Yukarıda 11 yıllık zaman serisinde yer alan süreler dikkate alındığı zaman iş davasının sonuçlanması bir yıldan fazla sürmektedir.

İş davalarının uzun sürmesine ek olarak temyiz mercii olan Yargıtay dairelerinde de sürecin uzun olduğu dikkat çekmektedir. Hem ilk derece yargı süreci, hem temyiz süreci birleştiği zaman işçi alacaklarının neticeye kavuşması uzun zaman almaktadır.

**Tablo 14: Yargıtay Hukuk Dairelerinde İş ve Sosyal Güvenlik Davalarının Ortalama Görülme Süresi (2013- 2014)**

Hukuk Daireleri <sup>21</sup>	9. Daire	10. Daire	21. Daire	22. Daire
<b>Ortalama Gün (2013)</b>	480	140	165	143
<b>Ortalama Gün (2014)</b>	224	123	116	165

**Kaynak:** Adalet Bakanlığı İstatistikleri, [http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik\\_2014/215.pdf](http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2014/215.pdf), (20.12.2015).

Yargıtay'ın bütün hukuk dairelerinin ortalama dava görme süresi incelendiğinde en uzun dava 9. Hukuk Dairesi'nde görüldüğü dikkat çekmektedir.

İş davalarının uzun olmasının yanında; işçileri iş yargısında hak aramaktan alıkoyan asıl nedenin işçinin dava açma ve dava sürecindeki masraflardan çekinmesidir. Ekonomik, adli, bürokratik (idarî) ve sosyolojik olmak üzere hak aramanın önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Ancak en önemlisi de ekonomik engellerin işçinin hak aramadaki tutumunu olumsuz yönde etkilemesidir. Yeterli gelir seviyesi olmayan işçiler

<sup>21</sup> İş Davaları, 9. ve 22. daireler tarafından sonuçlandırılır. Sosyal Güvenlik Davaları ise 10. ve 21. daire tarafından sonuçlandırılır.

için hak aramak bazen lüks bir ihtiyaç gibi görülebilmektedir. Farklı gelir seviyesine sahip işçiler kıyaslandığı zaman, bunların hak arama imkânı ve hak arama sayısı arasında önemli farkın olduğu ortaya çıkmaktadır. Mahkemeye dava açan bir işçi, davada otalama gelirin üstünde masraf ettiği zaman, söz konusu işçinin bir daha hak araması, hem ekonomik olarak hem de kişinin özgüveni açısından mümkün görünmemektedir (Köküsarı, 2011: 198).

Türkiye’de dava masrafları her davada farklı olabilmektedir. Mahkeme harçlarının işçilere göre biraz fazla olduğu dikkat çekmektedir. 6100 Sayılı Kanun’a göre 2015 yılı için uygulanan iş mahkemesi harç ve gider avansı hesaplamasına göre; 10.000TL dava değerinde, 1 avukat, 2 taraf sayısı, 2 tanık, 1 bilirkişi incelemesi bulunan ve keşfin olmadığı örnek bir iş uyuşmazlığı davasında en düşük ödenecek miktar yaklaşık 640 TL’dir (Kararara, 2015: 1). Dava değeri, bilirkişi, keşif, tanık sayısı ve taraf sayısı arttığı zaman belirtilen miktar da artmaktadır. Belirtilen davada avukata ödenecek miktar dahil değildir. Avukat masrafı; 01.12.2014 tarih ve 29222 sayılı R.G.’de yayınlanan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi’ne göre 30.000 TL’ye kadar işçi alacakları için miktarın %12’sidir. Bahsedilen miktar en fazla 3 katı şeklinde uygulanır. Eğer işçiler büroda avukattan sözlü danışma hizmeti alacaklarsa; ilk bir saate kadar 210 TL sonrası her saat için 110 TL ödemek durumundadırlar. Yukarıda belirtilen 10.000 TL değerindeki iş davasında avukatın alabileceği en az miktar 1.200 TL olacaktır.

İş davalarının masraflı ve uzun olması meselesi tarihsel süreç içinde de hep var olagelmıştır. Saymen’in 1949 yılında yaptığı çalışmasında; iş uyuşmazlıkları konusunda aynı sorunlardan bahsettiği görülmektedir. Saymen (1949), bireysel iş ihtilaflarının ortaya çıkması durumunda başvurulacak iki yol olduğundan bahsetmektedir. Birinci yol uzlaşma, ikinci yol ise mahkemeye başvuru yoludur. Uzlaşma tüketilmesi gereken mecburi bir yol olduğudur. Uzlaşmaya başvurulmadan mahkemeye gidilememektedir. Aksi takdirde mahkeme davaya bakmaktan imtina etmektedir. Mahkemeye başvurulduğu zaman da işçinin yargılama sürecinde birçok masrafı olduğunu, sürecin uzun olduğunu ve bütün bu süreçlere katlanan işçinin işinden çıkmak zorunda olduğundan bahsedilmektedir. Diğer yandan iş davalarına asliye ve hukuk mahkemelerinin bakmasının süreci daha da uzattığından bahseder. Bütün bu sorunların ortadan kalkması için Saymen 1949 yılında şu şekilde öneride bulunduğu dikkat çekmektedir: “Ya mütehasıs hâkimlerden veya işverenle, işçi mümessillerinden mürekkep hususî mahkemelerin bir an evvel kurulması, hem iş ihtilâflarının çabuk, ucuz ve doğru bir şekilde halledilmesini, hem de lüzumsuz mağduriyet ve istismarlara

sebebiyet verilmemesini temin bakımından şayanı arzudur.” (Saymen, 1949: 302). Saymen (1949), iş uyuşmazlıklarının kısa sürede çözülmesi için o yıllarda iş mahkemesinin kurulmasını, iş yargısının ucuz ve masrafsız olmasını önermiştir.

Günümüzde de aynı sorunların devam ettiği dikkat çekmektedir. Sorunların çözümü adına son zamanlarda bazı çalışmaların yapıldığı görülmüştür. İş yargısının yükünü hafifletmek ve iş uyuşmazlıklarının kısa sürede çözülmesini sağlamak için Adalet Bakanlığı 23.03.2016 tarihli İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı'nı yayınlamıştır. Tasarı, iş mahkemesine dava açılmadan önce arabulucuya başvurmayı zorunlu hale getirmektedir. Arabulucunun üç hafta içinde başvuruyu sonuçlandırması öngörülmektedir. Tasarıya göre; arabulucu tarafından sonuçlandırılmayan iş uyuşmazlıklarına karşı iş mahkemesine dava açılacaktır. Ancak bahsedilen bu süreç, uzun süren iş yargısını daha da uzatabilir veya hak arama masraflarının katlanmasına sebebiyet verebilir.

Hal böyle olunca dava masraflarının işçilerin hak arama tutumunu nasıl etkilediğini işçilerin gözünden bakmak gerekir. İşçilerin dava masraflarına ve avukat ücretlerine ilişkin görüşleri tez çalışmasının üçüncü bölümünde yer almaktadır.

## **2.4. İşverenden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkisi**

### **2.4.1. İşgücü Maliyetlerinin İşverenler Üzerindeki Baskısı ve Hak Aramaya Etkisi**

Türkiye’de işverenler üzerindeki mali yükümlülükler; işçi maliyetleri açısından değerlendirildiği zaman, işveren SGK primleri, ücret, kıdem tazminatları ve istihdamla ilgili diğer yükümlülüklerden oluşmaktadır. Belirtilen maliyetlerin yanında bazı işverenler; SGK işçi payını, işçinin gelir vergisini de kendi maliyetiymiş gibi algıladığı durumlar olabilmektedir. İşçilere ödenen net asgari ücret ile brüt asgari ücret arasında büyük farkların olması işverenleri belirtilen maliyetlerden kaçınmaya itebilmektedir. (Güloğlu, 2005: 23- 24). İşverenler bahsedilen maliyetlerden ya tamamen ya da kısmen kurtulma çabası içine girip farklı yollara başvurmaktadır. İş sözleşmesinin işveren lehine olacak şekilde feshedilmesi, işçinin istifa ettiği şeklinde kayıtlara yansıtılması ve işçinin SGK primlerini ve kazançlarını düşük gösterilmesi gibi kayıtlar işverenin işçi maliyetlerinde kaçınmasının birkaç örneğidir.

**Tablo 15: Brüt ve Net Asgari Ücretin Hesabı (TL/Ay) (01.01.2016 - 31.12.2016)**

Brüt Asgari Ücret	1,647.00	İşverene Maliyeti (TL/Ay)	
SGK Primi %14 (İşçi Payı)	230.58	Brüt Asgari Ücret	1,647.00
İşsizlik Sig. Fonu %1	16.47	SGK Primi %15.5 (İşveren Payı) ***	255.29
Gelir Vergisi %15	86.46*	İşveren İşsizlik Sigorta Fonu %2	32.94
Asgari Geçim İndirimi	123.53	İşverene Toplam Maliyet	1,935.23
Damga Vergisi %07,59	12.50		
Kesintiler Toplamı	346.01		
Net Asgari Ücret	1,300.99 **		

(\*)Gelir Vergisi Hesaplamasında; 193 Sayılı G. V. Kanununun 32 maddesi uyarınca işçinin, bekar ve çocuksuz olduğu ve sadece kendisi dikkate alınarak, Asgari Geçim İndirimi uygulanmıştır.

(\*\*) Net ele geçen asgari ücrete (123,53) TL asgari geçim indirimi ilave edilmiştir.

(\*\*\*) 5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin (1) bendine göre, bentde belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı %20,5'dir. 6385 sayılı kanunun 9. maddesiyle yapılan düzenleme ile 01.09.2013 tarihinde itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı kanunun 81.maddesi "Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir.

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, [https://www.csgb.gov.tr/media/1692/2016\\_onikiyay.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/1692/2016_onikiyay.pdf), (02.02.2016).

ÇSGB 2008 yılı işten ayrılma nedenleri istatistikleri incelendiği zaman işçilerin kıdem tazminatı alamamasının nedenlerinin başında istifa gelmektedir. ÇSGB 2008 yılı işten ayrılma nedenleri istatistiklerine göre 2008 yılında toplam 5.483.652 kişi işten ayrılmış olup; bunların 2.189.168 kişisi istifa edenler veya etmiş gibi gösterilenlerden oluşmaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin istifa etmiş gibi gösterilmesi, işçinin sadece kıdem tazminatından değil, işsizlik sigortası ödeneğinden de yararlanamamasına yol açmıştır (Karadeniz, 2011/a: 115).

İşverenlerin, işçi maliyetlerinden kurtulma çabalarından bir diğeri de iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılmasıdır. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı gibi işçiyi koruyan haklardan yararlanamadığı ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı belirli süreli iş sözleşmeleri işgücü maliyetlerinde kaçmak isteyen işverenler tarafından tercih edilir hale gelmektedir. Her ne kadar belirli süreli iş sözleşmelerinin yasa ve yargıya göre belli başlı şartlara göre yapılabileceği aksi halde belirsiz iş süreli iş sözleşmesine dönüşeceği belirtilse de; uygulamada iş denetiminin sayısal yetersizliği, işçilerin haklarını arayamaması sonucu iş sözleşmelerinin, işverence zincirleme iş sözleşmesi olacak şekilde belirli süreli yapıldığı ortaya çıkmaktadır. Zincirleme iş sözleşmesi yapılan işçilerin, kıdem

tazminatından, yıllık izin hakkından, ihbar tazminatından ve diğer süreye bağlı haklarından yararlanmadığı görülmüştür (Karadeniz, 2011/a: 111).

Diğer hak kaybı ise hakların zamanında ve tam olarak verilmemesinden kaynaklanmaktadır. Karadeniz'in (2011), Denizli ilinde yaptıkları kıdem tazminatı alan araştırmasında; kıdem tazminatının gerçek değer üzerinden ve zamanında ödenip ödenmediği konusunda işverenin mali defter ve kayıtlarını tutan mali müşavirlerin görüşleri alınmıştır. Yapılan görüşmeler neticesinde, işçilerin kıdem tazminatlarının genellikle taksitler halinde ödendiği, bazen kıdem tazminatı karşılığında işverenden mal alındığı ve zamanında ödenme yapılmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında işçilerin kıdem tazminatlarının gerçek değer üzerinden ödenmediği ortaya çıkmıştır (Karadeniz, 2011/b: 240).

Diğer yandan işgücü maliyetlerini ödemekten kaçınan işverenlerin, yasa gereği tutulması gereken kayıt/defterlerini gerçek işçi maliyetlerini içermeyecek şekilde tuttuğu da uygulamada karşılaşılan durumdur.

#### **2.4.2. İşyeri Kayıtlarının Eksik Tutulmasının Hak Aramaya Etkisi**

İşçilerin işe başlama ve işten ayrılma sürecinde işverenlerin yasal çerçevesinde yapması gereken ve tutması gereken kayıt sorumlulukları bir hayli fazladır. Türkiye işgücü piyasasındaki işverenler genellikle küçük işletmelerden oluşması hasebiyle çoğu işverenin bahsedilen kayıtları tutmadığı görülmektedir. İşçiler için tutulması gereken ve düzenli olarak işçiye verilmesi gereken yasal kayıt belgelerin düzenlenmediği uygulamada karşılaşılan sorundan birisidir. Yasal belgeler düzenlenmediği zaman, işçi haklarının ispatı da zor olabilmektedir. Kılıç (2014), işçilere, hak arama başvurularının neticesinin nasıl sonuçlandığı hakkında sorular yöneltmiştir. 13 şikayetçi işçi cevap vermiş ve bunlardan 12'si elinde çalışmasını kanıtlayıcı belge bulunmaması nedeniyle hak kaybına uğradıklarını belirtmiştir (Kılıç, 2014: 63). İşveren bir işçinin sigortasını, iznini, fazla mesaisini vb. haklarını işçiye vermemişse; kayıtlarını da buna göre tutmaktadır. Bu sebeple işyerinde fiili olarak çalışan işçinin işyerinde çalışırken tespiti yapılamadığı zaman işyeri kayıtlarından tespiti daha zor olmaktadır. İşçinin olmadığı işyeri kayıtlarını incelemek denetim elemanlarının iş yükünü artırdığı gibi hali hazırda incelenmesi gereken iş uyuşmazlıklarının çözümünün de gecikmesine neden olabilmektedir.

İş yeri kayıtlarının işveren lehine tutulması durumunda, denetim elemanları ve mahkeme hali hazırdaki kayıtlara bakarak kararlarını vermektedir. Ücret, fazla mesai, hafta tatili ve resmi tatil ücretlerinin miktarına ilişkin uyuşmazlıklar yaşandığında, işverenin savunmasını kuvvetlendirici yazılı ücret bordrolarının karşısında işçinin dayandığı tanık beyanları eksik kalmaktadır. İşçi tarafından imzalanmış ibranameler de işveren lehine delil sayılmaktadır.

İş sözleşmesinin yazılı olması zorunlu olmadığı durumlarda ve ücret hesap pusulasını işçiye vermek işverenin insiyatifinde olduğu durumlarda işçinin elinde hiçbir yazılı delil olmamaktadır. İşçiye verilen ücret hesap pusulaları ise çoğu zaman gerçek ücreti yansıtmadığı görülmektedir. İşçinin ücreti bankaya yatırılıyorsa, genellikle asgari ücret kısmı bankadan yatırılıp, SGK'ya da o kadar ücret (asgari ücret) üzerinden sigorta bildirimi yapılmaktadır. Elden (masa altından), (pay under the table) verilen ücretlerin ise SGK'ya bildirilmemesi hususu yaşanan sorunlar arasındadır. Belirtilen durumlarda işçinin ücret veya diğer alacaklarını kanıtlaması, işveren kayıtları karşısında mümkün olamamaktadır (Topçu, 2012: 63).

#### **2.4.3. Sosyal Güvenlik Kayıtlarında İşçiden Habersiz İşe Giriş ve İşten Çıkışın Yapılmasının Hak Aramaya Etkisi**

İşverenler kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve SGK prim maliyeti yükünden kurtulmak amacıyla, işçiden habersiz şekilde sigorta kayıtlarında işe giriş, işten çıkış işlemleri yaptığı görülmektedir. İşe giriş, işten çıkış işlemleri belirli bir zaman diliminde yapılabildiği gibi genellikle işçilerin bir yıl tamamlanmadan yapıldığı dikkat çekmektedir. İşe giriş, işten çıkış uygulamaları neticesinde, işçilerin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin hakkı gibi hakları ellerinden alındığı görülmektedir. İşçiler işsiz kalma korkusuyla veya farklı sebeplerden dolayı belirtilen durumlara seslerini çıkaramamakta ve haklarını aramaktan çekinmektedir (Karadeniz vd., 2011: 296).

Habersiz işe giriş, işten çıkış durumlarının, kamu kurumlarının ihale yoluyla hizmet alımı şeklinde gerçekleştirdiği alt işverenlerde yaygın olduğu görülmektedir. Alt işveren belirli miktar üzerinden ihaleyi almakta ve belirtilen miktar üzerinden para kazanmak için işçi maliyetlerini düşürebilmek için farklı yollara başvurduğu uygulamada görülen bir başka sorundur. Birçok kamu kurumları çatısı altında taşeron adına çalışan işçilerin iş sözleşmeleri her ihale döneminde yenilenmektedir. Taşeron

şirketler, işçilerle genellikle 11 aylık sözleşme imzalamaktadırlar. Bu durumda işçiler ne yıllık izinlerini kullanabilmekte ne de kıdem tazminatlarını alabilmektedir.

6552 sayılı Kanun ile kamuda çalışan taşeron işçilerinin yıllık izin sorunu ile kıdem tazminatı sorunu çözülmüş görünmektedir. Düzenlemenin kıdem tazminatını ilgilendiren kısmı ile ilgili olarak, 8 Şubat 2015 günü RG’de yayımlanan “Kamu İhale Kanunu’na Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre 14.09.2014 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen kamuda çalışan taşeron işçilerin kıdem tazminatları; işçinin kamuda çalıştığı süre dikkate alınarak, son çalışılan kamu kurumu tarafından ödenecektir. Kamuda çalışan taşeron işçilerin durumu düzelmiş gibi görünse de; özel sektörde çalışan taşeron işçilerin bu alandaki sorunları hala devam etmektedir.

Habersiz biçimde işe giriş, işten çıkış yapılırken uygulanan farklı bir yöntem de; işçinin çalışmadığı işyerlerinden bildirimlerinin yapılmasıdır. İşçi Denizli’de çalıştığı halde sigorta kaydı belirli bir süre çalıştığı işyerinden, belirli bir süre işyerinin ilişkide olduğu tanıdık işyerlerinden, bazen de farklı illerde bulunan sahte işyerlerinden bildirim yapıldığı görülmektedir. İşçi, rutin olarak sigortalılığın nereden bildirildiğini kontrol etmiyorsa veya kontrol ettiği halde sigorta kayıtlarında sadece bildirilen güne bakıyorsa; farklı işyerlerinden sigorta bildirildiği ve işe giriş, işten çıkış yapıldığı pek gün yüzüne çıkmamaktadır. İşçi çoğu zaman, sigorta kaydının olmasına ve sağlıktan yararlanma tutumu içinde olabilmektedir. Diğer yandan uzun dönemde işçiler çoğu hakkını kaybetmiş olabilmektedir. İşçi tarafından belirtilen usulsüzlük tespit edildiği zaman, işçilerin uğraşmak istemediği, haklarını aramadığı görülmektedir. Çalışmadığı halde farklı işyerlerinden sigortalılığı bildirilen işçi, sigortalılığının iptal edilmesinden veya fiili olarak çalıştığı işyerinden sigortalılığının tespit edilememesinden korkarak hakkını aramadığı karşılaşılan bir diğer sorundur.

## **2.5. İşçilerin Bireysel Tutumunun Hak Aramaya Etkileri**

### **2.5.1. İşsizlik Ödeneği ve Sosyal Yardımlardan Yararlanma İsteği**

İşçiler işsizlik ödeneği almak ya da almaya devam etmek için işveren ile anlaşıp işyerinde kayıt dışı çalışabilmektedir. Resmi olarak kendi işe girişlerinin SGK’ya bildirilmemesini istemektedir. Bu durumda, hem işyerinden ücret almaya hem de

İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işsizlik ödeneği almaya devam ettikleri görülmektedir. Diğer yandan işçi işsizlik ödeneği alırken, işveren de Kuruma prim ödememekte, yani işveren ve işçi “kazan-kazan politikası” uygulamaktadır. Bu gibi durumlarda SGK hem prim tahsil edememekte, hem de İşsizlik Sigortası Fonu'ndan haksız yere işsizlik ödeneği ödenmektedir (Kılıç, 2014: 83).

İşçiler, sosyal yardım almaları durumunda da haklarını aramak istemeyebilmektedir. Sigortalı olarak çalışması durumunda sosyal yardımın kesileceğini düşünen işçi, çalışmaya başlamadan haklarından vazgeçmektedir. Diğer yandan burs almakta olan öğrencilerin de kayıt dışı çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. İşçi sigortalı çalıştığı zaman bursunun kesileceğini bilmekte ve işveren ile kayıt dışı çalışma konusunda anlaşabilmektedir. Sigorta maliyetlerinden kurtulmak isteyen işverenler için ise belirtilen yardım ve bursları alan işçileri çalıştırmak daha rahat olabilmektedir. İşveren söz konusu kişilerin şikayet etmeyeceğini, hakkını aramayacağını bilir ve duruma göre hareket etmektedir.

Kayıt dışı çalışmak isteyen ve haklarını aramayan bir diğer grup ise dul, yetim aylığı, gazilik, malullük maaşı, yaşlılık aylığı ve doğrudan gelir desteği almakta olan kişilerdir. İşçilerin, belirtilen yardımlardan almaya devam edebilmesi için sigortalı olarak bir işte çalışmıyor olmaları gerekmektedir. Bu durum kişilerin sigortalı olarak çalışmaktan kaçınmalarına sebebiyet vermektedir (Kılıç, 2014: 83-84). Diğer yandan çalışma çağına gelmemiş çocuk işçilerin de kayıt dışı çalıştıkları ve haklarını aramadıkları görülmektedir. Çalışma izni olmaksızın çalışan yabancı uyruklu kişiler de hakkını aramayan işçilere örnektir. Söz konusu durumlarda işçiler, çalışmalarının karşılığı olan haklarını kazanmaktan kendi arzularıyla vazgeçmiş olmaktadır.

### **2.5.2. Hak Aramanın Daha Önce Olumsuz Sonuçlanması**

İşçilerin haklarını aramamalarının önündeki engellerden bir diğeri, haklarını daha önce defalarca arayıp netice elde edemeyen işçilerin geçmişteki başarısızlıkları sebebiyle gelecekteki hak arama arzularını kaybetmeleri olabilir. Seçer'in (2010) aktardığına göre Güler (2009), söz konusu durumda işçilerin “öğrenilmiş çaresizlik” hissine kapıldıklarından bahsetmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik “Bireyin kontrol yoksunluğuna bağlı olarak gerçekleşen kayıtsız kalma durumu” şeklinde ifade edilmektedir. Bu duruma, defalarca haklarını aramak için yargı yoluna başvuran işçilerin, açmış oldukları davalardan olumlu netice elde edememeleri halinde, gelecekte

hakları ile ilgili sorun yaşadıklarında tekrar yargı yoluna başvurmak istememeleri örnek olarak verilebilir (Seçer, 2010: 104). Öğrenilmiş çaresizlik içerisinde olan işçiler, hak arama kanallarına başvuracakları zaman, başvurularının kendilerine herhangi bir sonuç getirmeyeceği düşüncesiyle, hak aramaya karşı tepkisiz kalmaktadır.

İşçilerin hak arama sürecinde aldıkları olumsuz neticelerin, diğer iş arkadaşlarının hak arama tercihlerini de etkilediği söylemek mümkündür. Haklarını aradıkları için bedel ödeyen işçiler, diğer işçilere haklarını aramama konusunda ibretlik bir olay olarak gösterilebilir (Özveri, 2012: 150). Diğer yandan, açtığı davayı kazanan bir işçi, diğer işçi arkadaşlarına örnek olabilmektedir. İşyerindeki diğer işçilerin, tereddüt etmeden model işçinin başvurduğu hak arama yoluna başvurdukları görülmektedir.

### **2.5.3. İşçinin Hak Aramaya Başlamadan Önce Fayda Maliyet Hesabı Yapması**

İşçiler çalıştıkları dönemde veya işten çıktıktan sonra, haklarını ararken kendilerince fayda maliyet analizi yapabilir. Bir iş uyuşmazlığı sonucunda, işçinin hakkını aramasının kendisine faydası, iş uyuşmazlığı neticesinde elinden alınan haklarıdır. Bunun kendisine maliyeti ise ekonomik veya sosyal anlamda farklılaşabilmektedir.

Hak aramanın işçiye ekonomik maliyetleri, mahkeme masrafları, avukat ücretleri veya ücret ve diğer ücret benzeri haklarını almamak şeklinde gerçekleşmektedir. Ekonomik maliyetleri arasında işçinin hak arama sürecindeki mahrum kaldığı alternatif ücret alacaklarını da saymak mümkündür.

Sosyolojik maliyeti ise şikayet sonrası işçinin “şikayetçi işçi” olarak damgalanması olabilir. Sosyolojik maliyetlerden biri de hak arama sonrası işçinin işten çıkarılması ve işsiz kalması olabilir. İşçinin diğer iş arkadaşları veya çevresi tarafından dışlanması da sosyal bir maliyettir. İşçinin terfi ettirilmemesi, durumuna uygun olmayan saatlerde ve birimlerde çalıştırması da sosyal maliyetlerdendir. İşçinin hak arama sürecinde geçen zamanı da sosyal maliyet (ya da gizli maliyet) olarak kabul etmek mümkündür. Hak aramaya başlamadan önce veya hak arama sürecinde işçiler bütün bu maliyetleri göz önünde bulundurmaktadır.

İşçinin bireysel olarak faydasının ya da maliyetinin yanında, işçinin hak aramaya başvurması bazen işyerinde değişikliklere yol açabilmektedir. Yani işçiler farkında

olmadan dışsal fayda veya zarara neden olabilir. Bu durumu örnekleyecek olursak; bir işyerinde yıllardır fazla mesai ücretlerinin verilmediği bir uyuşmazlık durumunda işçi hak arama yoluna başvurmaktadır. Işçi neticede bu hakkı elde eder. Işinin bu tutumu işten atılmasına sebep olmuştur; ancak bundan sonra o işyerinde fazla mesai ücretlerin hep ödendiği durum ortaya çıkmıştır. Bu durum tam tersi olarak da ortaya çıkabilir. Işinin hak arama başvurusunun olumlu sonuçlanması, işyerindeki diğer işçilerin işten atılmasına neden olabilir<sup>22</sup>.

Bahsedilen bütün nedenlerin işgücü piyasasına farklı yansımaları olabilmektedir. Bu nedenle hak arama sürecine etki eden farklı unsurlar olabileceği gibi yukarıdaki nedenlerin her birinin de hak arama sürecini etkilediği söylenebilir. Ülkelerin ekonomik ve istihdam yapısının değişim sürecine girmeleri durumunda, söz konusu değişimlerden en fazla işgücü yapısı etkilenebilmektedir. Iř gücü yapısındaki yapısal değişikliklerin işçilerin hak arama sürecine yansımaları olduğunu söylemek mümkündür. Işgc yapısı içinde kayıt dışı istihdamın, işsizliğin ve sendikasızlığın yaygın olması neticesinde, iş uyuşmazlığı meydana gelmesi durumunda işçiler savunmasız kalabilmektedir. Diğer yandan iş mahkemesinin davaları sonuçlandırma süresinin bir yıldan daha uzun sürmesi ve dava masraflarının da işçi btcесini aştığı durumlarda işçiler daha da çaresiz kalabilmektedir. Diğer yandan çalışma hayatının denetim yetersizliği ve denetimdeki bürokratik karmaşa işçilerin haklarını nerede arayacağı konusunda tereddütler yaşamasına neden olmaktadır. Hak arama sürecinin tıkanıklığını söz konusu durumlarla sınırlanmamak gerekir. Diğer yandan ülke gelişmişlik düzeyi ve nüfusun eğitim yapısı gibi durumlar da hak arama sürecini dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Işletme yapılarının ve üretilen ürünlerin katma değerinin de hak arama sürecini etkilendiğinden bahsetmek mümkündür. Işletme lekleri küçüldükçe hak uyuşmazlıklarının arttığını söyleyebiliriz. Işinin gelir seviyesi, eğitim durumu ve kültürel yapısı da hak arama sürecini yakından ilgilendiren diğer etkenlerdir. Bahsedilen konuların çalışma hayatına nasıl yansıdığını tespit etmek için Denizli’de işçilerle görüşme yapılmıştır.

<sup>22</sup> rneğin; bir işçi kayıt dışı çalıştığı için idari yoldan hakkını aramak istemiş ve işvereni şikayet etmiştir. Iř yeri denetlendikten sonra hakkını arayan işçi kayıt altına alınmıştır. Söz konusu işçinin iş akdine bir hafta sonra son verilmiştir. Işveren diğer kayıt dışı çalışan işçilerin de kendisini şikayet edeceğini düşünerek, söz konusu işçileri işten çıkarmıştır veya denetim sonucu para cezasını deyemeyip işyerini kapatmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞÇİLERİN HAK ARAMA SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: DENİZLİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde, çeşitli kotalarla gruplandırılmış toplam 50 işçi ile derinlemesine mülakat yapılmış olup, çalışmanın sonuçları grafik ve tablolar halinde sunulmuştur. İşçilerin hak arama sürecine etki eden nedenler, mülakat neticesinde elde edilen verilerden yola çıkılarak ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde; işçilerin hak arama sürecine etki eden, literatürde bulunmayan ve daha önce tespit edilmemiş yeni nedenler ortaya çıkmıştır.

Çalışma kapsamında yapılan alan araştırması, mikro ölçekte işçi sayısından yola çıkılarak gerçekleştirildiği için, yapılan değerlendirmeler Türkiye'deki bütün işçileri kapsamamaktadır. Söz konusu değerlendirmeler, benzer alanda yapılacak, daha geniş ölçekli çalışmaların temelini oluşturabilir. Bu bölümde işçilerin ifadeleri değiştirilmeden, birebir yansıtılmaya özen gösterilmiştir. Buradaki amaç; tez çalışmasını ilerleyen dönemlerde okuyan veya değerlendiren kişilerin, belirtilen işçi ifadelerinden, günümüz işgücü piyasası yapısı ve sorunları hakkında fikirler çıkarabilmelerini sağlamaktır. Bölümün sonunda, hak arama sürecine katkı sağlayabilecek çözüm ve önerilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Kapsamı

Mülakat çalışmasının yapılmasındaki amaç, bireysel iş uyuşmazlığı yaşamış işçilerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hakları ile ilgili bilgi düzeylerinin ölçülmesi, işçilerin haklarını arama ya da aramama nedenleri ve hak arama sürecindeki tutumlarının belirlenmesidir. İşçilerin hakları konusunda sahip oldukları farkındalık düzeylerine ve yaşanan sorunlar karşısında haklarını aramamalarına ilişkin tutumlarını araştıran başka bir çalışmaya ulaşılamaması, böyle bir mülakat çalışmasının yapılmasının diğer bir nedenidir.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma<sup>23</sup> tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma tekniğine başvurmadaki amaç; alan araştırması sırasında esnek davranabilmeyi sayılmaktır. Bir diğer amaç; görüşmecilerin sorunları ile yakından ilgilenmek ve doğal bir ortam içinde bilgi toplamayı sağlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 290).

Araştırmanın ana kitlesini; Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak veya Alo170 hattına sözlü olarak şikayette bulunan 26 işçi, iş başvurusu ya da işsizlik ödeneği başvurusu yapmak için gelen 24 işçi olmak üzere, toplam 50 işçi oluşturmaktadır. Ayrıca bir iş avukatıyla da telefon görüşmesi yoluyla derinlemesine mülakat yapılmıştır. İşçiler Denizli'de yaşayan, değişik meslek, eğitim ve yaş gruplarında olan, farklı gelir seviyelerine sahip, farklı büyüklüklerdeki işletmelerde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Şikayete gelen işçiler mülakata alınma tarih sırasına göre Ş1, Ş2, ...; iş başvurusu için gelen işçiler ise B1, B2, ... şeklinde kodlanmıştır. Şikayetçi veya iş başvurusu için gelen kişinin kadın olması durumunda Ş1 (K) veya B1 (K), erkek olması durumunda ise Ş1 (E) veya B1 (E) şeklinde kodlanmıştır.

Mülakat yapılan işçilerin yazılı izinleri doğrultusunda; iletişim bilgileri alınarak, mülakat sorularının (sorular için bakınız ek 1) uygulanması şeklinde yüz yüze görüşmeler yapılmış olup, yapılan görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Ses kaydının yapılmasındaki amaç, görüşmenin akışı bozulmadan bir bütünlük sağlanmasıdır. İşçilerin ses kayıtları alındıktan sonra, her işçi için oluşturulan mülakat formuna, işçi cevapları yazılı şekilde aktarılmıştır. İşçi mülakatları 2014 Aralık ve 2015 Ocak aylarında gerçekleştirilmiştir. Mülakatların toplam süresi 12 saat 21 dakika olup, işçi başına ortalama görüşme süresi 14 dakikadır.

Araştırmanın temel soruları şunlardır:

- 1: İş yargısı sürecinin uzun sürmesi ve masraflı olması, işçilerin haklarını aramamasına neden olmakta mıdır?
- 2: İşçilerin işsiz kalma korkusunu hak arama tutumlarını olumsuz yönde etkilemekte midir?
- 3: İşçilerin çalışma süreleri ve alacak miktarları ile hak arama tutumları arasında bir ilişki var mıdır?

<sup>23</sup> "Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir" (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 45).

4: İşçilerin haklar ve hak arama konusundaki bilinç ve eğitim düzeyleri hak arama tutumlarını nasıl etkilemektedir?

### 3.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmaya işçilerin gönüllü olarak katılmaları istenmiştir. 50 işçinin mülakat izin formunu doldurup, ses kaydı yapılmasına yazılı olarak izin vermiş olmasına rağmen, bazı işçiler ses kaydı yapılmasını çeşitli nedenlerden dolayı istememiştir. Ancak söz konusu işçilerin görüşleri de yazılı olarak kaydedilmiştir. Şikayetçi işçilerin şikayet nedenleri üzerinde durulmuş olup, iş başvurusuna gelen işçilerin ise en son çalıştıkları işteki hak kayıplarının neler olduğunu öğrenmeye yönelik sorulara ağırlık verilmiştir.

İşçi ses kayıtlarının yazıya dökülmesi aşamasında, işçilerin konuşma dilinde kullandıkları cümlelerin birebir yazılmasına özen gösterilmiştir. Ses kayıtlarındaki bazı kelime ve cümle yapıları dilbilgisi kurallarına göre değiştirilmiştir. İşçilerin vermiş olduğu “4 veya 5” şeklindeki cevapları yazı ve grafiklere yansıtarken, yüksek olan sayılar dikkate alınmıştır. Tez çalışmasında, işçilerin kimlik bilgileri ve işyeri isimleri kodlanmış şekilde (X,Y,A,B...) sunulmuştur. Araştırmada kullanılan “işçi” kavramı; İş Kanunu kapsamında olan iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hakları konusunda bireysel iş uyuşmazlığı yaşamış işçileri kapsamaktadır. Yapılan çalışmada, işçilerin en son çalıştıkları veya hali hazırda çalışıyor oldukları işyerlerinde yaşadıkları iş uyuşmazlıklarına karşı tutumlarından bahsedilmiştir.

### 3.4. Demografik Veriler

Çalışmaya katılan 50 işçiden 35’i erkek, 15’i kadındır. İş başvurusuna gelen 24 işçiden 6’sı kadın 18’i erkektir. Şikayette bulunan 26 işçiden işçilerin 9’u kadın, 17’si erkektir. 50 işçiden 1’i okur yazar (şikayetçi kadın), 38’i ilköğretim, 8’i lise ve 4’ü üniversite mezunudur.

İşçilerin 22’si sürekli Denizli’de yaşamaktadır. 23 işçi çalışmak için Denizli’ye göç<sup>24</sup> etmiş durumdadır. 5 işçi anne baba tayini, evlilik gibi farklı nedenlerle Denizli’ye

<sup>24</sup> Denizli’nin 1973 yılında kalkınmada öncelikli iller kapsamına alınması neticesinde 1980 sonrası Denizli’de tekstil sektörü gelişmeye başlamıştır. Buna paralel olarak Denizli’ye göç yoğunlaşmaya başlamıştır. 1985’den sonra şehrin aldığı göç, dışarıya verdiği göçten fazla olmaya başlamıştır (Taşkın Karaçam, 2006: 10).

gelmiştir. Çalışmak için kırdan Denizli'ye göç edenlerin oranı %46'dır. Şikayetçi işçilerin ise 17'si Denizli'ye göçle gelmiştir. Bu 17 işçinin, 13'ünün eğitim seviyesi ilköğretim olduğu tespit edilmiştir.

Şikayette bulunan ve iş başvurusu yapan işçilerin cinsiyetlerine göre eğitim durumları tablo 16'da belirtilmiştir.

**Tablo 16: İşçilerin Cinsiyet ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

Eğitim Durumu	Şikayetçi İşçiler		İş Başvurusu Yapan İşçiler		Toplam
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
İlköğretim	7	15	5	11	38
Lise	1	2	-	5	8
Üniversite	1	-	1	2	4
<b>Toplam</b>	9	17	6	19	50

Tablo 16'ya göre, haklar konusunda sorun yaşayan ilköğretim mezunu erkeklerin sayısının fazla olduğu dikkat çekmektedir. Bunun yanında eğitim seviyesinin arttıkça, hak arayan ve iş başvurusuna gelen işçi sayısının azalmakta olduğu görülmektedir. İlerleyen bölümlerde bahsedileceği üzere, işçilerin eğitim seviyesi arttıkça haklar ve hak arama yollarını bilme oranları artmaktadır. Bunun yanında işçilerin eğitim seviyesinin yüksek olması, hak elde etme açısından önemlidir. İşçilerin cinsiyeti de hak aramaya başvurmada önemli bir etken olarak görülmektedir.

Bir işçi haricinde işçilerin tamamı çalışma çağındaki yaş (15-64 yaş) aralığındadır. İşçilerin yaşlarının arttıkça hak arama eğilimlerinin de arttığı görülmektedir. İşçi mülakatlarının içeriği incelendiğinde, prim gün sayısı eksik olan 40 yaşın üstündeki işçilerin, sigorta ile ilgili şikayetlerinin fazla olduğu dikkat çekmektedir. Söz konusu işçilerin geçmiş dönemde sigortasız çalıştıkları ve sigorta prim gün sayısını doldurmak için belli bir yaştan sonra artık sigortayı önemsedikleri anlaşılmaktadır.

**Tablo 17: İşçilerin Yaş, Cinsiyete Göre Dağılımları**

	Cinsiyet	15-24 Yaş	25-35 Yaş	36-50 Yaş	50-66 Yaş
İş Başvurusu Yapan	Kadın	1	2	3	-
	Erkek	2	7	7	2
Şikayetçi	Kadın	2	-	5	1
	Erkek	2	5	8	3*
<b>Toplam</b>		7	14	23	6

\* Bir işçi 66 yaşındadır.

50 işçinin 37'si evlidir, 13'ü bekar veya boşanmış durumdadır. İş uyuşmazlığı yaşayan şikayetçi 26 işçiden 19'u evlidir ve çoğunluğu orta yaş diliminde bulunmaktadır. Evli olma durumunda, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı arttığı için, çalışma hayatına katılma ve hak arama gibi konularda artış yaşandığı düşünülmektedir. Diğer yandan bekâr işçilerin hak arama ve işte tutunma konularında isteksiz oldukları tespit edilmiş olup, bu konudaki işçi görüşlerine aşağıda ilgili bölümlerde (bakınız: 3.10.1) yer verilmiştir.

**Tablo 18: İşçilerin Evlerinde Yaşayan Kişi Sayısı**

Hanedeki Kişi Sayısı	Bir	İki	Üç	Dört	Beş	Altı	Cevapsız
İşçi Sayısı	3	8	10	18	9	1	1

Geleneksel kır toplum yapısı olarak kabul edilen geniş aile yapısının göç sonrası çekirdek aile yapısına dönüştüğü söylenebilir (Başel, 2010: 300). Araştırmaya katılan işçilerin aile yapısı, genellikle çekirdek aileden oluşmaktadır. Şehirdeki yaşam şartlarının, düşük gelir grubunda yer alan işçileri, çekirdek aile yapısına doğru ittiği söylenebilir.

Mülakata katılan işçilere, ikamet ettikleri evlerinin kime ait olduğu sorulmuş olup, 38 işçi cevap vermiştir. 38 işçinin 26'sı kirada oturduklarını belirtmiştir. Tablo 19'a göre; dört kişinin yaşadığı işçi hanelerinin çoğunlukta olduğu dikkat çekmektedir. Hane içinde yaşayan bireylerden yalnızca bir kişinin çalıştığı aile yapısı ağırlıktadır. Bu durum ailede genellikle erkeğin çalıştığını ve ataerkil işçi hanesinin ağırlıkta olduğunu belirtmektedir.

**Tablo 19: Hanede Yaşayanların Çalışma Durumları**

Hanede Yaşayan Kişi Sayısı	Hanede Kaç Kişi Çalışıyor				
	Bir	İki	Üç	Dört	Hiç Çalışmama
Bir	3		-	-	-
İki	3	3	-	-	2
Üç	4	5	-	-	-
Dört	10	7	-	1	-
Beş	6	4	-	-	-
Altı	-	-	1	-	-
Cevapsız	1	-	-	-	-
Toplam	27	19	1	1	2

Hane içinde çalışan sayısına göre işçilerin hak aramaya yönelik tutumları değişebilmektedir. Hanede bir kişi çalışıyorsa, işçilerin iş uyuşmazlığı karşısındaki

tutumu, hakkını aramama şeklinde olabilmektedir. Çünkü işçi hakkını ararsa, bu süreçte işsiz kalabilecek ve ailenin ekonomik geliri kesilecektir. B17 (E) işçisinin eşi bu konudaki düşüncesini paylaşmıştır. “*Maaş yönünden sıkıntı yaşıyoruz. Bizi işten çıkarırlar diye hiçbir yerde hakkımızı aramadık. Evde tek kişi çalışıyor. Bir de işten çıkarırlarsa işsiz kalırız. Şimdi bir de sigortasız çalışıyorlar ya, çıkarırlar beni işten, maaşsız kalırız diye çalışıyorlar. Öncelik maddi durum.*”

### 3.5. İşçilerin En Çok Uyuşmazlık Yaşadıkları Haklara Yönelik Bulgular

İşçilere çalışma hayatında karşılaştıkları hak ihlallerinin neler olduğu sorulmuş, işçiler de bu zamana kadar yaşadıkları sorunları anlatmışlardır. Katılımcıların yanıtlarına içerik analizi<sup>25</sup> yapılmıştır. Yaşanan hak ihlalleri ve hak ihlalinin yaşayan işçi sayıları konusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Sigortasız çalıştırma 37,
- Ücret alacağı 22,
- Kıdem tazminatı 21,
- Prime esas kazancın düşük gösterilmesi 19,
- Resmi tatillerde ve dini bayramlarda çalışma ücretinin verilmemesi 18,
- Fazla mesai ücretinin hiç ödenmemesi 17,
- Zorla ibraname imzalattırma 16,
- Fazla çalıştırma- mesai saatlerinin belirli olmaması 14,
- Sürekli işten atma tehdidi 14,
- İşe habersiz giriş-çıkış yapma 12,
- Kullanılmayan yıllık izinlerin ücreti 11,
- Sigortanın eksik gün gösterilmesi 10,
- İhbar tazminatı 10,
- Deneme süresinde sigortanın yapılmaması 7,
- İş bölümünün olmaması ve iş yükünün ağırlığı 7,
- İş dışında işler yaptırarak veya farklı yerlerde görevlendirme yaparak işçiyi istifaya zorlama 7,
- Fazla mesai ücretinin 1,5 kat olarak hesaplanmaması 6,
- Hafta tatilinde çalışma 5,

<sup>25</sup> “İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır” (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 45).

- Diğer işçilerin işveren lehine şahitlik etmesi 4,
- Fazla mesai yaptırmaya zorlama 4,
- İş kazası bildiriminin yapılmaması 4,
- İşyerinde meydana gelen hasarların işçiden tahsil edilmek istenmesi 3,
- İşverenin doktora göndermemesi 3,
- İşyeri denetimlerinde işçilerin saklanması veya denetim elemanlarına doğru beyan verilmemesi 3,
- Sigortasız fazla maaş ya da sigortalı az maaş verilmesi 3,
- İşyerinin kapanması veya iflası sonucunda alacakların kalması 3,
- İşçinin işe gelmediği her gün için iki yevmiyesinin kesilmesi 3,
- İşverenin işçi ücretlerini bankadan kendisinin çekmesi 2,
- İşe girerken istifa imzalatılması 2,
- İşverenin işçilere hakaret etmesi 2,
- Asgari ücretten düşük ücret ödenmesi 2,
- Yıllık izinlerin ne zaman kullanılacağını işverenin belirlemesi ve parça parça kullandırılması 1,
- Servis ve yemek ücretinin işçinin ücretinden kesilmesi 1,
- Çırakların sebep oldukları zararın ustanın ücretinden kesilmesi 1.

Yapılan içerik analizinden çıkan sonuçlara göre işçilerin büyük bir kısmı; kayıt dışı çalışma, ücretlerinin ödenmemesi, kıdem tazminatı, fazla mesai, resmi tatil/dini bayram/hafta sonu tatili ücretleri, zorla ibraname imzalatırma, sürekli işten atılma tehdidi ve ihbar tazminatı gibi konularda iş uyuşmazlıkları yaşadıklarını dile getirmişlerdir. ALO 170'e gelen toplam şikayet ve ihbar başvurularından da anlaşılacağı üzere Türkiye'de en fazla; ücret (311.246 başvuru), kayıt dışı çalışma (228.663), kıdem tazminatı (259.061), fazla mesai (103.474) ve ihbar tazminatı (57.046) konularında uyuşmazlık yaşanmaktadır (ÇSGB ALO170 İstatistikleri, 2013).

Yukarıdaki içerik analizinde belirtilen iş uyuşmazlıklarına karşı işçilerin tutumlarının ne oranda hak arama şeklinde olduğu önemli bir konudur. İşçilerin bu zamana kadar çalıştıkları işyerlerindeki yaşadıkları iş uyuşmazlıklarına karşı haklarını arayıp aramadıkları, aramışlarsa sonucunun ne olduğunun dağılımı, araştırmanın bir diğer tespiti olmuştur. Araştırmaya katılan işçilerden 35'i daha önce hak arama sürecine dahil olmamıştır. Toplam içinde daha önce hak aramayan işçilerin oranı %70'dir.

İş başvurusu için gelen 24 işçiden 17'si daha önce hak aramak için şikayette bulunmadığını, dava açmadığını; 7 işçi hakkını aradığını ifade etmiştir. Hakkını arayan

7 işçiden 6 işçi idari yoldan şikayet kanalını, 1 işçi yargı kanalını kullanmıştır. Yargıya başvuran işçi davayı kaybetmiş ve işverene tazminat ödemiştir. 7 şikayetten; 2 şikayet inceleme sürecindedir. 4 şikayetten olumlu, 1 şikayetten olumsuz sonuç alınmıştır. Şikayetin olumsuz sonuçlanmasının nedeni; işyerinin iflas etmesi neticesinde işçinin haklarını alamamasıdır.

Şikayetçi işçilerden 18'i daha önce hak aramak için şikayette bulunmamış veya dava açmamıştır. 8 işçi hakkını idari veya yargısal yoldan aradığını beyan etmiştir. Hakkını arayan işçilerden 1'i şikayetini geri çekmek zorunda kaldığını<sup>26</sup>, 3'ü şikayet incelemesinin devam ettiğini, 1'i iş mahkemesini kazandığını, 3'ü şikayetinin olumlu sonuçlandığını belirtmiştir. Daha önce şikayette bulunan ve olumlu sonuç alan işçilerin tekrar şikayette buldukları tespit edilmiştir.

İş başvurusu yapan toplam 24 işçiden 19'u en son çalıştığı işyerinde iş uyuşmazlığı yaşadığını belirtmiştir. Ancak bunlardan sadece 3'ünün hak arama yoluna (2'si idari yol, 1'i yargısal yol) başvurduğu tespit edilmiştir. 24 işçiden 5'i en son çalıştığı işyerinde iş uyuşmazlığı yaşamadığını belirtmiştir.

**Tablo 20: İş Başvurusu Yapan İşçilerin En Son Çalıştıkları İşyerinde Yaşanan İş Uyuşmazlıklarına Karşı İşçilerin Tutumları**

İş Başvurusu Yapanlar				
İşyerinde Toplam Çalışan İşçi Sayısı	İş Uyuşmazlığı Yaşayan İşçi Sayısı	Hak Arayan	Hak Aramayan	İş Uyuşmazlığı Yaşamadan Ayrılan
0- 9 İşçi	3	1	2	1
10-29 İşçi	3	-	3	1
30- 49 İşçi	4	-	4	1
50 – üstü	7	2	5	2
Bilinmeyen	2	-	2	-
<b>Toplam</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>5</b>

<sup>26</sup> Ş2 (E): “Mesela ben daha önce bir işyerinde çalışırken, fazla mesaiye gelmedim diye bana çıkış verilmişti. Aydın'daki genel müdürlükle görüşüm ve tazminatsız çıkış yapıldığını şikayet ettim. Müfettiş bu işyerini incelemeye aldı. Şikayet ettim diye işyeri beni tehdit etti; ama ben vazgeçmedim. Ancak ben bu işe dayıoğlu aracılığıyla girmiştım. Dayıoğlu bu işyerinde satın almada çalışıyordu. Ben bu işyerini şikayet ettim diye onu satın alma bölümünden almışlar, bahçıvan yapmışlar, ot toplatmışlar, izmarit toplatmışlar. Yani onu da işyerinden kendi isteğiyle çıkartmaya zorlamışlar. Baskı uygulamışlar. Biz normalde yediğimiz sofraya yapmayız, saygısızlık etmeyiz. Dayıoğlunun o zamanlar bir de taze çocuğu vardı. Dayıoğlunu gönderdiler bir iki defa şikayetten vazgeçmem için. Hatta şikâyetten vazgeçmezsem onun da ekmeğini elinden alacaklarını söylemişler. Hakkımı aramaya çalıştım; fakat dayıoğlunun bu durumundan dolayı ben şikayetten vazgeçtim.”

İŞKUR'a iş başvurusuna veya işsizlik ödeneğine başvurmayan işçilerin iş uyuşmazlığı yaşadıkları halde hak arama yollarına başvuramalarının nedenleri arasında; kıdem, ihbar tazminatına, işsizlik ödeneğine hak edecek şekilde işten ayrılmak istemeleri olduğu dikkat çekmektedir. B14 (E) işçisi kıdem ve ihbar tazminatından vazgeçtiğini, hiç değilse işsizlik ödeneğinden faydalanmak istediğini dile getirmiştir. Bu durumu özetleyen B14 (E) işçinin beyanı şöyledir: *“Kıdem tazminatını ve ihbar tazminatını almadım. Bunlardan vazgeçiyorum artık; hiç olmazsa işsizlik parasını alabilsem. Yani 500 lirayı patronun cebine dokunmadan devletten alabileceğimiz parayı alalım diyoruz.”*

İş başvurusuna gelen işçiler daha çok; eksik kazanç bildirimini, resmi tatillerde çalışma ücreti, fazla mesai ücreti, yıllık izin gibi konularda iş uyuşmazlığı yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Bu gibi hakların işçiler tarafından ikincil hak olarak görüldüğü, işçilerin sigorta kaydının yapılmasını ve ücretinin ödenmesini daha çok önemsendiği dikkat çekmektedir.

Araştırmaya katılan bütün işçilerde; eksik kazanç bildirimini, resmi tatillerde çalışma ücreti, fazla mesai ücreti, yıllık izin gibi hak unsurlarında işyerinde kimsenin hakkını arayamayacağı, işverenin isterse belirtilen hakları verebileceği algısının yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Ş3 (E): *“Tatillerde çalışıyordum; fakat ücretini almıyordum. İşyerinde hiç kimse bu ücreti talep etmiyordu; hatta en kıdemlisi bile talep etmiyordu.”* Ş26 (K): *“Fazla mesai yapıyorduk; ama parasını vermiyorlardı. Talep ediyorduk, hayır diyorlardı. Bir eksik bulup maaşımızdan kesiyorlardı. Herkes korktuğu için, işinden olmamak için şikayet etmiyordu. Şikayet ettiğimizde işverene isim verilir diye korkuyoruz. Bu yüzden şikayet etmiyoruz. Ramazan bayramında çalışmıyorduk; ama resmi bayramlarda çalışıyorduk. Ekstra ücret alamıyorduk. Yani bire iki vermiyorlardı. Hiç kimse bu duruma karşı sesini çıkaramıyordu. Sesini çıkarsa işten atılırdı.”* B4 (E): *“Ulusal bayram vs. hafta sonunda da çalışıyorduk. Karşılığında ücret almıyorduk. Hiç kimse seslenmiyor diye ben de bu duruma karşı hakkımı aramadım.”*

Demografik bulgulardan elde edilen verilerle yapılan genel değerlendirmenin ardından, işçilerin hak arama tutumlarına etki eden nedenlerin mülakattan elde edilen veriler ışığında değerlendirilmesi yapılacak olup; literatürde bahsedilen nedenlerle çalışma sonrası elde edilen nedenlerin benzer olup olmadığı test edilmiş olacaktır.

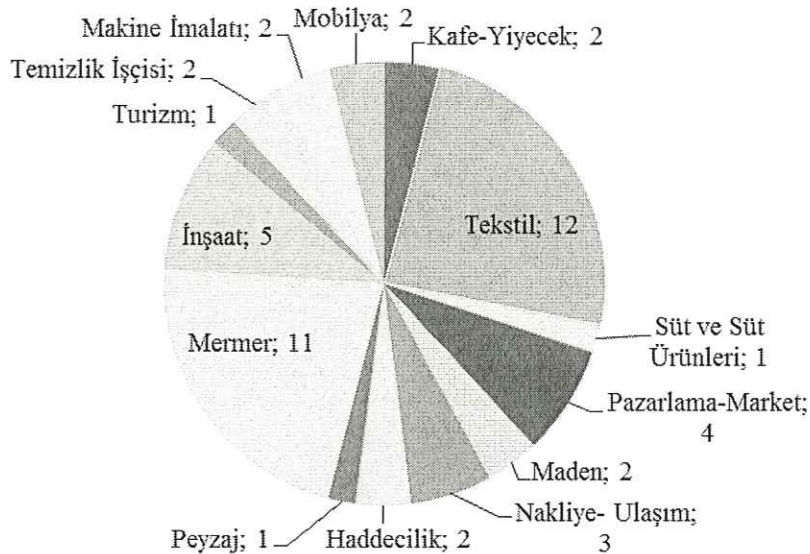
### 3.6. Ekonominin ve İşgücü Yapısının Hak Aramaya Etkisinin Değerlendirilmesi

İşçi mülakatlarının değerlendirilmesine geçmeden önce, Denizli ekonomik ve istihdam yapısının genel durumundan kısaca bahsetmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Denizli, 1980’li yıllardan itibaren kamu öncülüğünde uygulanan, ulusal kalkınmaya yönelik ekonomik politikalardan payını almıştır. Yerel ekonomik kalkınma modelini verimli şekilde yerine getiren illerden bir tanesi Denizli’dir (Batmaz, 2012: 29). Denizli ekonomisi tekstile dayalı olarak büyümüştür. Tekstil ve tekstil ürünleri, şehrin ekonomik yapısındaki yerini hala korumaktadır. Son yıllarda tekstilin yanı sıra şehirde demir çelik ürünleri, makine ve teçhizat, mermer ve traverten ürünleri Denizli ihraç kalemleri arasında yer almaya başlamıştır. Denizli işgücü piyasası da bahsedilen sanayi sektörlerine paralel olarak gelişmiştir.

Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü 2014 Ocak ayı istatistiklerine göre; Denizli’de 178.417 kişi hizmet akdine göre çalışırken; bunların 46.873 kişisi tekstil sektöründe çalışmaktadır ve bu oran %26’dır. Denizli ilinde tekstil sektörünün önemli yere sahip olması dolayısıyla en fazla istihdamın tekstil sektöründe olması beklenen bir durumdur. Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü 2014 Ocak ayı istatistiklerine göre; 1.958 kişisi mermer sektöründe çalışmaktadır ve oranı %1’dir.

Araştırmaya katılan işçilerin çalıştıkları sektör dağılımları grafik 1’de verilmiştir.

**Grafik 1: Çalışılan Sektörlerin Dağılımı**



Grafik 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan işçilerin 12’si tekstil sektöründe çalışmaktadır. Tekstil sektöründe çalışan işçilerin toplam işçiler içindeki oranı %24’tür. Bu oranın Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü 2014 Ocak ayı tekstil çalışanları istatistiklerine (%26) çok yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan işçilerden 11’i mermer sektöründe çalışmaktadır ve oranı %22’dir. 2014 Ocak SGK istatistiklerine göre mermer işçilerin oranı ise oranı %1’dir. Bu sektördeki verilerin çok farklı olmasının nedeni, mülakatın yapıldığı tarihin kış ayları olmasıdır. Görüşmeci ifadelerinden<sup>27</sup> de anlaşılacağı üzere mermer sektöründe mevsimden kaynaklı işten çıkmanın/çıkarmanın fazla olması, mermer sektöründe iş uyumsuzluğu yaşayan işçi sayısını artırmıştır.

Diğer yandan Denizli’de sanayi ve imalat sektörünün gelişmiş olması, istihdam edilen kişi sayısını da artırmıştır. Temmuz; 2012-2013 dönemi arasında 13.604 işçi istihdama katılmıştır. Belirtilen sayının istihdama katılmasıyla birlikte, sigortalı işçi sayısında %8,3 oranında artış gözlenmiştir. Aralık 2012-2013 dönem aralığında Denizli ilindeki sigortalı işçi sayısı %12,6 oranında artmıştır<sup>28</sup>. Belirtilen artışla birlikte Denizli ili aynı dönemde istihdamını en çok artıran ilk on beş il arasına girmiştir. Aralık 2012-2013 döneminde Denizli’de 4.163 kadın işçi istidama katılmıştır. Aralık 2013 döneminde Denizli ili, kadın istihdamı yönünden %31 oranla Türkiye’de ikinci sırada yer almaktadır (TEPAV, 2014: 22). Denizli’de tekstil sektörü kadın istihdamı açısından anahtar konumda yer almaktadır (Buğra, 2010: 8). Belirtilen artışlar kadınların tekstil işçisi olarak kolay iş bulabildiğini göstermektedir.

Son dönemlerde Denizli’de yaşanan istihdam artışları az da olsa işsizlik oranını düşürmüştür 2012 (%6,9), 2013 (%6,5). Denizli ile Türkiye işsizlik oranları kıyaslanırsa; Denizli işsizlik oranlarının, Türkiye işsizlik oranlarının altında yer aldığı görülmektedir. Son yıllarda Türkiye işsizlik oranları 2008 (%11) , 2009 (%14), 2010 (%11,9), 2011 (%9,8), 2012 (%9,2), 2013 (%9,7) şeklinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemlerde Denizli işsizlik oranları 2008 (%9,4) , 2009 (%13,2), 2010 (%11,2), 2011 (%7,2), 2012 (%6,9), 2013 (%6,5)’dir (TÜİK, 2014: 8). Bunun yanında Denizli işgücü piyasasında sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının (%9,49) altındadır. ÇSGB 2014

<sup>27</sup> 2 işçi kar yağışından dolayı işlerin azaldığını ve ondan dolayı işten çıkmaya zorlandıklarını, 2 işçi kar yağışı sonrası fabrika çatısının çöktüğünü ve işten çıkarılmak istendiklerini, 2 işçi sağlıklarının soğuk havada mermerde çalışmaya elverişli olmadığını, 1 işçi kar yağışından dolayı ücretlerin verilmediğini beyan etmişlerdir.

<sup>28</sup> Sigortalı işçideki bu artış, çiftçilerdeki (4/b) azalışı beraberinde getirmiştir. Denizli çiftçisi belirtilen dönemde yüzde -2.857 oranda azalmıştır ve çiftçi sayısı en fazla değişen 15 il arasında yerini almıştır (TEPAV, 2014: 22).

Ocak istatistiklerine göre Denizli sendikalı işçi oranı %3,43'tür (ÇSGB; 2015: 49). Türkiye'de olduğu gibi Denizli'de de kayıt dışı istihdam oranının aynı seviyede olduğu tahmin edilmektedir. Kayıt dışı istihdamın Denizli'de bulunan küçük ölçekli işletmelerde, fason işleri yapan tekstil işletmelerinde, mermer sektöründe, eve iş verilme durumlarında ve taşeron işletmelerde yaygın olduğu düşünülmektedir (Durusoy Öztepe, 2012: 325). Söz konusu oranların yüksek seviyelerde olması işçilerin haklarına erişmelerini engelleyebilmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdam, işsizlik, taşeronlaşmanın, atipik çalışmaların, sendikasızlığın, küçük kurumsal olmayan işletmelerin yaygın olması ve işçi devir hızının yüksek olması gibi etkenlerin hak arama sürecini etkileyip etkilemediği işçi mülakatlarından elde edilen sonuçlar ile değerlendirilmiştir.

### 3.6.1. Kayıt Dışı İstihdam ve İşsizlik

Kayıt dışı istihdam çalışmanın ikinci bölümünde; işçilerin sosyal güvenlik sistemlerine hiç kaydedilmemesi, eksik kazanç üzerinden kaydedilmesi veya eksik gün üzerinden kaydedilmesi olarak tanımlanmıştır. Kayıt dışı istihdam Türkiye'de geçmişten günümüze kadar hep var olagelmıştır. Kayıt dışı istihdam, ülkenin ekonomik yapısını etkileyen unsurlardan biri olduğu gibi, bireylerin haklarını elde etmelerini etkileyen en önemli sorunlardan bir tanesidir. Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasındaki baş aktörler; devlet, işveren ve işçi olarak sayılabilir. Devlet gerekli yasal düzenlemeleri yapmadığı ve gerekli önlemleri almadığı zaman kayıt dışı istihdam ortaya çıkmaktadır.

İşgücü maliyetlerinin yüksek olması, katma değeri yüksek ürünler üretememe, sosyal güvenlik bilincinin olmaması, bilgi eksikliği, rekabet edememe, bürokratik işlemlerin zorluğu, denetime uğrama olasılığının az olması gibi nedenlerden dolayı işverenlerin kayıt dışı bir şekilde işçi çalıştırmaya yöneldikleri görülmektedir (Karadeniz, 2015/b: 10). İşçilerin kayıt dışı çalışmalarının nedenleri ise:

- Eğitimsiz ve tecrübesiz olmaları,
- Kırdan kente göç etmiş olmaları (Önceliğin para kazanmak olması),
- Düşük ücretler dolayısıyla daha fazla gelir elde etme isteği,
- Yoksulluk,
- İş ve sosyal güvenlik kanunları dışında tutulmaları,
- Kanunların yasakladığı işlerde çalışma,
- Bilgi ve bilinç eksikliği ya da bilgiye ulaşmanın güçlüğü,
- Sosyal güvenlikten edim veya sosyal yardımlardan yardım alma,

- Prim ile edim arasındaki dengesizlikler (Farklı tarihlerde sigorta başlangıcı olanların farklı şartlarda emekli olmaları), (Çalıştıkça maaşım düşecek algısı),
- Sık çıkarılan af ve borçlanma kanunları (Nasıl olsa bir gün borçlanma kanunu çıkar emekli olurum düşüncesi) şeklinde sıralanabilir (Karadeniz, 2015/b: 10).

Devlet, işveren ve işçiden kaynaklanan nedenler, işçilerin haklarını aramaları konusundaki tutumlarına ve hak arama sürecine de etki edebilmektedir. Araştırmaya katılan 50 işçiden 37'si, çalışma hayatları boyunca en fazla sigortasız çalışma konusunda sorun yaşadıklarını dile getirmiştir. Bunun yanında; prime esas kazancın düşük gösterilmesi konusunda 19, sigortanın eksik gün gösterilmesinde 10, deneme süresinde sigortanın yapılmaması konusunda 7, işyeri denetimlerinde işçilerin saklanması veya denetimlerde doğruyu söyletmemeleri konusunda 3, sigortasız fazla maaş ya da sigortalı az maaş teklif sunulması konularında 3 işçi iş uyuşmazlığı yaşadığını belirtmiştir. B22 (K) işçisi çalışma hayatındaki yaşadığı kayıt dışı istihdam sorunlarını, bu sorunların arkasındaki nedenleri şöyle ifade etmiştir:

B22 (K): *“Orada burada 10 senedir çalışıyorum. Çalıştığım yerlerin hepsi sigortalı değildi. Fason işyerlerine gittim, haftalık işlere gittim, sigortalı değildim. Toplasan çalıştığımın 3 yılı sigortalıdır. Geri kalan sigortasızdır. Sigortasız çalışmamın nedeni parça parça olduğu içindir. Bir de çoğu işyerine giriyorsun hemen sigorta yapmıyorlar. Önce 2-3 ay deneme süresi diyorlar, geçiriyorlar. Sonra bir şey oluyor işten çıkıyorsun. Mesela 3 ay çalışıyorsun çıkıyorsun, sigortayı da göremiyoruz. Bundan sonra sigorta isterim artık. Şimdi açtık gözümüzü. Maddi durum iyi olmadığı için hemen paraya ihtiyacın oluyor giriyorsun işe, sigortayı sonra düşünüyorsun. Aslında sigorta paradan önce geliyor; ama biz öyle düşünmüyorduk eskiden. Şimdi fikirlerimiz değişti. Sigortanın ne kadar önemli olduğunu anladık, farkına vardık.”*

Çalışılan bölgede veya işyerinde kayıt dışı istihdamın yaygın olması ve bu durumun bir süre sonra normal karşılanması, kabullenilmesi, işçilerin hak arama tercihlerini etkilemekte; hatta hakların aranmadığı dikkat çekmektedir. Ş9 (E) işçisi bu durumu şöyle ifade etmiştir: *“Benim sigortam 1992 yılında başladı. Ben genellikle sigortasız çalıştım. Daha önce dokuz buçuk yıl sigortasız çalışmışım. Bunu nereden öğreneceğimi bilmiyordum. Bir buçuk ay başka bir yerde çalışmışım. Orada da deneme süresi dediler yine sigortamı yapmadılar. En son çalıştığım işyerinde de yine bir buçuk ay deneme süresi dediler sigortamı yapmadılar. Ondan sonra sigortamı yaptılar. Ben deneme süresinde sigortalı çalışılması gerektiğini biliyorum. Bunu talep ettiğim zaman*

*işverenler bize, ... git bize işçi mi yok senden başka, diyorlar. Bu durumda mecburen işverenin gözüne girmek için 3 ay sigorta yaptırmasalar da çalışmak zorundasın. Bir ben değil herkes böyle. Türkiye'nin geneli böyle. Beni 6 ay sigortasız çalıştırsalar, 6 ay çalışırsın. 6 ay sigortasız çalışacak adam çok. Yoksulluk içindesin çalışmak zorundasın. Sigortalı çalışılacak iş yok. Yani Türkiye'de gelişmişlik yok, fabrika yok. Çivril'de sadece 3 tane yer var sigortalı çalıştıran. Bu işyerleri de toplam 150 kişi çalıştırıyor. Zaten kadınların sigortası yok. Erkeklerin de genellikle sigortası yok. Zaten sigortalı işçiyi sevmiyorlar. İş yerindeki yapılan işten dolayı benim gözüm rahatsızlandı. Ben bu bölümde çalışamayacağımı, beni başka bölüme vermelerini söyledim. Hayır, burada çalışacaksın, ölürsen öl dediler. Patronla da görüştüm bu durumu. Patron da; git istediğin yere şikayet et, dedi.”*

İşçi mülakatlarından anlaşılacağı üzere işçileri kayıt dışı çalışmaya iten nedenlerin başında “işsiz kalma korkusu” gelmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu durumlarda para kazanma ve hayatını devam ettirme isteği kayıtlı çalışmanın önüne geçebilmektedir. İşçiler işlerini kaybettiklerinde, işgücü piyasasında başka bir iş bulabilme ihtimali düşük ise, işçilerin haklarını arama konusundaki isteksizlikleri de artabilmektedir. Bu durumda işçinin, işverenin olumsuz yönde dikkatini çekmemek ve ideal bir çalışan olarak görünmek için çaba harcaması muhtemeldir. Böylece işçinin bazı haklarını kullanmaktan kaçınma, hak ihlallerine ses çıkarmama gibi stratejiler izlemesi söz konusudur (Seçer, 2010: 107). Meder ve Şahin'in (2008) bulgularına<sup>29</sup> göre; işçilerin %46'sı işsizliği (birinci sırada) çalışma hayatında sorun olarak görmektedir. İşsizliği %29 ile ücretlerin düşüklüğü takip etmektedir (Meder ve Şahin, 2008: 172).

Araştırma kapsamında bu durumu doğrulayan bulgulara rastlanmıştır. B14 (E) işçisinin bu konudaki düşünceleri şöyledir: *“Fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil-hafta tatili günlerinde çalışıyorduk. Bunların ücretleri verilmiyordu. Bu duruma sesini çıkardığında, konuştuğunda kapı gösteriliyordu. Bu duruma karşı mahkemeye giderim; ama iş bulmam imkansızlaşır. İş bulamam ve aç kalırım. İş bulamama korkusu mahkemeye gitmemizi engeller yani.”*

Ş26 (K): *“Herkes korktuğu için, işinden olmamak için şikayet etmiyordu. Şikayet ettiğimizde işverene isim verilir diye korkuyoruz. Bu yüzden şikayet etmiyoruz. Ramazan*

<sup>29</sup> Meder ve Şahin (2008) Denizli ilinde tekstil sektöründe 101 işçi işçiye anket yapmıştır.

*bayramında çalışmıyorduk; ama resmi bayramlarda çalışıyorduk. Ekstra ücret alamıyorduk.”*

B9 (E) işçisi de işsiz kalmak istemediği için hakkını aramadığını ifade etmiştir: *“Mesela bir Y Lojistik var. Onlar da 1600-1700 lira maaş alıyorlar, asgari ücreti bankadan geri kalanını da elden alıyorlar. Çalışırsan bu şekilde çalışmazsan iş yok. Bu duruma karşı işverene hiçbir şey söylemedim. Ama söylersem işimden olacağımı da biliyorum. Sen diğer adamları örgütlüyorsun ve göze batıyorsun, sonunda da işten çıkarılıyorsun. Zaten bu sektörde çalışacak eleman da çok. İşsiz kalma, işten atılma korkusuyla herhalde sindiriliyoruz. Sesimiz çıkmıyor; aslında çıkarmak gerekiyor.”*

B9 (E) işçisi hak kayıplarına karşı susulmamasını, örgütlü bir şekilde hak aranmasını savunduğunu dile getirmiştir. Ancak işyerinde iş uyumsuzluklarına karşı toplu şekilde hareket edilmediği zaman, bireysel olarak hakkını arayan işçi işten çıkarılacak ilk işçi olma potansiyelini taşımaktadır. Bu yüzden işçiler toplu halde hareket ettikleri zaman, haklarını elde etme konusunda olumlu neticeler alınabilir. Aksi takdirde ülke işgücü piyasasında işsizliğin yüksek olmasının yanında sendikalaşma oranının da düşük olması, haklar konusunda büyük kayıpların yaşanmasına sebep olabilir. Bu açıdan işçilerin hak aramasına etki eden bir diğer konu sendikalaşmanın az olmasıdır.

İşçilerin haklarını aramalarının önündeki engellerden bir diğeri, işçi hakkında eski işverenin yeni işverene olumsuz rapor vermesinden korkulmasıdır. İşçi, önceki çalıştığı işyerine karşı hakkını aramışsa; yeni işveren hakkını arayan, şikayet eden bir işçiyi işyerinde çalıştırmak istemeyebilir. Bu durumda işçiler işsiz kalmaktan korktukları için hak aramaktan vazgeçmektedir (Karadeniz, 2011/a: 125). İşçiler, “şikayetçi işçi” olarak adlandırılmaktan korkmaktadır. Daha önce işvereni şikayet veya dava eden bir işçinin, işverenler arasında şikayetçi olarak anılması, işçi açısından istenilen bir durum değildir.

B14 (E) işçisi bu konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Hakkını arıyorsun, ondan sonra uğraşıyorsun diye işveren seni sağa sola söylüyor. Bu yüzden iş bulma imkanın çok daralıyor. İş bulamıyorsun artık. Bir işyeri seni işe alacağı zaman, eski işverene telefon ediyor, neden çıkardın diye. Eski işveren o işçi benle uğraşıyor, davası var, diyor. Davası var diye, yeni işveren seni işe almıyor. İşsizliğin çok çok uzuyor. İşçinin ya sektör değiştirmesi gerekiyor ya da şehir değiştirmesi gerekiyor. Eski işverenle davalıksan veya şikayet etmişsen, yeni işveren sana iş vermiyor. Çünkü işyerleri birbirleriyle irtibatlı, patronları birbirleriyle daha da tutkun; işçiler değil.”*

B6 (E) işçisinin bu konudaki tutumu şöyledir. “*Şikayetçi olduğumuzda bir sonraki işyeri referans istediğinde önceki işyeri referans olmuyor. Zaten Türkiye’deki çalışma sistemi kişinin yaptığı işe bağlı değil. Ahmet referans gösterilmiş, Ahmet çok iyi denirse işe alınıyorsun. Fakat kişinin çalışmasına hiç bakılmıyor. Bundan dolayı da hakkımızı arayamıyoruz. Şimdi işsizlik fonunda trilyonlar kadar para birikmiş, kim bu zamana kadar hak etmiş gitmiş almış.*” B6 (E) işçisi, işçilerin haklarını elde edemedikleri için kamu kurumu fonlarında paraların biriktiğini dile getirmiştir.

### 3.6.2. Sendikasızlık

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin birlikte hareket ederek haklarını savunmalarını sağlayan topluluklardır. Ancak; sendikalaşma günümüzde yeteri kadar ilgi görmemiş ve Türkiye’de sendikalı işçi oranı oldukça düşüktür. ÇSGB istatistiklerine göre; 2013 yılında (%9.21), 2014 yılında (%9.45), 2015 yılında (%10,65) olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılı Denizli sendikalı işçi oranı %3,43’tür. Mülakata katılan 50 işçiden 2’si sendikalıdır (%4).

Yıllar itibariyle sendikalı işçi sayısında düşüş yaşanmasına birçok neden etki etmiştir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş; mavi yakalı işçi sayısı düşürmüş, beyaz yakalı işçi sayısını ise artırmıştır. Kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin artması, taşeronlaşmanın yaygınlaşması, esnek çalışmanın artması, atipik çalışanların artması ve sendikaya güvenin azalması gibi nedenler sendikalı işçi sayısının azalmasına yol açmıştır (Erikli, b.t.: 2).

Araştırmaya katılan işçilerden bazıları, sendikalı olmaktan kaçınmaktadır. Sendika üyesi işçilerin çalışma yaşamında olumsuz davranışlarla karşılaşması, işten çıkarılması, işçileri sendikalı olmaktan alıkoymaktadır. B1 (E): “*Sendikaya üye değilim. Benim kayınım sendikaya üyeydi. 17 yıl çalışmasına rağmen tazminatını alamadı. Bir arkadaşım vardı, sendikaya üye olduğu için iş bulamadı. 2-3 yıl işsiz gezdi. Bu gibi durumlardan dolayı sendikaya üye olmayı hiç düşünmedim. Zaten sendikalı olduğun zaman işverenler seni işe almıyor.*”

B5 (E): “*Üye değilim. Zaten sendikaya üye olunca işe alınmıyorsunuz. İşe alınsanız da işyerleri işten çıkarır.*”

B8 (E): “*Üye değilim. Sendikalı şekilde hakkını ararsan, sendikalı olursan, sendikalı işsiz olursun.*”

Ş2 (E): “Sendikaya üye değilim. Belediye’de çalışırken belediyenin kadrolu elemanı olmadığımız için sendikalı olmaktan çekiniyoruz. Sendikaya girmek özel şirketler için ters tepki yapar. İşimizden oluruz; çünkü sendikaya üye olanların bir tanesinin işten çıkışı verildi. Bir kişiye çıkış verildi diye, biz de sendikaya üye olmak istemedik.”

İşçilerin sendikaya karşı güven sorunu olabilmektedir. İşçiler sendika yöneticilerinin ve sendikaların işçi hakları için çaba sarf etmediklerine inanabilmektedir. Bu yüzden sendikalara güvenmemekte ve üye olmaktan çekinmektedir. B3 (E): “Üye değilim. Sendikalara güven kalmadı. Sendika başkanlarının kendi adına birçok villaları varmış. Zaten devlet de sendikayı istemiyor.”

B5 (E): “Bazen sendikalar işçinin hakkından çok kendi çıkarlarını savunuyorlar.”

B6 (E): “Üye değilim. Daha önce sendikaya üye olmuşum. Sendika imza toplamamızı istemişti. Biz üç katı kadar imza topladık; fakat sendika bizi sattı. Haklar konusunda katkı sağladığımı düşünmüyorum.”

İşverenlerin sendika temsilcilerine para verdiğini ve bu yüzden sendikanın işçi haklarını savunmadığı belirtilmektedir. B10 (E): “Sendikaya üye olmuşum. X Madencilik’te mahkemelik olduk. İş yeri kapandı. Alacağım kaldı o işyerinde. Sendikalar da beş para etmez. Sen masa başındasın, ben sana geldim 5 milyar attım, sen benimle uğraşır mısın?”

Yukarıda ifadelerine yer verilen işçiler ve araştırmaya katılan diğer işçilerin çoğu işsiz kalmaktan, işten atılmaktan korktukları için veya sendikaya güvenmedikleri için sendikalı olmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bazı işçiler ise, yalnız kadrolu çalışanların sendikalı olabileceğine inanmaktadır. Daha önce sendikalı işçilerin işten çıkarılmış olması ve sendikalı işçilere yapılan psikolojik baskılar diğer işçilerin sendikalı olma arzusunu kırabilmektedir. Buna karşın araştırmaya katılan işçilerin büyük bölümü sendikasız olmakla birlikte, bunlardan çoğu sendikalı olmanın hak aramaya olumlu katkı sağlayabileceğini savunmuşlardır.

Araştırmaya katılan işçilerin sendikalar konusundaki düşünceleri alınmıştır. 49 işçiden 24’ü çalışma hayatında sendikalı olmanın kendilerine avantaj sağlayacağını düşünmektedir. Avantaj sağlamaz diyen işçilerin sayısı ise 12’dir. “Sendika nedir, ne yapar tam olarak bilmiyorum, sendikaya nasıl üye olunur bilmem ve bu konuda avantaj sağlayıp sağlamadığımı bilmiyorum vb.” şeklinde cevap verenlerin sayısı ise 13’tür.

İşçilerin çoğuna göre sendikalar hak arama konusunda kişilere avantaj sağlamaktadır. Bu konudaki işçi düşünceleri şöyledir:

B8 (E): “*Tabi mutlaka katkı sağlar. Niye çünkü toplu halde bir şey yaparsan daha etkili olur. Şimdi çalıştığımız bir işyerinden 5 kişi işini bırakırsa 95 kişi kalır; ama 100 kişinin işi bırakması var. Üretim, her şey durur. O halde iş bitmiş olur. Bu yüzden o riski işverenin göze alacağını zannetmiyorum.*”

B20 (E): “*Tabi ki sağlar, hakkıyla yapan olursa. Hepsi aynı mıdır? İçine girmedğim için çok fazla bilmiyorum; ama hepsinin aynı şekilde çalıştığını duymadım. Kimisi hakkıyla çalışıyor, kimisi çok fazla hakkını veremiyor. Aslında işçi ile memur arasındaki fark buradan kaynaklanıyor. Bir memur daha çok hakka sahip, çok fazla fark yok; ama belli artıları var. Masaya oturduğu zaman arkasında gücü var. Aslında işçilerin de bunun farkında olması lazım. İşçiler yalnız olmadıklarını hissetmeleri lazım. Aslında bunu devlet düzenlemesi lazım; ama bu da devletin işine gelmez diye düşünüyorum. Bunu çalışanların bilinçlenmesiyle çözebiliriz, eğitim eksikliği var.*”

Ş8 (E): “*Sendika senin hakkını orada arar. Seni işten mi çıkaracaklar, sendika senin ne kadar maaşla çalıştığını hangi kesintilerin olduğunu bunları araştırır. Seni de yönlendirir.*”

İşçiler, hak arama sürecinde sendikaların yol gösterici olduğu kanaatindedir. İşçiler; örgütlü bir şekilde işverenin karşısına çıktığında, haklarını elde etmenin daha kolay olabileceğini düşünmektedir. Ancak sendikalı işçi oranlarının düşük seviyelerde olduğu Türkiye işgücü piyasasında, örgütlü yapıdan söz etmek mümkün olmayabilir. Örgütlü yapının olmadığı işgücü piyasasında ise, parçalanmış bir işçi sınıfı yapısının ortaya çıkması kaçınılmazdır. Söz konusu yapılardan bir tanesi taşeron işçi çalışanlarıdır.

### 3.6.3. Taşeronlaşma ve Atipik Çalışma Şekilleri

Küresel ekonomik yapının bir ürünü olan taşeron çalışma; esnetilmiş ve bölünmüş işgücü piyasası olarak tanımlanabilir. 1980 sonrası tüm dünyada uygulanan neo-liberal politikalar, işçi sınıfının değişmesine neden olmuştur. Özellikle 1970 sonrasında kapitalizmin kendisini güçlü kılmaya yönelik politikaları; emek maliyetlerini ve sosyal giderleri azaltmak şeklinde gerçekleşmiştir. Ücretlerin aşağı çekilmesi, taşeron emeğin yoğun olarak kullanılması, geçici ve yarı zamanlı işin yaygınlık kazanması aynı dönemde gerçekleşmiştir. 1980 sonrası neo-liberal politikaların,

Türkiye’de “24 Ocak Kararları” ile uygulamaya koyulmasından sonra ücretler düşerken, sosyal haklarda önemli gerilemeler yaşandığı görülmektedir (Çelik Şahin, 2010: 29).

Taşeronlaşma sürecinin olumsuz yönlerinin yanında, taşeron sisteminin ekonomik açıdan olumlu yönleri de bulunmaktadır. Taşeronlaş çalışmaları iyi uygulandığı zaman, işlerin uzmanlaşmış kişiler tarafından yapılması sağlanabilir. Diğer şekilde taşeronlaşma; işgücü yapısının bölünmesine, esnetilmesine ve işçilerin güvencesiz çalışmasına sebep olabilmektedir. Araştırmaya katılan işçilerden 3’ü daha önce taşeron işçi olarak çalıştığını ve çalıştığı süreçte yaşadığı iş uyuşmazlıklarını aktarmıştır.

B14 (E): “*Belediyenin taşeron firmasında, park, bahçeler düzenlemede çalışıyorum. Çalışan sayısı mevsimine göre 800-900 çalışana kadar çıkıyor. Kış mevsimlerinde düşüş var ve çalışanlarını azalıyor. Asgari ücret aldım. Ben 20 aydır çalışıyorum. Devamlı olarak sigortam yatıyor olarak biliyorum; ama o beni girdi çıktı yapıyor muş.*” Benzer şekilde taşeron olarak çalışan işçilerin durumu anlatılanlardan farklı olmamaktadır. Taşeron olarak çalışan işçiler çoğu zaman ara eleman olarak görülmekte ve iş sözleşmeleri daimi olmamaktadır. Bu da işçilerin uzun dönemde elde edecekleri haklarını ellerinden almak anlamına gelmektedir.

Taşeron çalışmanın yanında atipik çalışma şekillerinin de hak arama sürecine etkisi bulunmaktadır. Esnetilmiş çalışma şekillerinden biri olan atipik çalışma, zamana ve mekana bağlı olmadan, çalışma sürelerinin normal zamanlı çalışma süresinden farklı olduğu bir çalışma şeklidir. Atipik çalışma uygulamada kendini; kısmi süreli çalışma, ev hizmetlerinde çalışma, geçici, yevmiyeli, kendi hesabına çalışma, evde ücretli ders verme vb. şekilde gösterebilmektedir. Türkiye’de atipik çalışanlar büyük ölçüde iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından kapsam dışında bırakılmıştır (Karadeniz, 2011/c, 82).

Atipik çalışma şekilleri içinde yer alan işçilerin çoğu güvencesiz ve kurlsız çalışmayı baştan kabullendikleri için, iş uyuşmazlığı yaşandığı durumlarda hak arama yoluna başvurmadıkları görülmektedir. B7 (E) işçisi bir kafede kısmi zamanlı çalıştığını, sürekli çalışan olmadığı için haklarını aramadığını belirtmiştir: “*Daimi çalışan olmadığım için, sigortam yapılmadı. Benim için en önemli sigorta yani. Ben birkaç defa sigorta yapmasını işverene söyledim; ama yapılmadı. Ben mecburdum orada çalışmaya, başka bir yer yoktu çalışabileceğim. Bir de geçici çalıştığım için o yüzden yani. Puan aldım KPSS’den atanmayı bekliyorum. Bekleme sürecinde beklememek için.*”

B22 (K): “Ben bir de evde çalıştım, evde diktim. Dikiş makinam var. Fason iş alıyordum, evimde dikiyordum. Çanta dikiyordum, uyku seti çantası, tanesini 30-40 kuruşa dikiyordum. Tekstillere bu çanta 1 liradan aşağı çıkmıyordur. Orada sigorta yoktu, evde dikiyordum.”

### 3.6.4. Küçük İşletmelerde Çalışma

Türkiye ekonomisinde küçük işletmelerin oranının fazla olması geçmişten günümüze devam etmiştir. 1985 yılı verilerine göre Türkiye’de 183.574 işyeri (%94.52) 1-9 işçi, 8.035 işyeri (%4.14) 10-49 işçi ve 1.750 işyeri (%0.90) 50-199 işçi çalıştırmaktadır (Gülerman, 1999: 2). 2014 Aralık SGK istatistiklerine göre, küçük işletmelerin toplam içindeki oranı halen yüksekliğini korumaktadır. 1.434.262 işyeri (%85.3) 1-9 işçi çalıştırmaktadır.

**Tablo 21: Çalışılan İşyeri Büyüklüğü**

İşyeri Ölçeği					
	0- 9 İşçi	10- 29 İşçi	30- 49 İşçi	50 - üstü	Belirtilmeyen
<b>Şikayetçi İşçiler</b>	3	9	3	11	-
<b>Başvuru Yapan İşçiler</b>	3	3	7	8	3
<b>Toplam</b>	6	12	10	19	3

Tablo 21’de araştırmaya katılan işçilerin çalıştıkları işyeri ölçeklerine yönelik saptamalar belirtilmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin çoğu, orta ve büyük ölçekli işyerlerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan şikayetçi işçilerin çalıştıkları işyerlerinin büyüklüğü ve bu işyerlerinde ne tür iş uyuşmazlıklarının yaşandığı tablo 22’de belirtilmektedir. Şikayetçi işçilerin büyük bir kısmının 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde çalışıyor olması, işletme ölçeğinin büyüdükçe hak aramaya katılımın arttığını göstermektedir.

**Tablo 22: Şikayetçi İşçilerin Çalıştıkları İşyeri Büyüklüğü ve Şikayet Konularının Dağılımı**

Şikayet Konusu	İşyeri Ölçeği				
	0- 9 İşçi	10- 29 İşçi	30- 49 İşçi	50 – üstü	Toplam
İhbar Tazminatı	2	1	1	6	10
Kıdem Tazminatı	1	1	1	4	7
Ücret	1	4	1	1	7
Yıllık İzin Ücreti	1	2	1	1	5
Fazla Çalışma Ücreti	1	4	1	3	9
Hafta Tatili Ücreti	1	1	-	2	4
Resmi Tatil Ücreti	1	-	1	2	4
Sigortasızlık	2	8	3	6	19
Diğer <sup>30</sup>	-	2	-	2	4
<b>Toplam</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>69</b>

İş uyuşmazlıklarına karşı küçük ölçekli işletmelerde işçilerin genellikle hak arama yoluna başvurmadıkları görülmektedir. Küçük işyerlerinde işçilerin hak arama yoluna başvurmamasının bir nedeni, şikayet edenin isminin hemen ortaya çıkması ihtimali olabilir. Bu yüzden işçi, işveren tarafından “şikayetçi işçi” olarak anılmak ve işten atılmak istememektedir. B11 (K) işçisi küçük işyerlerinde çalışmış ve yaşadığı iş uyuşmazlığını neden hakkını arayamadığını şöyle ifade etmiştir: “*Ben küçük bir konfeksiyonda çalıştım. Burada bana ayakçılık yaptırıldılar. Çalışanlardan sadece iki kişiye sigorta yaptılar. Bana sigorta yapmadılar. Nedenini sorduğumda ise ayakçılara sigorta yapılmadığını söylediler. ALO170’e korkudan başvurmam. İşten atılırım diye korktum. Daha önceki çalışmalarımda da sigortamı yapmadılar az para verdiler orada da hakkımı arayamadım, oralar küçük yerd.*”

### 3.6.5. İşçi Devir Hızının Yüksek Olması

İşgücü devir hızını, belirli bir zaman diliminde bir işyerinde, iş kolunda, bölgede veya ülkede toplam işe giren ve toplam işten çıkanların birbirine veya toplam işgücüne oranı şeklinde tanımlamak mümkündür. İşsizliğin yükselmesi, ekonomik krizler, işgücü yapısındaki esnek yapı ve parçalanmalar vb. işgücü devir oranının yükselmesine neden olabilmektedir.

<sup>30</sup> Diğer şikayet konuları; sigorta çıkışının yapılmaması, farklı işyerlerinden sigorta bildirim yapılması, çalışma saatlerinin fazla olması, engelli kadrosunda istihdam edilen işçiye ağır iş yaptırılmasıdır.

İşgücü devir oranının yükselmesi, işverenler açısından ekstra personel eğitimi masrafı anlamına gelebildiği gibi (Yılmaz ve Halıcı: 2010, 96), işçiler açısından ise uzun dönemli sigorta kaydından ve bu kaydın sağlayacağı uzun vadeli edimlerden faydalanamama anlamına gelebilmektedir.

Türkiye’de işgücü devir hızının ne kadar olduğuna yönelik güncel bir literatür kaynak bulunamamakla birlikte, 1999- 2008 yılları arasında işçi devir hızının 0,3’lerden 1’in üzerine çıktığı tespit edilmiştir (Karadeniz vd., 2011: 296). Araştırmaya katılan işçilerin çalışma hayatları boyunca kaç işte çalıştıkları tabloda belirtilmektedir.

**Tablo 23: Toplam Çalışılan İşyeri Sayısı**

Çalışılan İşyeri Sayısı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10- 20	21 ve üzeri	Belirtilmeyen <sup>31</sup>
Şikayetçi	-	4	5	3	1	1	2	1	-	2	2	5
İş Başvurusuna Gelen	-	-	4	4	4	1	2	2	1	3	1	2
<b>Toplam</b>	-	4	9	7	5	2	4	3	1	5	3	7

Toplam işçilerin çalıştıkları işyeri sayısına bakıldığında, bu zamana kadar hiçbir işçinin daimi olarak bir işyerinde çalışmadığı görülmektedir. İşçilerin iş değiştirme oranının yüksek olduğu tablo 23’ten anlaşılmaktadır.

**Tablo 24: İşçilerin Çalışma Hayatındaki Toplam Kıdem<sup>32</sup>**

Kıdem	0- 6 Ay (Dahil)	6 - 1 Yıl	1 - 2 yıl	2- 5 yıl	5- 10 yıl	10 yıl üzeri
İş Başvurusuna Gelen İşçiler	1	-	-	3	2	18
Şikayetçi İşçiler	-	-	1	4	5	16
<b>Toplam</b>	1	-	1	7	7	34

Tablo 24’e göre, araştırmaya katılan işçiler uzun zamandan beri çalışma hayatında yer almaktadır. İş başvurusuna gelen işçiler ile şikayetçi işçilerin içerisinde, kıdemleri 10 yılın üzerinde olanların oranı, toplam içinde oldukça yüksektir.

İşçilerin 0-2 ay içerisinde işten ayrılmalarının nedeninin deneme süresi olduğu düşünülmektedir. İşçilerin cevaplarına göre 0-6 ay arası kıdemi olan işçilerin işten çıkış

<sup>31</sup> Belirtilmeyen: İşçilerin, çok işyerinde çalıştım, şeklinde cevaplarını içermektedir.

<sup>32</sup> İşçilere toplam çalışma kıdemleri sorulduğunda, çoğu işçinin cevabı: (Sigortalı mı?) şeklinde bir karşı soru olmuştur. Aynı soruya işçilerin bazıları da sigortalı gün sayısını söyleyerek cevaplamıştır. Bu durumda işçiler çalışma hayatında sadece sigortalı çalıştıkları dönemi kıdem olarak kabul ettiklerini söyleyebiliriz. İşçilere göre sigortasız çalışılan dönemler kıdemden sayılmayabilmektedir.

nedenleri arasında; işi beğenmeme, işverenin işe çağırılmama, işçinin ücret alamaması, iş sözleşmesinin feshi dikkat çekmektedir.

**Tablo 25: En Son Çalıştığı İş Yerindeki Kıdemi**

Kıdem	0- 2 ay(Dahil)	2- 6 ay	6 ay- 1 yıl	1- 3 yıl	3- 5 yıl	5 yıl üzeri
İş Başvurusuna Gelen İşçiler	4	3	2	11	2	2
Şikayetçi İşçiler	7	3	2	10	3	1
<b>Toplam</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Araştırmaya katılan işçilerin çalıştıkları işyerlerinin işçi devir hızı tam olarak hesaplanamasa da, bu oranın yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Şikayetçi işçilerin çalıştıkları işyeri sayısının fazla olması, en son çalışılan işyerindeki kıdemlerinin düşük olması gibi nedenlerden dolayı haklarını aramadıkları tahmin edilmektedir. Diğer yandan işçiler kısa sürede iş değişikliği yaptıklarından, bazı yasal haklar için gerekli asgari çalışma sürelerini sağlayamamaktadır. Bu yüzden hak elde etme ve hak arama konusunda eksiklik kalınmaktadır. Sürekli iş değişikliği yapan işçilerin sigorta kaydının genellikle yapılmadığı görülmektedir. Bu işçilerin; kıdem, yıllık izin, ihbar tazminatı, işsizlik ödeneği gibi belli süreye bağlı haklardan yararlanamadıkları dikkat çekmektedir.

Araştırmacının, “İşçiler kısa süreli işte çalıştıklarında, hak kaybına daha mı çok uğruyorlar?” şeklindeki sorusuna; B14 (E) işçisinin vermiş olduğu cevap şu şekildedir: “Evet kısa süreli çalışmalarda işçiler daha fazla hak kaybına uğruyorlar. Çünkü, adam bir seneyi doldurmadan seni işten çıkarıyor. Tazminatını vermiyor, şunu vermiyor, bunu vermiyor, hiçbir şeyini vermiyor. Seni işten çıkarıyor, tekrar aynı adam seni işe alıyor ondan sonra devam ediyor yani o paraları ödememek için.”

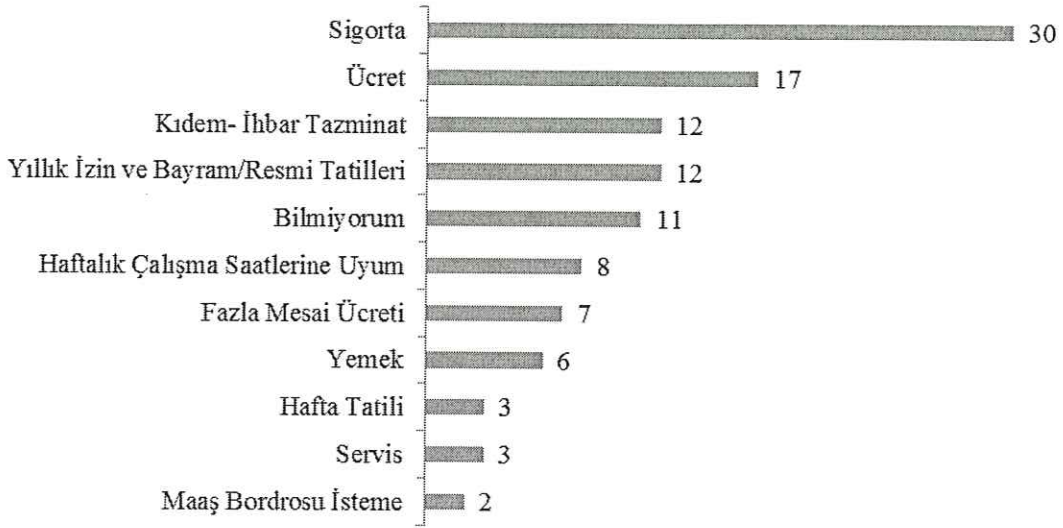
### 3.7. Sosyo-Kültürel Yapının Hak Aramaya Etkisinin Değerlendirilmesi

#### 3.7.1. Haklar ve Hak Arama Konusundaki Bilgi Düzeyinin Yetersizliği ve Gelir Seviyesinin Düşük Olması

İşçiler çalışmalarının karşılığı olan ve mevzuattan kaynaklanan birçok hakkı elde etmek için çalışırlar. Ancak işçilerin söz konusu haklara ne derece önem attığı önemlidir. İşçiler haklarını bazen öncelik sırasına koyabilmekte, bazı hakları önemli olarak atfedebilmektedir. Diğer yandan bazı haklar da işçiler tarafından önemsiz olarak

algılanabilmektedir. İşçiler haklarını tam olarak bilmedikleri zaman, hak kavramı onlara göre önemsiz duruma düşebilmektedir. Araştırma kapsamında mülakata katılan işçilere çalışma hayatındaki hakları sorulmuştur. Alınan cevaplara göre, işçilerin en fazla önem atfettikleri haklar aşağıdaki grafik 2’de sunulmuştur.

**Grafik 2: İşçilerin En Fazla Önem Atfettikleri Hakları**



İşçilere göre en önemli hakların başında “sigorta” gelmektedir. İnsan hayatı için önemli haklardan olan sosyal güvenlik, işçiler tarafından da benimsenmiş durumdadır. İşçiler kısa vadede para kazanmak için çalışsalar da, uzun vadede sigortanın getireceği sağlık, emeklilik ve diğer edimler, işçiler için daha önemli hale gelebilmektedir. Diğer yandan 5510 sayılı SSGSS kanunu her vatandaş için sağlık sigortasını zorunlu kılması; kişilerin, sigortalı çalışma ve sigortalı olma eğilimini artırdığı söylenebilir. İşçiler daha çok sigorta konusunda hak kaybı yaşadıkları için “sosyal güvenlik” yerine “sigorta” ifadesini kullandıkları düşünülmektedir.

İşçilerin çalışma hayatındaki hakları konusunda yaşadıkları sorunların, eğitim seviyesiyle doğrudan ilgili olduğu düşünülmektedir. İşçilerin haklar konusunda farkındalığını ölçmeyi amaçlayan; “Çalışma yaşamından kaynaklanan haklarınız nelerdir?” şeklindeki mülakat sorusuna; 11 işçi “Bilmiyorum (tam olarak bilmiyorum)” şeklinde cevap vermiştir. 11 işçinin; 9’u ilköğretim, 2’si lise mezunudur.

Çukur (2003), 420 işçi üzerine yaptığı anket çalışmasında, hak aramanın önündeki engelleri tespit etmeye çalışmıştır. 133 işçinin hak arama yollarını bilmediğini, 123 işçinin haklarını bilmediğini ve bu yüzden haklarını arama yoluna gitmediklerini belirtmiştir (Çukur, 2003: 96-97). Meder ve Şahin’nin (2008) bulgularına

göre işçilerin %50,2'si çalışma hayatını ilgilendiren İş Kanunu vs. doğan haklarını bilmemektedir. İşçileri doğrudan ilgilendiren ve hak arama sürecinde kendilerine temel alacakları haklardan haberdar olma oranı genele bakıldığında düşüktür. Bu durum işçi sınıfının içinde bilinç düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir (Meder ve Şahin, 2008: 171).

Hak arama süreci, hakkın ne olduğunu bilmekle başlamaktadır. İşçiler haklarını bilmedikleri zaman hak arama sürecinde sorun yaşadıkları görülmektedir. *“Haklarımı bilmiyorum”* şeklinde cevap veren işçilerin ifadeleri şu şekildedir:

B1 (K): *“Yakın çevremde birinin başına bir şey geldiyse ona sorarak öğreniyorum. Çünkü haklarımı bilmiyorum. Zaten işveren de senin hakların şunlar diye söylemiyor.”*

Ş12 (E): *“Hepsini biliyorum dersem yalan olur. Bildiklerim; Sosyal Sigortalar Kurumundan (SSK), hastaneden yararlanmak. Fazla da bir şey bilmiyorum. Araştırmadığım için bilmiyorum. Araştırılacak olan kaynakların neler olduğunu bilmiyorum. Bu zamana kadar faydalandığımız tek şey hastane oldu. (Araştırmacı: İşçiler haklarını genellikle başlarına bir şey geldiğinde mi araştırıyorlar?) Sadece işçiler değil millet olarak böyleyiz.”*

B20 (E): *“Bir de dershane sektöründe çalışırken sigortasız çalışma gibi durumlarım oldu. Bunu işverene söyledik. O zaman bu kadar bilinçli olmadığımız için, araştırmadığımız için. Deneme süreleri oluyordu. Önceden üç aydı şimdi iki aya düştü. Bunları bilmediğim için sıkıntı yaşadım aksi halde şikayet ederdim.”*

İşçinin eğitim seviyesi, haklar konusundaki bilincinin düzeyinin düşüklüğü ve gelir durumunun düşüklüğü işçinin farklı şekillerde davranmasına neden olabilmektedir. Örneğin; işçiler daha fazla ücret almak için sigorta primi kesintisi yapılmaması ve kesinti tutarının kendisine ödenmesi şeklinde işverenlerle anlaşma yapabilmektedir. Bu durum genellikle fertlerin, sosyal sigorta kuruluşlarına güven duymamalarından veya daha fazla ücret almayı istemelerinden kaynaklanabilmektedir (Kurt, 2000: 1). İşçilerin; emeklilik aylığı alıyor olmaları, işsizlik ödeneği, sosyal yardım ve diğer yasal teşviklerden yararlanmak istemeleri halinde, haklarını aramak ya da sigortalı çalışmak gibi bir talepleri olmayabilir.

Kılıç (2014), Sosyal Güvenlik Denetmenleri ile yaptığı görüşmelerde işçilerin kayıt dışı çalışma isteği konusunda farklı tespitler yapmıştır. Denetmenler; sigorta primine esas kazancın eksik bildirilmesi meselesinin gün geçtikçe arttığını, işyeri denetimlerinde işçilerin aldıkları ücretler sorulduğunda, bütün işçilerin değişik

nedenlerden dolayı asgari ücret aldıklarını beyan ettiklerini ifade etmiştir. On yıllık çalışan işçinin de, yeni işe başlayan işçinin de aynı ücreti almasının, işyeri müdürünün de işyeri çaycısının da asgari ücret alıyor olmasının mümkün olamayacağını ifade etmiştir. Denetmenler; işyeri kayıt belgelerinde ve ücret bordrolarında genellikle işçi ücretlerinin asgari ücretten kaydedilip, bankaya asgari ücret kısmının yatırıldığı, asgari ücreti aşan kısmının ise elden verildiği durumlar karşısında kendilerinin de r’esen bir işlem yapamadıkları için konunun incelenmesinin eksik kaldığını ifade etmektedir. Yine Kılıç (2014), belirtilen sorunların neden böyle olduğunu 30 şikayetçi işçinin cevaplarından bulmaya çalışmıştır. 30 işçiden 21 işçinin daha fazla ücret almak için sigortasız çalıştığını, 5 işçinin ihtiyaçtan dolayı sigortasız çalıştığını, 3 işçinin ölüm aylığı veya sosyal yardım aldığı için geçmişte sigortasız çalıştığını, 1 işçinin ise bilmediği için sigortasız çalıştığını tespit etmiştir (Kılıç, 2014: 62).

Benzer durum araştırma kapsamında mülakat yapılan işçilerde de görülmektedir. B24 (E) işçisi sigortalı çalışmak yerine fazla ücret almayı tercih edenlerden biridir. B24 (E) işçisi durumunu şöyle ifade etmiştir: “*İşe gireli 3 yıl oldu. Sigortam bir gün bile bildirilmedi. Biraz parayı fazla veriyordu. Para ön planda oldu. Sigortalı çalışan asgari ücret aldığı için, bana 1.500 lira maaş veriyordu. 1.000 lira almaktan iyidir yani.*”

B10 (E): “*Emekli olduktan sonra tekrar çalışırım. Güvence sigortası var. Emeklilik dilekçesi verdikten sonra sigortasız çalışmak için iş başvurusu yaptım bir tanesi kabul etmedi.*”

Bir yandan işsizlik ödeneği alıp diğer yandan çalışmaya devam eden işçiler, işsizlik ödeneğinin kesilmesini istememektedir. İsmi vermek istemeyen bir işçinin bu konudaki ifadesi şu şekilde olmuştur. “*Ben şuan çalıştığım işyerinde 6 yıldır çalışmaktayım. Şimdi aynı işyerinde sigortasız çalışıyorum. Sigortalı çalışırsam işsizlik ödeneğim kesilebilir. Ben iki ay önce araba aldığım için işverenden borç para istedim. İşveren borç para vermek yerine beni işten çıkmış gibi gösterdi, kıdem tazminatını verdi. Diğer taraftan da işsizlik ödeneğine başvurduğum. Bundan dolayı sigortalı çalışmak istemedim.*”<sup>34</sup>

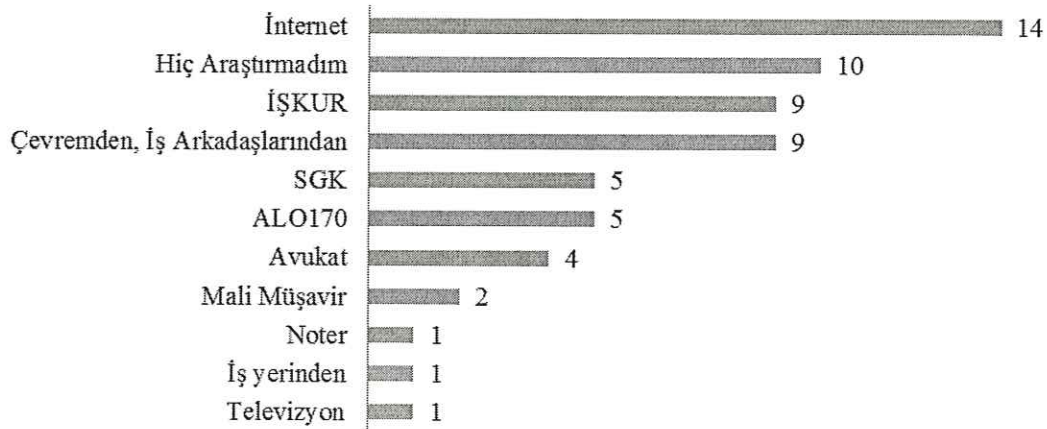
Söz konusu işçilerin bu şekilde davranmalarının temelinde eğitimsizlik olduğu düşünülmektedir. Eğitimsizliğin yanında işçilerin haklarını tam olarak bilmemeleri ve

<sup>34</sup> Karadeniz’in (2011), Denizli ilinde mali müşavirler ve insan kaynakları yöneticileri ile yaptığı mülakat görüşmelerinden de işçilerin bu yönde tutum sergiledikleri ortaya çıkmaktadır. Tekstil iş kolunda faaliyet gösteren ve 285 işçinin çalıştığı bir işyerindeki personel yöneticisinin beyanı şöyledir: “*Son bir yılda kıdem isteyen çok arttı. Kredi kartı ve bankalardan çekilen kredilerin borcu var, bu sebeple tazminat istiyor. İşçiler şu tekliflerle geliyorlar: Mesela 10 yıllık kıdemi var; ama yarısını bana verin, ben istifamı yazıp vereyim. Ayda 3-4 kişi bu sebeplerle geliyor.*” (Karadeniz, 2011/b: 247)

hakların nerelerden öğrenileceği konusunda bilgi sahibi olmama gibi nedenler de işçilerin davranışlarını etkileyebilmektedir.

Çukur (2003), çalışmasında; işçilerin çalışma yasalarıyla ilgili bilgiye ulaşmak için en çok başvurdukları kaynak olarak, genellikle kendileri kadar bilgiye sahip olan iş arkadaşlarını gösterdiklerini tespit etmiştir. Buna karşılık bilgiye ulaşmak için kullanılabilecek kaynaklar arasında ön sıralarda yer alması gereken işçi sendikası ile (%3,6 oranında) devlet yetkililerinin (%1 oranında) gerilerde kalmış olması son derece dikkat çekicidir (Çukur, 2003: 96-97).

### Grafik 3: Haklarla İlgili Bilgilerin Nereden Öğrenildiği



Araştırmaya katılan işçilerin haklarını öğrendikleri kaynakların neler olduğu da önemli bir husustur. Haklarını internetten öğrendiklerini ifade eden işçi sayısı toplam içinde en fazladır. Teknolojinin işçiler tarafından kullanılması, haklarla ilgili bilgilere kolay ve hızlı şekilde ulaşılmasını sağlamaktadır. İşçilerin %20'si haklarının neler olduğunu hiç araştırmadıklarını ifade etmiştir.

İşçiler, hakları konusunda bilgi düzeyleri yüksek olduğunda hak arama yoluna başvurabilmektedir. İş sözleşmesinin, işyeri yasal kayıtlarının kendisi lehine ispat aracı olabileceğini bilen işçiler, işyerinden ayrılmadan önce belirtilen belgeleri işverenden istemektedir. Söz konusu işçilerin tutumu, işverene karşı hak arama şeklinde olabilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek, işyerinde beyaz yakalı pozisyonunda olan işçilerde bu tutumun daha yaygın olduğu görülmektedir. Bunların yanında işçilerin aldıkları ücretler veya demografik özellikler de hak aramayı etkileyebilmektedir. B20 (E) işçisi belirtilen duruma örnektir. B20 (E) üniversite mezunu bir işçidir. En son ücreti net 2.000 TL olmakla birlikte, eşi çalıştığı için haneye aylık toplam 3.000 TL civarı ücret geliri girmektedir. Oturdıkları ev kendilerine aittir. En son çalıştığı

işyerinde personel müdürü konumunda çalışmış olup, aynı zamanda iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahiptir. En son çalıştığı işyerinde bir buçuk ay çalışmıştır. Bu özelliklere sahip bir işçi, haklarını arama yoluna başvurabilmektedir. İşçi haklarını ve mevzuatı bildiği için işverenin, söz konusu işçinin haklarını esnetme durumu kalmamaktadır. B20 (E): *“Bana mesaj geldi kendine iş ara diye. İhbar süresi de olmadı. Her gün ikişer saat iş arama izni olmalı veya toptan sonra kullanılmalı. Ben ihbar süremi kullandırmadıklarını ve sigorta ilişkiğimin kesildiğine dair yazının tarafıma verilmesini istedim ve kendilerine ihtar çekmeksizin söyledim. Ben neye dayanarak iş sözleşmesinin bitirildiğinin açıklamasını istedim. İşe girerken de iş sözleşmesi yapılmadı. Patron bana kendisinin işten çıkardığına dair bir evrak vermeyecekmiş, ben gidip istifa yazacaktım. Kusura bakmayın ben öyle bir şeye imza atamam dedim. Eğer bana çıkışımla ilgili yazı vermezlerse şikayet edeceğim.”*

Hakların neler olduğunun işçiler tarafından bilinmesi, işçileri çalışma hayatındaki iş uyuşmazlıkları karşısında güçlü kılmaktadır. Hakların tam olarak bilinmesinin yanında, hakların nereden aranacağına bilinmesi de önemlidir. İşçiler hakları konusunda az çok bilgi sahibi olsalar da, hak arama yollarını ve nereye başvuracaklarını tam olarak bilmedikleri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işçilerin hak arama sürecine dahil olamadıkları görülmektedir.

Hakkını nerede arayacağını bilmeyen B22 (K) işçisinin bu konudaki ifadeleri şöyledir: *“Bundan önce tekstilde çalışıyordum. Bir gün gelmediğin zaman çift yevmiye, üç yevmiye kesiyorlardı. Bundan dolayı bıraktım orayı. Bunu söylüyorduk; onlar devamsızlık yapmayın diyorlardı. Ben tekrar böyle bir işyerinde çalışsam böyle bir şey olursa ben ne yapmalıyım. (Kişi hak arama yollarını bilmemektedir.) Mesela sigortamı 25-27-28 gün yatırıyorlar. O niye oluyor bilmiyorum. İşsizlik ödeneğini o yüzden hak edemiyorum herhalde ben. (Araştırmacı: Neden şikayet etmedin?) Sadece ben değilim ki kaç kişi var öyle. Nereye şikayet edeceğimi bilmediğim için şikayet etmedim. Resmi tatillerde çalışıyorduk. O gün tek gün ücretini alıyorduk. O gün iki günlük ücret almamız gerekiyor; ama bunun için nereye müracaat etmem gerektiğini bilmiyorum.”*

B1 (K) işçisinin *“Daha önce şikayette bulduğumuz mu?”* sorusuna vermiş olduğu cevap: *“Hayır. Nereye şikayet edeceğimi bilmiyorum ki.”* şeklindedir.

Haklar ve hak arama yollarının bilinmemesinin yanında işçilerin düşük gelir seviyesine sahip olmaları da hak arama sürecini etkileyebilmektedir. TÜRK-İŞ (2015) araştırmasına göre 2015 Nisan ayı itibarıyla; dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.333,52

TL'dir. Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 4.343,70 TL olarak hesaplanmıştır (TÜRK-İŞ, 2015: 1-3). Kuşkusuz TÜRK-İŞ tarafından hesaplanan açlık ve yoksulluk tutarları elde edilmesi gereken ücret düzeyi değildir. Dört kişilik bir ailenin yaşadığı haneye, temel ve zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması için, aylık olarak girmesi gereken toplam gelirdir. Ancak Türkiye şartlarına bakıldığında, özellikle ücretli çalışanlarda, hanede çalışan sayısının genellikle bir kişi olduğu ve haneye giren başka bir gelir kaynağının çok sınırlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 26: Hanenin Aylık Toplam Geliri ve Hanede Yaşayanların Dağılımı**

Hanede Yaşayan Kişi Sayısı	Hanedekilerin Aylık Toplam Geliri (TL)					
	0-1.000	1.001-1.500	1.501-2.000	2.001- 2.500	2.501-3.000	3.001- Üzeri
Bir	2	-	1	-	-	-
İki	1	1	3	1	-	1
Üç	-	2	3	-	3	2
Dört	4	1	8	4	2	-
Beş	2	1	3	2	-	1
Altı	-	-	-	-	-	1
Cevapsız	-	-	1	-	-	-
<b>Toplam</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Tablo 26 incelendiğinde, araştırmaya katılan işçilerin hanelerine giren aylık gelir miktarının ve hanede yaşayan kişi başına düşen aylık gelirin düşük olduğu göze çarpmaktadır. Tabloya göre, araştırmaya katılan işçilerden 33 işçi hanesinin ortalama aylık gelirlerinin 2.000 TL ve altında olduğu anlaşılmaktadır. İşçilerin eğitim seviyesi ve çalıştıkları sektörler göz önüne alındığında, işçi hane gelirlerinin bu kadar düşük seviyede olması kaçınılmazdır.

İşçi sınıfının yoksullaşması neticesinde; işçiler, öncelikle yaşamlarını idame ettirebilme derdine düşmektedir. Hak elde etme ve hak arama sürecine katılma, işçiler için daha sonra gelebilmektedir. Bu durumda, işçiler haklarından çabuk vazgeçebilmektedir. Ş23 (E) işçisi maddi olarak sıkıntıya düşmekten ve tasarrufunun olmamasından dolayı hakkını bilerek aramadığını ifade etmiştir: “İş yerinde birkaç kağıda alacağımız yoktur şeklinde imza atamamızın sebebi; benim 1600-1700 lira aylık net ödemem var. Ev kredimle beraber bir kredim daha var. Daha bunlar kendi ihtiyaçlarım haricinde. Bir ay işsiz kalmam benim bitmem demek. O yüzden biz bunları

*bilerek karşı taraftan hiçbir hak talep edemeyeceğimizi bile bile biz imza atıyoruz. İşsiz kalmayalım korkusuyla. Bir ay işsiz kaldın 1.600 lira ödeyemedin, başka bir işe girsen maaşımı da bir ay sonra alacağın için 3.200 lira olarak bana geri dönecek. Ben o açığı hiçbir zaman kapatamam. Tasarrufum zaten yok, ekstra gelirim zaten yok.”*

İşçiler maddi sıkıntıya düşmemek için hak aramaya başlamadan önce fayda (ücret, kıdem tazminatı...), maliyet (zaman, dava harcı, avukat masrafı ...) hesabı yapabilir. Kazançlı çıkma durumu söz konusu ise hak aramaya başvurmak istemektedir. İşçiler iş uyuşmazlığı yaşamaları halinde haklarını hemen arama şeklinde bir tutum sergileyebilir. İşçiler hak aramanın kendilerine getirisinin ne olacağını ve kendilerinin yapacakları maliyeti hesaplayarak, kazançlı çıkabileceklerini hissettikleri zaman haklarını arayabilmektedir.

B3 (E) işçisi hak aramaya başvurmadan önce fayda maliyet hesabı yapan işçilerden biridir. İşçinin düşünceleri şu şekildedir: *“Kişi 1-2 yıllık haklarını belki aramak istemeyebilir; fakat 5-10 yıllık haklarını işçi kesinlikle arar. Avukat tutar, savcılığa gider. Benim gibi 1 yıllık çalışmalarda hak aramaktan vaz geçer neden çünkü avukata vereceğiniz para toplam alacağınız paradan fazla olur.”*

Kayıtlı çalışmayan işçiler de kendilerince bu hesabı yapabilir. Kayıtlı çalışmak istemeyen işçiler, kayıt dışı çalışmanın kendilerine sağlayacağı fayda düzeyinin kayıtlı çalışma sonucu elde edilecek olan fayda düzeyinden daha fazla olacağını düşünerek kayıt dışı çalışmaya devam edebilir (Kılıç, 2014: 33).

İşçiler, hakları yönünden önceki çalıştığı işyeri ile sonraki çalıştığı işyerini karşılaştırıp ona göre değerlendirme yapabilmektedir. İşçi daha önce kötü şartlarda çalışıp hak kaybına uğramışsa; sonraki çalıştığı işyerindeki şartlar biraz daha iyi olduğunda, sonraki işyerindeki iş uyuşmazlığı karşısında haklarını arama yoluna gitmedikleri görülmektedir.

B13 (E) işçisinin düşüncesi şöyledir: *“Net 1.300 TL alıyordum. Sigortam 1.100 TL üzerinden yapıyordu. 1.100 TL bankadan, geri kalanımı elden alıyorduk. Yine de ondan Allah razı olsun. Onu alamamak da var.”*

### **3.7.2. Tanıdık Kanalıyla İşe Girme ve Kırdan Kente Göç**

Araştırmaya katılan işçilerin 34’ü tanıdık ve arkadaş aracılığıyla, 12’si ilan ve başvuru yoluyla, 4’ü İŞKUR aracılığıyla en son çalıştıkları işyerlerinde işe girdiklerini ifade etmiştir.

Türkiye’de iş bulma şekli genellikle; arkadaş, tanıdık vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Tanıdık vasıtasıyla işe giren işçilerin işveren ve iş arkadaşları ile aralarındaki arkadaşlık bağı kuvvetli olabilmektedir. Arkadaşlık, tanıdık ve akraba ilişkisi, işçileri hak aramaktan vazgeçirebilmektedir. Eğer işçi hakkını ararsa, şikayette bulunursa bir daha söz konusu iş bulma kanalını kullanamayacağından, tanıdıklarının bir daha kendisine referans olmayacağından korkmaktadır. Tanıdık aracılığıyla işe girmek, kendisinin işe alınmasına aracılık eden kişiye karşı minnet duygusunu artırabilmektedir.

İşçilerin tanıdık vasıtasıyla işe girdikleri zaman haklarını arayamadıkları konusunda B14 (E) işçisinin düşüncesi şu şekildedir: “*Evet arayamıyor. Kendilerini işe sokana saygısızlık olacağını düşünüyor.*”

Ş12 (E) işçisi ile diyalogumuz şu şekilde gerçekleşmiştir: “ (Araştırmacı: Daha önceki işyerlerine nasıl işe girdiniz?) *Eş, dost, arkadaş tavsiyesi ile işe girdim.* (Araştırmacı: Tanıdık vasıtasıyla işe girdiğinizde hakkınızı aramak istediğiniz zaman o kişiye ayıp olur düşüncesi var mı işçilerde?) *Tabii ki. Diyelim ki siz beni tavsiye ediyorsunuz bir yere. Ben gidiyorum oradaki şartlar olmuyor. Siz arada kalmayın diye dişimizi sıktığımız zamanlar oluyor. Ama bazen de patladığı zaman da işinin de... deyip çıkıp gidiyoruz. Birilerini araya koyup geldiğin zaman, o insan arada kalmayın diye, laf duymasın diye elbette ki benim gibi çoğu kişi sabrediyor.*”

Bu zamana kadar ki çalıştığı işyerlerine hep tanıdık vasıtasıyla giren B13 (E) işçisinin bu konudaki düşüncesi şöyledir: “*Ben çalıştığım işyerlerine hep tanıdık vasıtasıyla işe girdim. Memleketimizden gelen ve burada fırıncı olarak çalışan abilerimiz vardı.*”

Tanıdık vasıtasıyla işe giren işçilerin yanında, göçle gelen işçilerin de haklarını aramadıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında göçle gelen işçilerin hak arama konusunda tutumlarını öğrenmek için, araştırmaya katılan tüm işçilere, ne kadar süredir Denizli’de yaşadıkları sorulmuştur. İşçilerin 22’si sürekli Denizli’de yaşamaktadır. 23 işçi çalışmak için Denizli’ye göç etmiş durumdadır. 5’i de anne baba tayini, evlilik gibi farklı nedenlerle Denizli’ye gelmiştir. İş imkanı için kırdan Denizli’ye göç edenlerin oranı %46’dır. Şikayetçi işçilerin ise 17’si Denizli’ye göçle gelmiştir. Bu 17 işçinin, 13’ünün eğitim seviyesinin ilköğretim olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu 13 işçinin aylık ücretleri, 1.500-1.800 TL (4 işçi), 1.000-1.499 TL (2 işçi), 920-999 TL (7 işçi)’dir. Kırdan kente iş için göç etmiş ve eğitim seviyesi düşük olan işçilerin daha fazla iş uyumsuzluğu yaşadıkları söylenebilir. Bunun yanında işçilerin tamamının haklarını idari

yoldan aramaları da dikkat çekmektedir. Yukarıda belirtilen işçi ücretleri dikkate alındığında, söz konusu işçilerin haklarını aramak için yargı yoluna başvurmaları ve yargı masraflarına katlanmalarının zor olabileceği görülmektedir.

Ş(23) E işçinin tutumu ve beyanı bu durumu örneklemiştir. *“Çalışmak için Denizli’ye geldim. Benim daha önce sigortam yoktu. 2005 yılında geç başladı. Toplamda 3200 gün sigortam var. Sigortasız çalışmayı da sayarsak, çocukluğumdan beri çalışıyorum. Kendi işimiz çiftçilikti, 13 yaşımdan beri bu işlerin içindeyim. Başkasının emri altına çalışmaya çok gittim yevmiye usulü. 16-17 yaşımdan beri yevmiye usulü çalıştım. Buraya gelince sigortalı bir işim olsun istedim. Sigortalı olarak 4 işyerinde çalıştım. Sigortasızları da sayarsak çok. Birinde ben 13 ay çalıştım. Toplam primim 400 güne yakın olması gerekirken 200 küsur gündü. Aynı firmanın başka bir işyeri vardı. 15 gün buradan bildirim yapıldıktan sonra çıkış yapılmıyormuş. 9 gün bir yerde gösteriliyormuş. Biz bunu sonradan öğrendik. İnşaat sektörüydü bu. Biz tabi o zamanlar teknolojiyle çok alakamız yok. Bilgisayarı kullanmadığımız için kontrol edemiyorduk. Sonradan çıktı yani bunlar. Ama bir hak talep etmedik doğrusu. Arayamadık. Kredilerimden dolayı, harcamalarımın dolayı, aldığım paradan benim ekstradan başka bir yere harcama durumum yok. Biz İŞKUR’a bu yüzden geldik masraf olmasın diye. 700 lira verip de avukata dava açacak durumda değilim. Ona harcayacak ekstra bir param yok. Ödemeler sınırlı.”*

Kırdan kente göç eden bir başka işçi, kayıt dışı çalışmasının çok olduğunu dile getirmiş, çalışmasının karşılığını alamadığı için kendisini işçi olarak hissetmediğini ifade etmiştir. İşçi, kendi emeğine yabancılaşmıştır. İşçinin üretim sürecinde dikkate alınmaması neticesinde, işçiler işten soğumakta ve kendisini üretim sürecinin bir aktörü olarak görmemektedir (Yüksel, 2014: 161). B1 (K): *“Hakkımı aramadım çünkü işten soğudum. Çalışmaktan nefret ettim. Oradaki yaşadığım psikolojik bunalım, tamamen çalışma isteğimi yok etti.”*

İşçilere dayatılan fazla mesai saatleri, işçileri çalışmadan soğutabilmekte, çalışmadan soğuyan işçiler, başkasının emri altında çalışmak istememektedir. İşçi kendisini işçi olarak hissedemediği zaman, işçi haklarının neler olduğu ve bu hakların aranması da onun için bir anlam ifade etmemektedir. Çalışma saatleri çok olan işçiler için çalışmak, hayatın bir parçası değil; hayat, çalışmanın bir parçası haline dönüşebilmektedir. Fazla çalışma baskısından kurtulmak isteyen işçiler, kendi adlarına bağımsız çalışma eğiliminde olabilmektedir.

B15 (E): “(Araştırmacı: *Daima işçi olarak mı kalacaksın, kendini işçi olarak mı hissediyorsun?*) *Hayır. Yakında dükkân açacağım. İş sözleşmesi anlaşamadığımız için sona erdi. Mesai saatleri çok olduğu için ben istifa ettim. Bana işe girişte mesai saatleri 8-6 dediler. İşe girdikten sonra mesai 8-10 oldu. Bu duruma karşı bir şey diyemedim. Çalışma şekli böyle, istersen çalış, işine gelirse dediler.*”

Günlük zaman diliminin yarısından fazlasını çalışmayla geçiren Ş9 (E) işçisi sorununu şu şekilde dile getirmektedir: “*9-10 sene Denizli’de şoförlük yaptım. 90’lı yıllarda Denizli’de çalıştım. Sonra hep geçici olarak, yevmiyeli işçi olarak çalıştım. Son zamanlarda da hep şoförlük yaptım. Günlük 14 saat çalıştırıyorlar. Yemek, çay molası çok sınırlı oluyordu. Hatta bu işyerinde çay içme molası vermeyene 100 lira vereceğiz, dediler.*” Söz konusu işyerinde işçinin dinlenme hakkı hiçe sayılmış, haklar parayla satın alınmak istenmiştir.

Küreselleşmeyle birlikte emek yapısı değişime uğramıştır. Çalışma sürelerinin belirli olmadığı, esneklik ve iş güvencesinin herkesi kapsamadığı bir ortamda, işçilerin geleceğe yönelik kaygıları artabilmekte ve işçiler hak aramadaki güvenlerini kaybedebilmektedir (Akkaya, 2003: 219). Günümüz Türkiye’inde işçi olmak, meslek alanlarının içinde en kötüsüyümüş gibi algılanmaktadır. Hal böyle olunca işçiler kendilerini işçi olarak tanımlamaktan çekinmektedir. Bu durumda işçi sınıfının giderek anlamını yitirdiği görülmektedir. Kendini işçi olarak tanımlamayan işçilerin hakları da anlamını yitirmektedir.

Kırdan kente göç etmiş B17 (E) işçisinin profilini incelendiğinde, işçinin sözleri çok şey anlatmaktadır: “*Köyümüzde işyeri olmadığı için, bağ bahçe işleri olduğu için, iş için buraya geldik. Eşim ve iki kızım toplam dört kişiyiz. Evde sadece ben çalışıyorum. Eşim hasta. Haneye aylık net 900 TL para giriyor. Bunun dışında başka gelirim yok. Oturduğum ev kira ve 300 TL kira veriyoruz. İlkokul mezunu olduğum için bazı işyerlerinde tutunamadım. Çünkü ilkokul mezunu bir adama iş bulmak zor. Cahil olduğum için sorun yaşadım. Bu yüzden de bazı yerlerden kıdem alamadım. Ne yapayım. Kendime iş bulamayınca kendimi taşa verdim yani mermerde çalıştım. Ne yapayım çoluğum çocuğum var. Eşim hasta. 2003 yılından beri yani 12 yıldır çalışıyorum. Ama sigortamda birçok eksik var. Zor durumda olduğum için, kimsem olmadığından yardım eden olmadığı için sigortasız çalışmalarım çok oldu. Cahilim. (Eşi: *Bizi işten çıkarırlar diye hiçbir yerde hakkımızı aramadık. Maaş yönünden sıkıntı yaşarız. Evde tek kişi çalışıyor, bir de işten çıkarılırsa işsiz kalırız maaşımızı**

*vermezler diye korktuk. Şimdi bir de sigortasız çalışıyorlar ya, çıkarırlar beni işten, maaşsız kalırız diye çalışıyorlar. Öncelik maddi durum.)”*

Çalışmanın dışında; eğitim, sağlık gibi nedenlerle kırdan kente göç eden işçiler de bulunmaktadır. B14 (E): *“Uşak’ın köyünden çocuklarımı okutmak için geldim.”* B5 (E): *“Annemin sağlık sorunlarından dolayı tekrar Denizli’ye döndük. Çünkü köyde sağlık imkanları hastane vs. yoktu. Şimdi ben mecburen burada işe gireceğim.”*

İşçilerin hak aramalarını etkileyen bir diğer etken; inançtan kaynaklanan her şeye razı gelme veya Allah’a havale etme düşüncesidir. Din, toplumun sosyal yapısını etkileyen bir olgudur. Bu açıdan bireylerin vermiş oldukları kararlarda, din kuralları, yasal kurallardan daha etkili olabilmektedir. İşçilerin de iş uyuşmazlığı yaşandığı zaman tutumları, haklarını aramak yerine Allah’a havale etme şeklinde olabilmektedir. Araştırmaya katılan 7 işçinin tutumunun bu yönde olduğu tespit edilmiştir. 7 işçiden 5’i iş başvurusuna gelen kişilerden oluşmaktadır.

İşçiler, haklarının işverenleri tarafından verilmemesinin cezasız kalmayacağını düşünerek, iş uyuşmazlığı karşısında kendilerini teselli edebilmektedir. Böylece haksızlık karşısında çaresiz kalan işçiler, hak aramak yerine, işverenlerini çoğu zaman ilahi adalete havale etme düşüncesi içerisinde olabilmektedir (Yılmaz, 2009: 27). İşçilerin bu yöndeki düşünceleri şöyledir:

Ş18 (E): *“Benim beş senedir ücret alacağım çok kaldı. Neden şikayet etmedim bilmiyorum. Alacaklarım kalıyor, Allah’a havale ediyorum, Allah korkusu var. Aslında yanlış yapıyorsun. Bu sefer işveren alışkanlık haline getiriyor. (İşçinin akrabası: Karşındaki adamın Allah korkusu olsa senin paramı verir.) Ama ne olursa olsun dervişlerin kanununda öyle yok, ben dervişlerin içinde büyüdüm.”*

B24 (E) işçisi de işin ağır olmasını ve işçilerin sürekli iş değişikliği yaptığını, sigortasız çalışmalar için haklarını aramak yerine “Allah’ından bulsun!” söylemini kullanmaktadır. *“Kendimi bildim bileli, çocukluktan beri çalışıyorum. Çoğunu sigortasız çalıştım hep. Benden başka 10 kişi filan sigortasız çalışanlar da vardı. İş ağır olduğu için devamlı işçi durmuyordu. (Araştırmacı: Bu kadar sigortasız çalışan varmış hiç şikayet etmiyor musunuz?) Allah’ından bulsun diyoruz.”*

### 3.8. Kurumsal Yapıdan ve Yargılama Sürecinden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkilerinin Değerlendirilmesi

#### 3.8.1. Denetimden Kaynaklanan Sorunlar

İşçiler, iş uyuşmazlığı yaşadıkları durumlarda, konuyu ister yargıya, isterlerse ilgili idari veya siyasi birimlere götürebilir. İdari yoldan denetim sisteminin bireysel hak arama yolu olarak kullanılabilmesi için, ilgili yönetsel birimlere şikayette bulunulması gerekmektedir (Çukur, 2003:37). Araştırmanın birinci bölümünde bahsedildiği üzere Türkiye’de bireysel iş uyuşmazlıklarının incelemesini iş mevzuatı yönünden İş Müfettişleri ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personelleri, sosyal güvenlik mevzuatı yönünden ise Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri yapmaktadır. Ancak Türkiye işgücü piyasasını denetleyen denetim elemanı sayısının az olması iş uyuşmazlıklarının çözümünü geciktirebilmektedir. Denetim birimlerine sevk edilen iş uyuşmazlıkları, zamanında ve etkin bir şekilde sonuçlandırılmadığı zaman işçiler açısından telafisi zor durumlar ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma hayatının denetimine ilişkin faaliyetlerin yetersiz olması, işçilerin haklarını kullanma sürecine zarar verebilmektedir (Seçer, 2010:108). Bundan dolayıdır ki, iş uyuşmazlığı alanında yapılan akademik çalışmalara katılan işçilerin ve denetim elemanlarının büyük bir kısmı, hatta bir çalışmada tamamı denetimlerin yetersiz olduğunu ve zamanında yapılmadığı belirtmiştir.

Çukur (2003), çalışmasında işçilerin %51,6’sının iş yasalarının uygulanmasında devletin yapmış olduğu denetimleri yeterli bulmadığını tespit etmiştir. Yeterli bulanların oranı ise %26.5’dir (Çukur, 2003: 84).

Kılıç’ın (2014) çalışmasında bir işçi şu ifadeleri kullanmıştır: “Eksik denetim var. Şikayetimin için 4 yıl sonra bana geri dönüldü. Trafik polisi kullandığım arabanın sigortasının olup olmadığını kontrol ediyor; ama benim sigortam olup olmadığını sormuyor.” Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin %92’si sosyal güvenlik alanındaki inceleme ve denetlemelerin yeterli ve zamanında gerçekleştirilmediğini ifade etmişlerdir (Kılıç, 2014: 68).

Mülakat görüşmesine katılan işçilere denetimin uzun ya da yetersiz olduğuyla ilgili bir soru sorulmamıştır. Ancak işçilerin bu yönde yaşadıkları sorunlar şöyle ifade edilmiştir:

B17 (E): “SGK denetimi yeni başladı. Birçok maden işçisi öldü, bir şeyler oldu. Yeni yeni üstüne gidilmeye başladı. İşyerinde eğitimi biz 2014 yılında gördük. Şu maden kazalarından<sup>35</sup> dolayı denetim arttığı için eğitim gördük. Bize iş kazası ile ilgili, haklarımız ile ilgili eğitim verildi. (İşçinin eşi: Bir de işyerinin bölümleri oluyor. Denetlemeci bir yeri görüyor, oranın sigortası var diyor dönüyor. Fakat diğer yerlerin sigortası yok. Her tarafa bakmadan gidiyorlar. Bir işyerinin 3 tane şirketi oluyor. Ben yanı başında çalışıyorum. Seni görmüyorlar.)”

B18 (K): “Ben şikayet etmeye gideceğim dediğimde, bize istediğiniz İŞKUR’a gidebilirsiniz, diyorlardı. Adama gülüyordu bide. İşveren kendine bir şey olmayacağını biliyordu. Denetime geliyorlardı. Şikayetlerimiz vardı. İki saat sonra yukarıya inilip çıkıldığında şikayetlerimiz çözülmüyordu.” İşçi, denetim elemanlarının denetim esnasında işçilerle görüşüp, sorunlarını dinlemediklerini, sadece işveren ile görüşüp denetimi bitirdiklerini, bu açıdan denetimin yetersiz kaldığını, işverenlerin denetimden korkmadıklarını ifade etmiştir.

Denetimin yönteminden kaynaklanan sorunlar işçilerin hak arama konusunda tehlikeye düşürebilmektedir. Denetim esnasında şikayetçi işçinin isminin işverenle paylaşılması, işçinin işten çıkarılmasına neden olabilmektedir. B18 (K) işçisi şikayeti sonrasında isminin açıklanmasını istemeyen bir işçidir: “Biz her defasında gelip şikayet ettik ve ismimiz kullanılmasın dedik. Ama buradan iş bulma kurumundan işyerine hem ismimiz söylendi hem de bizim şikayetlerimiz direkt oraya iletildi; fakat hiçbir şey yapılmadı.”

İş ve sosyal güvenlik alanındaki denetimlerin yaygınlaşması, işçi ve işverenler açısından önem arz etmektedir. Daha önce işçi haklarını tam olarak vermeyen işveren, denetimlerin artması sonucunda, denetlenebileceği hissine kapılıp işçi haklarını verebilmektedir.

B24 (E): “Daha önce sigortayı doğru dürüst yapmıyorlardı. Düne gelene kadar sigortasızdı hep. Denetimler 3-5 senedir sıkıştırıyor. Ondan önce hiç üstüne bile düşmüyorlardı. Daha önce işveren sigortasız çalıştırmaktan korkmuyordu. Şimdi cezalar ağırlaştığı için sigortayı başlatıyor. Elinden gelse yine yapmaz sigorta.”

Ş22 (E): “Türkiye’de her zaman çalıştığımız firmalar sigorta yapmaktan kaçınır. Türkiye’de hiçbir şey tamamen oturmuş değil. Düzen oturmadiği için. Bana göre son yıllarda düzen oturmaya başladı; ama daha önce oturmamıştı. Bizim fabrikayı

<sup>35</sup> Soma ve Ermenek Maden Kazası.

*denetlemeye geldiler. Bizim birer saat fazla mesaimizi bize ödediler. Devletin gücü olmasaydı nasıl işyeri denetlenip bu para bize verilecekti. Denetlenme, kesinlikle Türkiye'nin ekonomik gücüyle alakalı. Eskiden devletin gücü zayıftı, şikayet etsen de bir şeye ulaşamıyordun. Denetim elemanlarının artması, eğitim seviyesinin artması ve devletin ekonomik gücünün artmasına bağlı her şey.”*

### **3.8.2. Yargılama Sürecinin Uzun ve Dava Masraflarının Yüksek Olması**

İş uyuşmazlığı yaşanan durumlarda, işçi, işveren ve sendikal örgütler haklarını yargıda arayabilmektedir. Bilindiği üzere hak arama hürriyeti Anayasa ve İnsan Hakları Sözleşmesi'nde hüküm altına alınmış bir haktır. Ancak söz konusu hakkı kullanırken, hak arama sürecinin uzun ve masraflı olması, işçilerin iş yargısına başvurmalarını engellemektedir. Geçimini ücretiyle sağlayan işçi için iş mahkemesine başvurmak; masraflı, uzun, karışık ve zahmetli bir yol olarak algılanmaktadır. Bahsedilen algının işçide uyanmasının nedeni; yaşadığı toplumdaki, eğitim seviyesinden, hakları konusunda sahip olduğu bilgi seviyesinden, hangi hakların uzun ve kısa vadede kendisine avantaj sağlayacağını bilmemesinden kaynaklanmaktadır.

İş mahkemesine gelen dava sayılarına ve işçi mülakatlarından elde edilen sonuçlara göre, işçilerin en fazla sorun yaşadığı iş uyuşmazlığının biri de işçi ücreti olacaktır. İşçilere “Çalışma hayatında yaşadığınız hak ihlalleri nelerdir?” diye sorulduğunda, işçiler en fazla sorun yaşadıkları hak ihlallerini; sigorta, ücret alacağı, kıdem tazminatı, prime esas kazancın düşük gösterilmesi, resmi tatillerde ve dini bayramlarda çalışma ücretinin verilmemesi şeklinde sıralamıştır. Türkiye’de hak arama oranının düşük olması da üstüne eklenince, işçiler ücretlerini alamadıkları zaman, bu duruma boyun eğmekte ve artık bu durum işçi için normal gelmeye başlamaktadır. Ş25 (E) işçisinin bu konudaki düşünceleri şöyledir: “Ücretleri hep elden aldım. Bankaya yatırmış olsalardı ortaya çıkacaktı. Ben bu eksik günlerimi sadece şahitlerle ispatlayabilirim. Mahkemeye gitmek istemem, mahkeme uzayacak da uzayacak. Ben mahkemeden yeni kurtuldum, gide gele usandım.”

İş davalarının uzun sürmesi konusunda B10 (E) işçisi başından geçen yargı sürecini şöyle anlatmıştır: “Karşı tarafın zararını benim maaşımdan kesmeye başladılar. Ben de avukata gittim. Davayı kazandım. Avukat %20 alacağını söyledi. Fakat ne aldı ne etti bilmiyorum. Benim elime 3 bin lira para verdi. Ben bu dava için 60-70 lira noterlik masrafı verdim. Bir de 250 lira dosya masrafı verdim. 2006'dan

2010 yılına kadar zaten bu işyerinde çalıştım. Ben davayı 2010 yılının 4. ayında açtım. Dava 2011'in 6. ayında sonuçlandı. Sonra karşı taraf temyiz etmiş. Temyizin sonucu 2013 yılının 11. ayında açıklanmış (Mülakat esnasında işçi mahkeme karar belgesini ibraz etmiştir.) Ben bu işyerini mahkemeye verdikten sonra artık işyerinde saat başı 3 lira fazla mesai paraları verilmeye başlanmış. Önceden sabah sekiz başlangıç saatiydi; ama bitiş saati belli değildi. Fazla çalışıyorduk; ama mesai ücreti yoktu. Bu mahkeme işyeri için dönüm noktası oldu ve şimdiki işçiler bundan yararlanıyor.” Dava sonucunda işyerindeki uygulanan eski alışkanlıkların son bulunduğu anlaşılmıştır. Davanın işçiler tarafından kazanılması, işverenin işçilere haklarını tam anlamıyla teslim etmesine sebep olmuştur. Diğer yandan işçinin dava sürecinin uzun sürdüğü tespit edilmiştir. Davanın İş Mahkemesi'nde görülme süresi yaklaşık bir yıl iki ay, Yargıtay'da görülme süresi ise yaklaşık iki yıl beş ay olmuştur.

B18 (K) ücret ödemesinin gecikmesinden dolayı iş yargısında hakkını aramış ve uzlaşma aşamasında işveren ile uzlaşmışlardır. İşçi, hak aramanın masraflı ve uzun sürdüğü için zaman kaybı olarak gördüğünü dile getirmiştir. “Bu işyerinde çalışırken aylıklarımı alamadım mahkemelik oldum. Bir yıl çalıştım. Aylıklarımızı düzenli olarak almıyorduk. Üç ay dört ay sonra alıyorduk. Normalde en geç 20 gün içerisinde ödenmesi lazım. Ücret ödemeleri geciktiği için biz buna dayanarak iş sözleşmesini bitirdik. Bizim olayda mahkemeye gitmeden uzlaşma ile anlaşıldı. İşveren haksız olduğu için bizim avukatla anlaştılar. Alacağı yüksek olanların mahkemesi süreci sürüyor, buradaki amaç da işveren süre kazanmak istiyor. Bizim alacağımız 2.000 lira para bizimkini 3 taksitte ödediler, mahkemeye çıkılmadı. İhtar çektik, avukat fabrikayı aradı, benim davacı olduğumu söyledi. Mahkemeye dilekçe vermiştik, mahkemeye çıkmadan uzlaştık. Bu süreçte alacağımdan fazla masraf ettim. 1.500 lira mahkeme açma parası verdik. Benim toplam 4.500 lira alacağım vardı. Bizim verdiğimiz 1.500 lirayla birlikte toplam 6.000 lira alacağım vardı karşı taraftan. Biz bundan 4.500 lira para aldık verdiğimiz 1.500 lira haybeye gitti. Keşke mahkemeye vermeseymişim diyorum. Sözde 1.500 lira da karşı tarafa yansıyacaktı ama nasıl olduysa avukat parası, bilmem ne parası sözde güya benden almayıp avukat karşı taraftan alacaktı ama ne olduysa; avukat ben karşı taraftan paramı aldım dedi.”

İşçiler, avukat masraflarından dolayı da hak aramaktan vazgeçebilmektedir. B12 (E) işçisi bu konudaki düşüncelerini şöyle ifade etmiştir: “Benim iki yıllık çalışmışlığım var orada. İki yıllık çalışma ne kadar yapar ki. Mahkemeye gitsen avukat alacak zaten o parayı. O yüzden başvurmadım hiçbir yere. Bir dilekçe versem yarısından fazlasını

*avukat alacak. Alacağım para ne kadar ki. En fazla 5 bin lira para alırım. Üç bin lirasını o alacak zaten. Son işyerimde de iki hafta çalıştım. Burada hakkımı arasam neyi arayacağım ki.”* Avukat ve mahkeme masraflarına katlanmak istemeyen işçinin, çalışma süresinin de kısa olması hasebiyle hak arama yoluna başvurmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamındaki işçilerin %42’sinin en son çalıştığı işyerindeki kıdemi, bir yıldan daha azdır.

İşçilerin ekonomik gücünün zayıf olması ve işverenlerin ekonomik gücünden korktukları için birçok hakkından feragat edebilmektedir. Çünkü işçiye göre işveren avukat tutar, şahit bulabilir ama kendisi söz konusu masrafları kaldıramayacağı düşüncesiyle hakkını aramaktan çekinmektedir. İşçi diğer taraftan işverenin güçlü (elinin kolunun uzun olduğunu) olduğunu düşünebilmektedir.

B14 (E) işçisi bu konudaki düşüncelerini şöyle ifade etmiştir: *“İşçi hakkını arayamıyor; çünkü ekonomik durumu zayıf, işveren daha güçlü. İşveren, seninle ben 10 sene uğraşırım; ama yine de o parayı vermem, diyor. 10 sene mahkemeye uğraştıkça gelip gittikçe; artı bir masrafın oluyor.”*

Dava sürecinin uzun, masraflı ve zahmetli olduğunu B18 (K) işçisi şöyle ifade etmiştir: *“Mahkemeye vermeseydik iyiydi. İşyerine gitseydik iki üç ayda verirlerdi alacağımızı ki verebilecek bir yer. Bir de bu süreçte işten güçten kaldık. Üstüne 1.500 lira para verdik. Yarısı avukat parası diye kesildi. Zamanımız gitti. İşyerine ihtar da çektik. 180 lira da oraya verdik. Onları hiç hesaplamıyoruz şuan.”*

Ş8 (E) işçisi de dava açma sürecindeki ekonomik yetersizlikten yakınmaktadır. *“Ücretimi vereceklerini söylediler. Tazminatını vereceğiz şurayı imzala dediler. Ben de imzaladım. Meğer bana istifa kağıdı imzalatmışlar. Bu durumu avukata danıştım. Avukat bunu hak edebileceğimizi söyledi. Avukat benden 150 lira avukatlık parası, 100 lira iştirak parası, havale parası, masraf istedi. Param olmadığı için davayı açamadım.”*

Ş10 (K) işçisi de yaşadığı iş uyuşmazlığını karşısında yeterli bütçesinin olmamasından dolayı dava açmadığı hakkını arayamadığını ifade etmiştir: *“Mermerden kendileri işten çıkarmak istediler. Bana tutanak tutacaklarını söylediler, ben hayır dedim, hiç tutanak görmediğimi söyledim. Ben yazın çıkışımı dedim. Elime kağıt verdiler, yazılar yazıyordu. Yazılar okunamayacak haldeydi. Bu yazıları bilmiyorum ben dedim. Eşim gelsin dedim. Ben tazminatlı bir şekilde işten ayrılacağımı zannederek kağıdı imzaladım. Sonra eşime sordum, eşim bana, sana alacağım yoktur diye imza attırmışlar, dedi. Ben bu duruma çok üzülüm, sinir krizi geçirdim. Bu gün*

*Acıpayam'da SSK'ya (Sosyal Güvenlik Merkezi) gittim. Durumu anlattım, oradan buraya yönlendirdiler. Ben imza atsam da cahilim bundan dolayı imzayı bilmeden attım. (Araştırmacı: Bu duruma karşı mahkemeye gider misiniz?) Ben avukata gitsem benden para alır mı? Benim mali durumum zayıf, bütçem zayıf.” Yeterli geliri olmayan işçi, mahkeme ve avukatlık masraflarını öğrendiği zaman; hak aramaktan vazgeçebilmektedir.*

Bazı işçiler ise dava süreci ve masraflarıyla uğraşmak yerine alacaklarının bir kısmından vazgeçip işveren ile anlaşma yolunu seçebilmektedir. İşçiler alacakları konusunda çaresiz bir şekilde, işverenden ne alabilsem kardır derdine düşerek, haklarının büyük bir kısmından vazgeçebilmektedir. Ş16 (E) işçisi bu durumun bir örneğidir. *“A petrolde 8 ay çalıştım. Ben orada 12 saat filan çalışıyordum. Geldim İŞKUR'a; buradan 12 saat çalıştırılmayacağını, 8 saat çalıştırılabileceğini öğrendim. Gittim fazla çalışmanın parasını istedim. 1.000 lira verebileceklerini söylediler. Ben de avukata danıştım. Avukat, fazla alırsın; fakat mahkemeye uğraşırısın, dedi. Ben de 1.000 lirayı aldım, imzayı attım. Mahkemeye uğraşmadım. Uğraşacaktım da avukatların bazıları 3.000-4.000 lirayı alırım dedi. Benim zaten durumum yok. Avukata verecek param yok, nasıl vereyim, gariban adamım. Avukat para istiyor önden. Zaten param olsa... Ben kazandım mı vereyim diyorum, olmaz diyorlar. Aynı şekilde B Petrol'de de 2 sene çalıştım. Ondan da alamadık. Mahkemeye de veremedik onu öyle bıraktık.”*

Denizli'de iş davalarına bakan bir avukat; çalışma hayatında iş uyuşmazlığı yaşayan ve mahkeme masraflarından korkup hakkını aramak istemeyen işçi örneklerinin çok fazla olduğunu ifade etmiştir. İşçiler avukat aracılığıyla dava açmanın masraflı olduğunu bilmektedir ve buna göre avukata başvuru öncesi gerekli masrafları göze alabilmektedir. Hatta dava harçlarını karşılayabilmek için kanunsuz işlere dahi girebilmektedir. Avukat: *“ İşçiler avukatlara gelmeden önce bir süzgeçten geçmektedir. Yani avukata gelen kişiler bu sürecin masraflı olacağını bilerek gelmektedir. Bana dava açmam için gelen işçilerden onda bir ya da iki tanesi dava masraflarını duyduktan sonra dava açmaktan vazgeçmektedir. Şuan uygulamada benim karşılaştığım dava masrafları 590 -750 TL arasında değişmektedir. Bu zamana kadar en fazla dava masrafı 1.200 TL oldu. Tabi ki de işçi alacağı arttıkça dava masrafı artabilmektedir. Ortalama 4-5 yıl kıdemi olan bir işçinin, 3 tane tanık göstermesi durumunda 600 lira civarı bir masrafı olmaktadır. Eğer ihtar da çekilecekse 200 lira da ihtar ücreti alıyoruz. Bazı işçilerin dava açmadan önce gereken masrafları karşılayacak gücü*

olmamaktadır. Örneğin bir işçi dava açtırmak için bana başvurmuştu; ancak 750 TL masrafı karşılayacak gücü yoktu. 4-5 defa geldi gitti ofisime, nasıl yapsak da dava açsak diye fikir sordu. Hatta bu masrafları benim ödememi bile istedi. Sonra işçi parayı buldu geldi ve davayı açtı. Davayı açtıktan sonra ofisime gidip gelmeleri arttı. Her ay geliyordu ve davanın ne zaman sonuçlanacağı hakkında bilgi alıyordu. Bir gün, davanın artık sonuçlanması gerektiğini, dayanacak gücü kalmadığını, söyledi. Sonra öğrendim ki; bu işçi, dava masrafını tefeciden almış ve her ay tefeciye 125 TL faiz ödüyormuş, 750 TL'yi ise davayı kazandıktan sonra ödeyecekti. İşçi; tanıdık, akraba ve banka olmak üzere hiçbir yerden borç alamadığı için en son böyle bir yola başvurduğunu söyledi. Aslında önceden bu mahkeme masrafları önden alınmıyordu. İşçiler peyderpey ödeyebiliyorlardı. Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) değiştiğinden sonra artık gider avansını ödemek dava şartı haline geldi. HMK değişikliği öncesi dava masraflarını ödememek esasa yönelik karar iken, şimdi dava şartıdır.”

Avukat belirtilen sorunların yanında, iş yargısı ile alakalı farklı sorunların da olduğunu ifade etmiştir. Yargı mercileri önünde herkesin adli yardımdan yararlanamadığına dikkat çekmiştir: “Dava açacak gücü olmayanlar adli yardımdan yararlanabiliyor; ancak o konuda da sıkıntılar olabilmektedir. Örneğin bir davacı vardı. Bu kişinin ekonomik gücü yoktu. Çalıştığı yerde sigortasız çalışmış ve kıdem, ücret gibi alacakları vardı. İşçinin anlattıklarına göre dava açılrsa kazanma oranımız yüksekti; ancak dava açacak parası yoktu. Bundan dolayı 2015 Nisan ayında adli yardıma<sup>36</sup> başvurduk, 2015 Eylül ayında hala mahkeme talebimizi inceleyip bize geri dönüş yapmamıştı. Biz incelemenin yapılıp talebimizin karşılanması konusunda tekrar dilekçe yazdık. Sonra geri dönüş yapıldı. Mahkeme bu yardımı hak edemeyeceğimiz hakkında sonuca vardı. Sebebi ise bu işçinin 2015 Ağustos ayında başka bir işyerinden 10 günlük sigortasının olmasıydı. Bu sigorta da iş kazası geçirdiği için bildirilmişti. Adli yardımdan yararlanamadığımız gibi üstüne bir de mahkeme, davanın hizmet tespiti davası olabileceğine hükmetti ve biz hizmet tespiti davası açmak zorunda kaldık. 450 TL masrafı ben cebimden karşıladım. Normalde hiç kimse dava açmaya zorlanamaz; ama biz bu konuda dava açmaya zorlandık. Benim uygulamada karşılaştığım bir diğer örnek hizmet davalarının çok uzun sürmesidir. Bir işçinin hizmet tespit davasını 2011 yılında açmıştık. Dava 2015 yılında sonuçlandı.

<sup>36</sup> “Adli yardımın amacı, bireylerin hak arama özgürlüklerinin önündeki engelleri aşmak ve hak arama özgürlüğünün kullanımında eşitliği sağlamak üzere, avukatlık ücretini ve yargılama giderlerini karşılama olanağı bulunmayanların avukatlık hizmetlerinden yararlandırılmasıdır.” (Adli Yardım Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 30.03.2004, Sayısı: 25418).

Avukat, Yargıtay'ın aynı konularda farklı kararlar vermesinden dolayı işçilerin hak mahrumiyeti yaşadığını ifade etmiştir: *“Bir diğer yaşadığım sorun ise Yargıtay daireleri arasındaki aynı konu hakkında farklı kararlar vermesi durumuydu. 2 çalışanın iş sözleşmesi aynı gerekçeye dayanarak feshedilmişti. Bu çalışanların bir tanesinin davasını ben takip ettim. Diğer çalışanın davası farklı bir avukat tarafından takip ediliyordu. İki dava da işçiler lehine sonuçlandı ve Yargıtay'a temyize gitti. Bizim davamız Yargıtay'ın A dairesinde, diğer dava B dairesinde görüldü. B dairesinde görülen dava işe iade şeklinde sonuçlanırken, bizim dava görev yönünden adli dava olarak görülmedi ve idare mahkemesine gönderildi. Bir işçi çalışmasına geri döndü, benim işçim hala işe geri dönmeyi bekliyor.”*

Diğer yandan işçi daha önce hakkını aramış ve hak arama aleyhine sonuçlanmışsa, işçi bir daha haklarını aramak istememektedir.

B13 (E) işçisi daha önce hakkını aramış ve davayı kaybetmiştir. Bu olumsuz sonuç, bir sonraki iş uyuşmazlıklarında işçinin sessiz kalmasına neden olmuştur. İşçinin bu konudaki düşüncesi ve hak arama sürecindeki yaşadıkları şöyledir: *“Patron beni işten çıkardı. 2 gün izin almıştım ben. 2 günlük iznim vardı cumartesi-pazar. Pazar günü akşam patron bana telefon açtı. Sen işe gelme, dedi. Telefonda ben işverenle anlaşamadım. Yüz yüze görüşmek için işyerine gittim. Patron bana, ben seni işten çıkardım, dedi. Ben tazminatımı istedim vermediler. Mahkemelik olduk. Şimdi de 2014 yılında ekim ayında çıkarıldım. Orada da yine aynı şeyler başıma geldi. Tazminatımı alamadım. Üstelik tazminat davası açmaya korktum. 2009 yılında açtığım tazminat davası benim aleyhime sonuçlanmıştı. 2009 yılında ayrıldığım işyerinde 2 buçuk-3 yıl çalışmıştım. O işyerinde sigortamı yaptılar, hiçbir sıkıntı yoktu. İşveren bana daha önceden bir şey söylememişti aniden işten çıkardı. Mahkemeyi kaybetmemin tek nedeni ise şahit olacak kişi bulamamam. Orada 15-20 kişi çalışan var. Hepsi patrondan yana oldu. Ben 15-20 kişiye de gittim. Gelin şahitlik edin dedim. Aynı şey sizin başınıza da gelebilir dedim. Hiç kimse şahit olmak istemedi. İşveren ise içerden 3 tane şahit buldu. Benim aleyhime şahitlik ettiler. Ben alacaklı olduğum halde beni borçlu çıkardılar. Hatta hakaret davası mı ne varmış üstüne üstlük. Bu durumdan dolayı ben işverene para ödedim. O zamanlar bir milyar ödedim. 500-600 TL de mahkeme harcı ödedim. Toplamda bir buçuk-iki milyar masraf ettim. Bu olayı göze alarak da 2014 yılında mahkemeye dava açmaktan vazgeçtim.”*

İşçinin daha önceki hak arama süreci olumlu yönde sonuçlanmışsa, tekrar bir iş uyuşmazlığı yaşaması halinde, hak arama yollarına başvurma ihtimali artmaktadır. Ş12

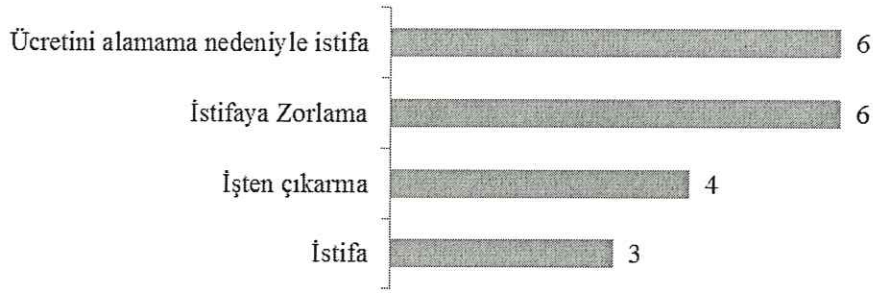
(E) bu konudaki düşüncesi şu şekildedir: “(Araştırmacı: *Daha önce şikayette bulundunuz mu?*) Evet. *X işyerinde çalışırken şikayetimi; çıkışım verildiği halde tazminatımı vermediler. Onunla ilgili Bayramyeri’ndeki eski SSK’ya dilekçeyle müracaat ettim. Orası Aydın Çalışma Bölge Müdürlüğüne gönderdi. Oradan yaklaşık 2 ay sonra yazılı cevap geldi tazminatımı hak ettiğim yönünde. Yaklaşık 3 ay sonra tazminatımı alabiliyordum. Hatta umduğumdan fazlasını aldım. Hatta bazı şeyleri biz atlamaştık; ama Kurum atlamıyor. (Araştırmacı: *Daha önceki şikayetinde hakkını elde ettiğin için, bir daha hakkını aramanda bunun etkisi olur mu?*) Daha önce hak elde edemeseydim, bir daha gelmezdim işin açıkçası.”*

### 3.9. İşverenden Kaynaklanan Sorunların Hak Aramaya Etkilerinin Değerlendirilmesi

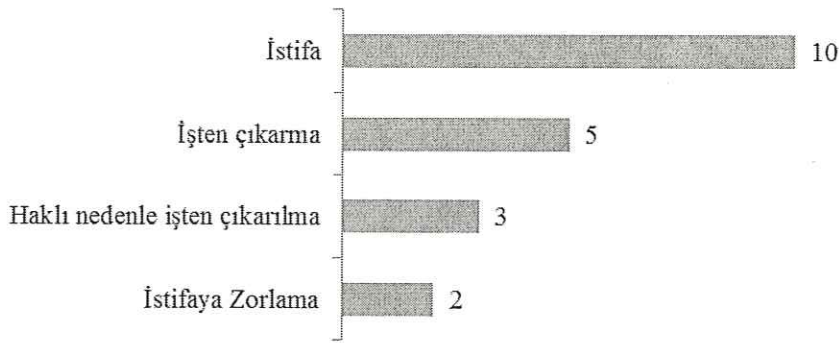
Çalışma hayatının tarafı olan işverenler, farkında ya da farkında olmadan yasalardan kaynaklanan işçi haklarının işçilere teslim edilmesini engellemektedir. İşverenler farkında olmadan bilgi eksikliği gibi nedenlerden dolayı işçilerle iş uyuşmazlığı yaşayabilir. İşgücü maliyetlerinden kaçınmak gibi nedenlerden dolayı da iş uyuşmazlığı yaşayabilirler. İşverenler işgücü maliyetlerini azaltmak/ortadan kaldırmak ve işçilerin hak aramasını engellemek için işyeri yasal kayıtlarını eksik tutmaktadır. Kayıtlardan farklı olarak ve işçiden habersiz bir şekilde, işçinin işe girişini veya işten çıkışını yapabilmektedir. Belirtilen nedenlerin işçi hak arama sürecini nasıl etkilediği, işçi mülakatları ile değerlendirilmiştir.

İşverenin üzerindeki ekonomik baskılar genellikle yasalardan kaynaklanan yaptırımlar olmaktadır. Sosyal güvenlik primleri, işsizlik sigortası primi, iş sağlığı güvenliği şartlarını yerine getirme, kıdem tazminatı, hatta idari para cezası yaptırımların hepsi işveren için işgücü maliyeti baskısıdır. Yasadan kaynaklanan bu şartları yerine getirmek istemeyen işverenler, çoğu zaman kayıt dışı çalıştırmaya yönelebilmektedir. Kayıtlı çalıştıran işverenler ise, iş sözleşmesi fesihlerinde çoğu zaman işçilerin çıkışlarını istifa ya da haklı nedenle fesih şeklinde yaparak; ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi maliyetlerden kaçınabilmektedir.

Mülakata katılan şikayetçi işçilerin iş sözleşmelerinin fesih nedenleri arasında en fazla istifa, istifaya zorlama gibi nedenlerin olması da işverenlerin belirtilen işgücü maliyetlerinden kaçınmak istediğinin bir göstergesi olabilir.

**Grafik 4: Şikayetçi İşçilerin İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenleri**

Grafik 4'te belirtilenlerin haricinde, iş sözleşmesinin feshedilme nedenleri arasında; kar yağışı nedeniyle işyerinin çatısı çökmesi sonucu fesih (1), işverenin işçiye bağırması nedeniyle istifa (1), işyeri müdürüyle tartışma ve istifa (1), yıllık izin kullanamadığı için istifa (1), ücretinin gerçek ücret üzerinden sigortaya bildirilmesi talebi neticesinde işveren tarafından çıkarılma (1), işyeri devri nedeniyle fesih (1), askerlik (1) nedeniyle fesih de bulunmaktadır. Şikayetçi işçilerin iş sözleşmesinin sona erme nedenlerinin çoğunlukla iş uyuşmazlığından ileri geldiği görülmektedir. İşçilerin geneli istifa şeklinde iş sözleşmesini sona erdirmiştir. Belirtilen nedenler arasında istifaya zorlanan işçilerin sayısının 6 olması, işverenlerin işçi maliyetlerinden kurtulmak istediklerini göstermektedir.

**Grafik 5: İş Başvurusu Yapanların İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenleri**

Yukarıda belirtilen iş sözleşmesi fesih nedenleri haricinde; iflas nedeniyle fesih (1), işyerinin kapanması nedeniyle fesih (1), ücretini alamama nedeniyle istifa (1), emeklilik nedeniyle fesih (1) nedenleri bulunmaktadır. İş başvurusu yapan işçilerin çoğunluğu istifa ederek iş sözleşmesini feshetmiştir. İstifa edenlerin içinde iş şartlarını beğenmeyenlerin (3), sağlık nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalanların (3) ve ücret

alacakları (2) ve sigorta olmadığı için ayrılmak zorunda kalanların (2) bulunduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin çoğunluğunun istifaya zorlandığı görülmektedir. İstifa edenlerin istifa nedenleri arasında; ücret alamama, yıllık izin kullanamama gibi nedenlerin olması, işçilerin haklarını alamadan kendilerinin istifa etmek zorunda kaldıklarını göstermektedir.

İşgücü maliyetlerinden kaçınmak isteyen işverenler, genellikle ibraname imzalatarak iş sözleşmesini feshettikleri dikkat çekmektedir. Bu durumdaki işçilerin ise genellikle işsizlik kalmamak ve ücret alacağını alabilmek için diğer haklarından vazgeçtikleri görülmektedir.

Ş8(E): *“Ücretimi vereceklerini söylediler. Tazminatını vereceğiz şurayı imzala dediler. Ben de imzaladım. Meğer bana istifa kağıdı imzalatmışlar.”*

İşverenler işçilere baskı uygulayarak, haklarını vermeyip istifa etmelerine neden olabilmektedir. Söz konusu baskılar; ücretini eksik veya geç verme, fazla mesaiye zorlama, işçiyi kısa sürelerle farklı birimlerde görevlendirme, servis vermeme ve işçi aleyhine tutanak düzenleme şeklinde gerçekleşebilmektedir. Uygulamada işçilerin karşılaştığı sorunlardan birkaç tanesi şöyledir:

B17 (E): *“Sen 15 yıl çalış emek ver. Devlet işverene demiş ki kıdem tazminatı vermek zorundasın. İşveren de tazminat vermemek için kırk takla atıyor. Kıdem tazminatını almasın, kendi isteği ile çıksın gitsin diye üstüne geliyorlar.”*

Ş23 (E): *“Kullanılmayan yıllık izin ücretlerini alamıyoruz. İzni kullanmadığımız halde iznimi kullandım diye imza atıyoruz. Bir de şunu yapıyorlar; bir arkadaşta yaptılar; hadi sen git 3-5 gün izinlisin, denildi çocuğa. İş yerindeki 2-3 tane şahitle; 3 gün üst üste işe gelmemiştir diye tutanak tutulup, işten attıkları da oldu. Bu gibi işyerinde uzun süreli çalışanları bezdirme yoluyla işten çıkarıyorlar. Tazminatları birikiyor ya da 3600 günü doldurunca kendi isteğiyle ayrılması gibi durumları engellemek ve tazminat vermemek için bizim işyerinde böyle şeyler yapılıyor.”*

İş sözleşmelerinin bir yıldan kısa süreli olması veya zincirleme iş sözleşmesi yapılması da maliyetlerden kurtulmanın bir diğer yolu olabilmektedir. B24 (E) işçisinin arkadaşı bu konudaki durumunu şu şekilde ifade etmiştir: *“Ben beş buçuk yıl X tesislerinde çalıştım. İlk bir buçuk yıl sözleşme yaptık. Ondan sonra her yıl ihale döneminde zincirleme sözleşme yaptık. Bir yılın sonunda ihale bitiminde tekrar sözleşme yaptık. Her yıl, bir gün girdi-çıkta yapıyorlardı. Bizim bir arkadaşımızı ihale döneminde işten çıkardılar. Adam hiçbir hakkını da alamadı yani gitti.”*

Küçük işletmeler işgücü maliyetlerinden kaçınmak ve serbest piyasa ekonomisinde rekabet edebilmek için işçi haklarını görmezden gelebilmektedir. Küçük ve kurumsallaşmanın olmadığı işletmelerde ayrı bir işgücü maliyeti bütçesinin olmadığı da dikkat çekmektedir. Küçük işletmeler mali kriz veya iflas durumlarında işçi ücretlerini ödeyemez duruma düşmektedir.

B3 (E) işçisi çalışırken yaşadığı durumu şöyle açıklamıştır: “*X firmasında altı buçuk yıl çalışmışım ve bu firma battı. Altı buçuk yıllık tazminatım ve sekiz aylık ücret alacağım kaldı. Bu işyerine dava açtım; fakat üçüncü duruşmadan sonra davayı geri çektim. Çünkü benden önce dava açıp da kazanan arkadaşlarım icra götürdüğünde hiçbir şey alamadıklarını duydum ve işveren firmayı başkası üzerine aktarmış. Araçları başkası üzerine yaptırmış. Biz Aydın Çalışma Bölge Müdürlüğüne de başvurduk. Oradan bize; kişinin şahsi malvarlığından herhangi bir hak talep edemeyeceğimizi sadece firmanın malvarlığı üzerinden hak talep edebileceğimizi, söylediler. Şirketin üzerinde de malvarlığı olmayınca ben davayı geri çektim.*”

İşverenlerin işgücü maliyetlerinden kaçınmak için kullandıkları bir diğer yol; işyeri kayıt belgelerini eksik veya kendi lehlerine tutmalarıdır. İş uyuşmazlıklarının çözümü için işyeri yasal kayıt belgelerindeki işçi kayıtları önem arz etmektedir. Hakların ispatı için fiilen tespit yapılamıyorsa, kayden tespit yoluna başvurulmaktadır. Denetim birimleri, hakim veya bilirkişiler iş uyuşmazlıklarının çözümü için çoğu zaman işyeri kayıtlarına ihtiyaç duymaktadır. İş yeri kayıtları işçinin haklarını içerecek şekilde düzenlenmediği zaman, hak arama yolu eksik kalmaktadır. İş yeri kayıtları genellikle işverenin savunmasını kuvvetlendirecek şekilde tutulmaktadır. Sigorta priminin eksik bildirildiği durumlarda, işçiye bankadan yatırılan ücret üzerinden bordro imzalatıldığı görülmektedir. İşçilerin fazla mesailerinin genellikle elden verilmesi ve sigorta primine yansıtılmaması da sıkça uygulanan bir yoldur. Bütün bunların yanında işçilere işe başlayacakları zaman iş sözleşmesinin yanında; senet, istifa sözleşmesi veya ibraname imzalatıldığı durumlarla da karşılaşılabilir. İşverenin elinde işçi tarafından imzalanmış söz konusu kayıtlar olduğunda, işçinin alacaklarının ispatı zorlaşabilmektedir. Çünkü mahkeme, yazılı delili her zaman muteber kabul etmektedir.

İşyeri kayıtlarının eksik tutulduğunu B20 (E) işçisi şöyle ifade etmektedir: “*Genelde sigortaya bildirilen bankaya yatar, kalan mesailer elden ödenir. Bir işçiye sorsanız ne kadar aldığını, tam anlamıyla bilmez ücretini, asgari ücret der geçer. İşçilere ne kadar ücret üzerinden bildiriliyorsa, onun üzerinden bordro imzalatılıyor, kalanı elden veriliyor. Bunu da işçilerin belgeyle kanıtlama şansları yok. Elden verilen*

*paraların yazıldığı defter ayırılır zaten.” İşçilerin söz konusu şartlar altında haklarını aramaları ve delil sunmaları imkansız hale gelmektedir. Haklarını arayan işçilerin çoğu ise hiçbir hak elde edememektedir. Hak elde edememe durumları yaygınlaştığında ise, işçilerin haklarını arama isteklerinin de kaybolduğu görülmektedir.*

Ş20 (E): *“Maaş bordrosunu istiyorum vermiyorlar. Ne gerek var, diyorlar. Tazminatım dahil bütün haklarımı almışım diye imza attıracaklardı. Tazminatım hariç yazacaktım, yazamazsın öyle, dediler.”*

Diğer yandan işçiler kayıtlı çalışsalar da iş sözleşmesinin her türlü feshinde kıdem tazminatına hak kazanılamamaktadır. Hak kazanılabilecek durumlarda dahi iş sözleşmesi işveren tarafından hak kazanılamayacak nedenle feshedilebilmekte, çift bordro uygulamalarından dolayı hak edilen brüt ücret üzerinden tazminat alınmamaktadır (Kumaş, 2011: 89). Ş12 (E) işçisinin hak kaybı, bahsedilen görüşü destekler niteliktedir: *“Ücretimin 900 küsur lirası bankaya yatıyordu geri kalan elden veriliyordu. Toplamda net 1.800 TL alıyordum. Sigortam asgari ücret üzerinden oluyordu. Neden bu şekilde sigortamı gösteriyorsunuz, diye tepki gösterdiğimizden dolayı çıkışımız verildi. Biz devamlı böyle gösteriyoruz, dediler. Ücretin ve tazminatın bir kısmını verdi. Belirli sebeplerden dolayı bir kısmını kesti. Yani tamamını incelettirmede yani kendisi hesapları yaptı. Beni hala daha borçlu çıkarmaya kalktı. 500 TL aldım. Çıkan tazminatın 800 TL bir yıl için dediler. Ama benim aldığım maaşım 1800 liraydı dedim. Hayır, bu kadar vereceğiz, dediler. İyi bakalım dedim, 500 lirayı aldım çıktım. Yapabileceğim fazla bir şey yoktu. Parayı elden verdiler.”*

İşçilerin çalışmalarını kanıtlayıcı belgelerin başında yazılı olarak yapılan iş sözleşmesi geldiği halde; uygulamada genellikle iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı ya da imzalanmadığı dikkat çekmektedir. Bu durum işçilerin hak aramalarının olumsuz yönde sonuçlanmasına neden olabilmektedir. Araştırmaya katılan işçilerin hiçbirinin yazılı iş sözleşmesini imzalamadıkları tespit edilmiştir. B6 (E) işçinin bu konu hakkında görüşü şu şekildedir: *“Genellikle işyerlerinde iş sözleşmesi imzalatmıyorlar. Ama baştan şu sebepten dolayı işten çıkarılmıştır, diye işçiden bir yazı alıyorlar ve imzalattıyorlar. Ondan sonra da işçinin sosyal haklarını vermiyorlar. Türkiye’de nerede var iş sözleşmesi.”*

Kılıç (2014), benzer durumları tespit etmiştir. İşçilere, çalışmaya başladıklarında iş sözleşmesi imzalayıp imzalamadıklarını sorulmuş olup, 30 işçiden 29’u iş sözleşmesi imzalamadığını ifade etmiştir. 1 kişi ise iş sözleşmesi imzaladığını; fakat iş sözleşmesinin bir örneğinin işveren tarafından kendisine verilmediği belirtmiştir.

İşçilere neden iş sözleşmesi imzalamadıkları sorulduğunda, iş sözleşmesinin imzalanması gerektiğini bilmediklerini ifade etmişlerdir. İş sözleşmesi imzalanırsa dahi, sözleşme tarihinin gerçekte çalışılmaya başlanılan tarih olmadığı, buna karşın sigorta başlangıç tarihinin sözleşme tarihi olduğu ifade edilmiştir (Kılıç, 2014: 59).

İşverenlerin işgücü maliyetlerinden kaçınmak için kullandıkları bir diğer yol ise, sosyal güvenlik kayıtlarında işçiden habersiz işe giriş ve işten çıkışın yapılmasıdır. Uygulamada işverenler işgücü maliyetlerini düşürmek ve kıdem tazminatı gibi hakları vermemek için, işçilerin belirli dönemlerde (genellikle bir yıllık sürede) kağıt üstünde işe girişi ve işten çıkışları yapılmaktadır. Fakat işçiler fiili olarak aynı işyerinde yıllardır çalışmaya devam etmektedir. Bu yolla işverenlerin, kıdem tazminatı ödemelerini önemli derecede azalttıkları görülmektedir.

İşverenlerin uyguladığı bir başka yol ise, işçilere her yıl kıdem tazminatı ödemesi yapmalarıdır. İleride daha fazla ücret üzerinden ödenecek kıdem tazminatı miktarının, yıllara yayılarak maliyeti düşürme yoluna gidildiği görülmektedir. Mevzuatta işçinin kıdem tazminatının, en son alınan brüt ücret üzerinden ödenmesi gerekmektedir. Örneğin bir işçi bir işyerinde on yıl boyunca bilfiil çalışmaktadır. Buna rağmen işçinin işe girişi ve işten çıkışı kağıt üzerinde yılda bir veya iki-üç yılda bir yapılmaktadır. İşçi, çalıştığı ilk dönemlerde düşük ücret aldığı için düşük kıdem tazminatı ödenmektedir. Eğer yasadaki mevcut haliyle on yılın sonunda işçiye kıdem tazminatı ödenmiş olsaydı; onuncu yılda en son çalıştığı aydaki brüt ücret üzerinden toplam kıdem tazminatı hesaplanacaktı. Doğal olarak işçi, parça parça aldığı kıdem tazminatı miktarından daha fazla kıdem tazminatı alıyor olacaktı.

Ş25 (E): *“Ben ağustosun 18’inde işe başladım. Ağustosun sigortasını yatırmamışlar zaten. Eylül 26 gün bildirmişler. Ben sürekli işyerine geldim, çalıştım; fakat beni puantaj kaydı tutup, eksik bildirmişler. 11. ayın 24’ünde sigorta çıkışımı yapmışlar. 12. ayın 25’inde tekrar sigorta girişimi yapmışlar. Ücretleri hep elden aldım. Bankaya yatırmış olsalardı ortaya çıkacaktı. Ben bu eksik günlerimi sadece şahitlerle ispatlayabilirim. Mahkemeye gitmek istemem; mahkeme uzayacak da uzayacak.”*

B5(E): *“1995 yılında işe girdim, 1995’te çıkış yapmışlar. 1996’da tekrar giriş yapmışlar. 1996’da tekrar çıkış yapmışlar. 1997’de yine aynı şekilde...”*

İşçiden habersiz işe giriş ve işten çıkış yapılmasının olumsuz sonuçlarından biri işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanamamasıdır. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için, işçinin 3 yıl içinde en az 600 gün prim gün sayısı ve son işveren adına kesintisiz 120 gün çalışmasının bulunması gerekmektedir. İşçiler bu sürelerde fiili

olarak çalıştıkları halde, işveren işçilerin sigorta kaydında işten çıkış ve belirli gün sonra tekrar işe giriş şeklinde usulsüzlük yaptığı zaman, işçiler süreye bağlı olan haklarından yararlanamamaktadır.

İşyerleri usulsüz şekilde kurulduğunda, işçiler şirketin resmiyette kime ait olduğunu bilmemektedir. İşyeri kapandığı zaman gerçek işveren ortaya çıkmaktadır. İşçiler, haklarını arasalar da karşılığında hiçbir hak elde edemeyecekleri hissine kapıldıklarından, hak aramaktan vazgeçebilmektedir. B13 (E) işçisi bu konudaki düşüncelerini şöyle ifade etmiştir: *“2014 yılında çalıştığım işyeri iflas etti. İş sözleşmesini feshetti. Hatta işveren kendisi, arkadaşlar beni mahkemeye verebilirsiniz, dedi. İşveren 23 yaşında, üniversite öğrencisi biri. Onun üzerine bu şirket kurulmuş. Biz patronu başka birisi olarak biliyorduk.”*

İşyeri unvan değişikliği veya işyeri devirleri gibi durumlarda da işçiler hak kaybına uğrayabilmektedir. İş yeri devrinde önceki işyeri, işçilerin hepsinin çıkışını vermekte, yeni işyerinde farklı zamanlarda tekrar işe girişleri yapılmaktadır. Aynı durum işyeri unvan değişikliğinde de yaşanabilmektedir. Uygulamada bu tip sorunların yaşandığı, işçilerin beyanlarından tespit edilmiştir. Ş15 (E) işçisi bu konudaki sorununu dile getirmiştir: *“Girdi çıktı yaparken üç gün bizi orada çalıştırıyorlardı; ama o üç günün sigortasını göstermiyorlardı. Maaşımızı veriyorlardı; ama o üç günlük boşlukta sigortamızı ödemiyorlardı. İsim değiştiriyorlardı, örneğin X mermer; ama Y işyeri, yani amirlerin müdürlerin üzerinde şirket kuruyorlardı.”*

### 3.10. İşçilerin Haklarını Arama Nedenleri

İş uyumsuzluğu neticesinde hak aramaya etki eden; ekonomi ve işgücü piyasası yapısından, sosyo-kültürel yapıdan ve işverenden kaynaklanan nedenlerin yanında, işçinin bireysel tutumundan kaynaklanan nedenler de bulunmaktadır. İşçiler iş uyumsuzluğu ile karşılaştıkları zaman, haklarını arama ya da aramama şeklinde tutum sergilemektedir. İşçi tutumlarının hangi yönde olacağını belirleyen çok farklı unsur bulunmaktadır. İşçinin öznel değerlendirmesi hak aramayı etkileyen önemli bir unsurdur. İşçinin sigorta primi günün tamamlamak gibi bir amacı varsa işçi hakkını arayabilmektedir. Ücret, işsizlik ödeneğini, kıdem tazminatı vb. haklarını elde etmek için de hakkını arayabilir. Diğer yandan işçi daha fazla ücret aldığı için sigorta gibi hakkını aramak istemeyebilir. İşsizlik ödeneği alarak çalışmak isteyebilir. Sosyal yardım, emekli aylığı alıyor olabilir. Yasalarla tanınmış teşviklerden yararlanıyor

olabilir. İşçinin hak arama süreci daha önce olumsuz sonuçlanmış olabilir. İşçi kendince fayda maliyet analizi yapıp hak aramaktan vazgeçmiş olabilir. İşçinin öznel değerlendirmesine konu olan diğer nedenler de olabilir. İşçilerin öznel değerlendirmesi farklı amaçlara bağlı olarak hak aramak şeklinde de olabilmektedir.

### 3.10.1. Sigortalı Çalışma ve Eksik Prim Günlerini Doldurma İsteği

Çalışma karşılığında işçinin elde etmesi gereken en doğal haklardan bir tanesi, sigortalı çalışmak ve bunun sonucunda da sosyal güvenlik sisteminin sağladığı edimlerden yararlanmaktır. Çalışma hayatında işçilerin karşısına çıkan ve son zamanlarda giderek artan sorunların başında, eksik kazanç veya eksik prim gün sayısı bildirimini gelmektedir. İşçilerin önceden sigortasız çalışmaları olsa dahi; belirli bir yaşa geldiklerinde sigortalı çalışmaya daha çok önem verdikleri gözlemlenmektedir. İşçilerin emekli aylığına hak kazanabilmek için gerekli olan prim gün sayısını sağlamak için sigortalı çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.

Mülakat görüşmesinde yer alan “Çalışma yaşamındaki toplam kıdeminiz nedir?” sorusuna 66 yaşındaki Ş8 (E) işçisi şu şekilde cevap vermiş: “ Ooooo. 67’den bu yana çalışıyorum. Genellikle inşaatçı olarak çalıştım. Taşeron olarak çalıştım. Ankara’da kireç ocağında ustabaşı olarak çalıştım. Oradan benim sigortayı yapmamışlar. O olaydı şimdiye çoktan emekliydim. Orada 10 yıl çalıştım sadece 1 yıl sigortamı yapmışlar. (Araştırmacı: Bu duruma karşı şikayet etmediniz mi?) Kimin kapısını çalacaksınız ki. O zaman parayı buluyordum. Ben o zamanki parayı tutmuş olaydım şimdiye çoktan emekliydim, daireler de alırdım.”

İşçilere göre bazen para kazanmak ilk planda olabilmektedir. İş bulmak, işe girmek, çalışmak, para kazanmak ve hayatını sürdürmek; sigortalı çalışmaktan önemli olabiliyor. Ancak bu düşünce zamanla tersine dönmektedir. İşçiler için sigortalı olmak zamanla olmazsa olmazlardan biri haline gelebiliyor. B22 (K) işçisi bu konudaki düşüncelerini şöyle ifade etmiştir: “Orda burada 10 senedir çalışıyorum. Şuan çalıştığım K işyerinde bir seneden beri çalışıyordum. Ondan önce B işyerinde çalıştım. Ondan önce tekstillerde çalıştım. Çalıştığım yerlerin hepsi sigortalı değildi. Fason işyerlerine gittim. Haftalık işlere gittim. Sigortalı değildim. Toplasan çalıştığımın 3 yılı sigortalıdır. Geri kalan sigortasızdır. Sigortasız çalışmamın nedeni çalışmalarımın parça parça olmasıdır. Bir de çoğu işyerine giriyorsun hemen sigorta yapmıyorlar. Önce 2-3 ay deneme süresi diyorlar, geçiştiriyorlar. Sonra bir şey oluyor işten

*çıkıyorsun. Mesela 3 ay çalışıyorsun çıkıyorsun sigortayı da göremiyoruz. Bundan sonra sigorta isterim artık, şimdi açtık gözümüzü. Maddi durum iyi olmadığı için hemen paraya ihtiyacın oluyor giriyorsun işe, sigortayı sonra düşünüyorsun. Aslında sigorta paradan önce geliyor; ama biz öyle düşünüyorduk eskiden. Şimdi fikirlerimiz değişti. Sigortanın ne kadar önemli olduğunu anladık, farkına vardık. 100 günüm daha olsa işsizlik parası alacaktım. En azından o, benim çoluk çocuğumun rızkını masrafını karşılayacaktı. Bu gün daha iyi anladım.” İşçiler tarafından sigortalı olmanın önemi, zamanla veya bazen de bir hak kaybı yaşandığında anlaşılabilir.*

Genç işçilere göre para kazanmak daha önemli olabilmekte ya da öncelikleri farklı şeyler olabilmektedir. Genç işçilerin sigortalı çalışma konusunda, orta yaş ve üzeri işçilere göre biraz daha az istekte oldukları tespit edilmiştir. İşçinin evli ya da bekar olması gibi durumlar da işçi tutumlarını etkileyebilmektedir. Ş14 (E): “22 yaşındayım. Çalışma yaşamındaki toplam kıdemim parça parça ama toplam bir sene. Sigortasız da var tabii. Daha askere gitmediğim için sigortalı işlere girmek sıkıntı oluyor, işyerleri askerliğini yapmış adam alıyor işe. Çalıştırmaya başlayınca sigortamı yaptırmıyor. Sonra da deneme süresi oluyor. Farklı sektörlerde çalıştım. Hiçbir mesleğim yok gayet vasıfsızım. (Araştırmacı: En fazla ne kadar süre çalıştın bir işyerinde?) Ş14 (E): Sigortalı mı, sigortasız mı? (Araştırmacı: Fark etmez.) En fazla 4.5 ay. (Araştırmacı: Yıllık izin yok.) Bırak yıllık izni abi ya. Yıllık izin dolmaz ki zaten. İlla ki bir sıkıntı çıkar. İş yerlerinde sıkıntı oluyor genellikle; usta bir şey söylüyor. Mermerden o yüzden çıktım, vardiya ustasıyla baya bir tartıştık. (Araştırmacı: Genç olunca mı böyle şeyler oluyor.) Abi sen evli misin? (Araştırmacı: Evliyim.) Senin mecburiyetin var; ama benim mecburiyetim yok. Bana bu gün işten çıkıyorsun deseler. Ben güle güle der çıkar giderim. Benim sıkıntım yok. Sen bunu (ses kaydını) onlara versen benim umurunda olmaz. Benim tek giderim sigaram. Sigaram oldu mu memnunum. Mecburiyetim yok. Mesela bu pazar çağırdılar ben gitmedim; ama öbürleri (evli, çocuklu olanlar) gitmek zorunda. Mesela işyerinde bize artık prim veriyorlar. Ben pazar gitmedim mi 50 lira kesiyorlar. Maaşımı bankaya yatırıyor, maaşıma bir şey yokmuş gibi gösteriyor; ama primimden kesiyor. Primi elden veriyor. Bu biraz üçkâğıt ya. Bir hata yapıyorsun mesela 50 lirayı senden kesiyor. Sana 6 prim veriyor her prim 25 lira, 6 prim 150 lira ya. Ben bu pazar gitmedim. 50 lirası gitti. 100 lira kaldı. Mesaiden ayrı bu. Yarın bir havlu yırtıldı diyelim, gitti 50 lira. Hafta içi izinli veya izinsiz işe gitmedin diyelim, pazar gününü siliyor.” Görüşmelerden anlaşılacağı üzere

genç ve bekar işçilerde sigortasız çalışma yaygın bir durumdur. Kişiler yaşlandıkça sigortaya ve sigortanın sağladığı edimlere daha çok ihtiyaç duymaktadır.

İşçiler idari yaptırımla karşılaştıkları için de hak arama yolunu tercih edebilmektedir. 01.01.2012 tarihi itibarıyla, 5510 sayılı SSGSS Kanunu'na göre Türkiye'de yaşayan her vatandaşın sağlık sigortası olması gerekmektedir. İşçilerin çalıştıkları işveren tarafından sigortaları yapılmadığı zaman, sağlık sigortasından yararlanamamaktadır. İşçi adına sigortasız çalışılan her geçen ay için Genel Sağlık Sigortası (GSS) borcu çıkabilmektedir.

B15 (E) işçisi bu konudaki hak mahrumiyetini ve hak arama yoluna başvurusunu şu şekilde ifade etmiştir: *“Ben son çalıştığım işyerinden önceki işyerine 2009 yılında tanıdık vasıtasıyla işe girdim. 2012 Şubat'ta askere gittim. Askerden geldim, 3 hafta sonra aynı işyerine tekrar işe girdim. İşe girdikten sonra 6 ay oldu. Baktım benim elime kağıt geldi. 1.300 TL sigorta borcumun olduğuna dair bir kağıttı bu (GSS). İşveren ben askerden geldikten sonra 6 ay sigortamı yapmamış. Ben bu işyerinde askerden önce de çalıştığım için o zaman sigortamı yaptığı için işverene güveniyordum. Böyle bir şey yapacağını düşünmedim. Sigortaya gittim şikayet ettim. Çalıştığımı dair elimde maaş bordrosu var; ama sigortam yok. Şikayet ettim sigortaya, hatta iki kere gittim; biz takip ediyoruz, dediler. Aradan bir yıl geçti hala ses soluk çıkmadı. Sigortamın yatırılmadığını nasıl fark ettim dersiniz; ben ameliyat olacaktım. Tam o işyerinden çıkmadan önceydi. Baktım ki sigortam yok. Yani hastanede öğrendim sigortamın olmadığını. Eğer hastaneye gitmeseydim, hala işyerinde çalışıyor olsaydım bu durumu öğrenemeyecektim. Çünkü adamlara güveniyorum. Bu olaydan sonra her zaman sigortam olup olmadığına bakıyorum. Daha dün akşam baktım.”* İşçilerin işverene aşırı güven duygusu içinde olması da haklarını araştırmama, öğrenmeme sebebi olabilmektedir.

Çukur (2003) çalışmasında, işçilerin çalışma yaşamında en önemli etken olarak, %39,3 gibi çok belirgin bir oranda, sosyal sigortayı gördüklerini belirtmiştir. İşçilerin; emekli olmak, sağlık yardımlarından yararlanmak, diğer işçilik haklarını elde edebilmek, çalışmalarının kolayca ispatlanabilmesini sağlamak gibi nedenlerden dolayı sigortalı çalışmayı istedikleri tespit edilmiştir (Çukur, 2003: 88). İşçilere göre sigorta dışındaki en önemli hakları; ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. olmaktadır.

### 3.10.2. Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, İşsizlik Ödeneği Gibi İşçi Haklarını Elde Etme İsteği

İşçinin geçim kaynağı olan ücret, hayatını idame ettirebilmek için vazgeçilemez bir gelir kaynağıdır. İş uyuşmazlıklarının çoğu, ücret ve ücrete bağlı olan yan edimlerin tam olarak ödenmemesinden meydana gelmektedir. Çalışma hayatında işçi ücretlerinin çalışmanın sonunda ödenmesi, sorunları da beraberinde getirebilmektedir. İşçi bazen çalışmasının karşılığı olan ücretini ya hiç alamamakta ya da 2-3 ay gibi sürelerle geriden takip ederek alabilmektedir. İşyerlerinin kapanması veya iflası neticesinde ücret alacaklarını almak, işçiler için zor ve meşakkatli olabilmektedir. İşçiler sigortaları bildirilmediğinde, fazla mesai ücreti ödenmediğinde veya haftalık izinlerini kullanmadıklarında hak arama yoluna başvurmaları da, ücret alamadıkları zaman hak arama yoluna başvurdukları görülmektedir. Çoğu işçinin “önce ekmek” demesinin sebebinin ücret alamamaktan kaynaklandığı söylenebilir.

Ş23 (E): *“Daha önce çalıştığım işyerleri ile ilgili sıkıntılarım vardı; düzenli olarak maaşımı alamadığım için işyerinden ayrılmak zorunda kaldım. 2014 Kasım ve Aralık ayına ait alacaklarım var. Ne kadar hakkım varsa şikayet edeceğim.”*

B16 (E): *“Çalışıyoruz bir hakkımız ekmek parası kazanmak. Başka bir şey yok. Başka hakkımız yok. Abi vermiyorlar ki zaten.”*

B14 (E): *“Eskiden de şimdi de aynı konu iş bulma sorunu, iş bulabilme sorunu. Adam sana işi veriyor, isterse sigorta ediyor istemezse sigorta etmiyor; çünkü senin iş ihtiyacın olduğu için illaki beni sigorta et diyemiyorsun. Adam o zaman yarın gelme diyebiliyor. Nereye varırsan var, önce ekmeği bulman lazım. Ekmeği bulmadan başka hakları arayamıyorsun, bu da mümkün olmuyor, Türkiye burası.”*

Ş25 (E) işçisi ücretini alabilme derdine düştüğünü ve diğer haklarından vazgeçtiği, ifade etmiştir: *“İş yeri kapandı tazminatımı da alamadım, arkadaşlardan 3000-5000 lira alacağı olanlar var, bulurlarsa alacaklar ama nerde. Ben ücretimi aldığıma şükrediyorum.”*

İşçi şikayetlerinin idare tarafından incelemeye alınması halinde, işveren işçi ile anlaşmaya gidebilmektedir. Bu durumda işveren idari para cezası almaktan çekinip işçinin ücret, kıdem tazminatı gibi haklarını ödeyebilmektedir. B16 (E) yaşadığı süreci anlatmıştır: *“Çivril’de daha önce çalışırken, tazminatımı vermiyorlar diye Aydın Çalışma Bölge Müdürlüğüne yazı yazdım. İşte onlarla da anlaştık. O zaman için 3,5 lira para aldım. Onlara bir yazı gelmiş, şunlara şu kadar para verin diye, sulh olduk yani.”*

Alan araştırmasından çıkan verilerin değerlendirmesi işçi görüşleri ile desteklenmiştir Tez çalışmasının nc bölümün sonunda elde edilen verilere yönelik sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Tez çalışması kapsamında, birinci bölümde işçilerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklarından bahsedilmiştir. İşverenin emri altında çalışan her işçinin söz konusu yasalardan eşit düzeyde yararlandığı söylenemez. Belirtilen mevzuat bazı işçi gruplarını kapsam dışında bırakmış bulunmaktadır. Kapsam dışında bırakma, işçilerin haklarında farklılıklara yol açabilmektedir. Adil olmayan bu durumun ortadan kaldırılması bütün işçilerin eşit şekilde kanunlardan faydalanması ve çalışma barışının sağlanması konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Söz konusu eşitlik sağlanırken küçük esnaf ve işletmeleri işçi maliyetleri altında bırakarak gerçekleşmemesi gerekmektedir. Küçük esnaf işletmelerine, iş ve sosyal güvenlik teşvikleri sağlayarak, bütün işçilerin kapsam içine alınması daha uygun olacaktır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde; işçilerin hak arama sürecinde yaşadıkları sorunlardan bahsedilmiştir. Tez çalışmasının üçüncü bölümünde; ikinci bölümde belirtilen nedenler, alan araştırmasından çıkan sonuçlar ile değerlendirilmiştir. İşçiler farklı nedenlerden dolayı haklarını aramadıkları ortaya çıkmıştır. Hak aramanın önündeki bu engellerin, işçinin kendisinden kaynaklanan nedenler ve kendisi dışındaki taraflardan kaynaklanan nedenler olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. İşçinin hak aramasını engelleyen dışsal faktörler, ülke ekonomik istihdam yapısından kaynaklanan durumlar olabilmektedir. Ülke ekonomik ve istihdam yapısı içinde kayıt dışı istihdamın yaygın olması işçilerin kayıt dışı kalma korkusunu artırmakta ve hak aramalarının önüne geçebilmektedir. Diğer yandan ülke ekonomik ve istihdam yapısı içinde işsizliğin yüksek olması, işçilerin işsiz kalma korkusunu artırabilmekte, neticede işçiler hak aramak istememektedir. Ülke işgücü piyasası içinde sendikalaşma oranı düştükçe, işçilerin bireysel hak arama neticesinde hak elde etme oranı da düşmektedir. İşverenler karşısında örgütlü şekilde hakkını aramayan işçilerin hak arama sürecinde kendilerini yalnız hissedip haklarından vazgeçtikleri görülmektedir. Ülke içinde küçük işletme oranları arttıkça; işçilerin hak arama oranı düştüğü görülmektedir. Küçük işletmelerde; işçiler, hak arama konusunda biraz daha çekingen davrandıkları düşünülmektedir. İşçilerin şikayet veya dava açma tutumları, küçük işletmelerde daha fazla dikkat çekebilmektedir. Ülke ekonomik ve istihdam yapısı içinde taşeronlaşmanın yüksek olması ve atipik çalışmanın yaygınlaşması da işçilerin hak arama tutumlarını

etkileyebilmektedir. Taşeron sistemi içinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri uzun sürelerle yapılmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işçiler çalışma sürelerinden kaynaklanan haklarından mahrum kaldığı görülmektedir. Atipik çalışanlar ise çalışmaya başlamadan önce sosyal güvenlik gibi haklarından vazgeçtikleri görülmektedir. Ülke ekonomik ve istihdan yapısından kaynaklanan bir diğer neden ise işçi devir oranlarının yüksek olmasıdır. İşçi devir oranlarının yükselmesi işçilerin çok fazla iş değişikliği yaptığı anlamına gelmektedir. İşçilerin işyerindeki kıdemleri arttıkça, hak arama tutumları da arttığı düşünülmektedir. Çok fazla işçi giriş çıkışlarının yaşandığı işyerlerinde işçilerin haklarını aramadığı görülmektedir.

İşçinin hak aramasını engelleyen dışsal faktörlerden bir diğeri, ülke sosyo-kültürel yapısından kaynaklanan durumlar olabilmektedir. Ülke sosyo-kültürel yapısı içinde işçilerin eğitim seviyelerinin düşüklüğü ve haklar/hak arama yolları konusunda yeterli bilgi sahibi olmamaları, işçilerin hak arama isteğini etkileyebilmektedir. Eğitim seviyesi düştükçe, iş bulamama korkusu artmakta, neticede işçiler hak aramak istememektedir. İşçilerin tanıdık vasıtasıyla işe girmeleri arttıkça, hak arama oranlarının düştüğü düşünülmektedir. Kırdan kente göçle gelen işçilerin oranı arttıkça, hak arama oranları da düşebilmektedir. Göçle gelen işçinin önceliği iş bulmak ve yaşamını devam ettirmek şeklinde olmaktadır. Bu yüzden göçle gelen işçiler arasında düşük ücretli ve kayıt dışı çalışma şekilleri yaygındır. Ülke sosyo-kültürel yapısı içindeki işçilerin düşük gelir grubunda yer alması da hak arama sürecini etkileyen bir faktördür. İşçilerin gelir seviyeleri arttıkça hak arama isteklerinin arttığı gözlenmiştir. Diğer yandan işçilerin işletmede çalışma süresi arttıkça ve alacak miktarı yükseldikçe işçilerin haklarını aradığı ortaya çıkmıştır.

Dışsal faktörlerden bir diğeri, ülke kamu kurumlarından kaynaklanan durumlar olabilir. Türkiye’de bireysel iş uyuşmazlıkları genellikle idari ve yargı yoluyla çözülmektedir. Ülkedeki idari birimlerde hakkını aramak masraflı ve uzun olması durumunda işçiler hak aramaktan vazgeçebilmektedir. İş mahkemelerinde davaların ortalama görülme süresinin çok uzun olduğu tespit edilmiştir. İş davaları; 2011 yılında 488 gün, 2012 yılında 483 gün, 2013 yılında 381 gün ve 2014 yılında 417 gün sürmüştür. Ülkedeki kamu kurumlarına ve denetim birimlerine olan güvenin azalması neticesinde, işçilerin hak arama isteklerinin de azaldığı görülmektedir.

İşverenlerin, işçi haklarını nasıl algıladıkları da hak arama sürecinde önemli bir diğer tutumdur. İşverenler farklı nedenlerden dolayı işçi haklarını teslim etmekten kaçındıkları görülmektedir. İşverenlerin bu davranışları, işyeri kayıtlarının tutulmasına

yansıdığı ve kayıtların eksik tutulduğu ortaya çıkmaktadır. Eksik tutulan kayıtlara göre işçinin hakkını elde etmesi de zor olabilmektedir.

Dışsal faktörlerin yanında işçinin kendisinden kaynaklanan nedenler de hak arama sürecini etkileyebilmektedir. Hak arama sürecinde işçinin öznel değerlendirmeleri olabilir. İşçi, işsizlik ödeneği veya sosyal yardım alıyorsa, kayıtlı çalışmak istememektedir. İşçi hak arama sürecine dahil olmadan kendince fayda maliyet analizi yapabilmektedir. İşçilerin yüksek miktarda işçi alacakları olduğu zaman, haklarını aramak istedikleri ortaya çıkmaktadır. Bütün bu sayılan nedenlerin yanında farklı nedenlerde olabileceği düşünülmektedir.

Yukarıda tespit edilen sorunlara yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

- Dava harçlarının kaldırılması işçilere yönelik çok yerinde bir uygulama olacağı kanaatindeyiz. Ya da işçilerin iş davalarını takip edebilmeleri için İşsizlik Sigortası Fonu'ndan dava takip ve masrafi adı altında bir ödenek verilmesi, ekonomik gücü zayıf olan işçileri hak aramaya teşvik edecektir.

- Mevcut hak arama yollarına erişim kolaylaştırılmalı ve hak arama yollarına başvurduktan sonra işleyecek olan sürecin (örneğin yargılama) kısaltılması gerektiği düşünülmektedir. Hak arama yollarının etkinleştirilmesi de (Köküsarı, 2011: 200-2001), işçi haklarına katkı sağlayacaktır.

- Kıdem tazminatı hem işçi hem de işveren için çoğu zaman sorun haline gelmekte ve bu konuda iş uyuşmazlıkları yaşanabilmektedir. Kıdem tazminatı uyuşmazlığı, idarenin ve iş yargının görev alanında azımsanamayacak çoğunluğa sahiptir. Söz konusu iş uyuşmazlığına çözüm olması açısından, yıllardır tartışılabilen kıdem tazminatı fonunun oluşturulması ve bahsedilen fonun kontrolünün devlet tarafından yürütülmesi, işçi ve işveren için yerinde bir uygulama olacağı düşünülmektedir.

- İşçi ihbar ve şikayetlerinde, kayıt ve belgelerin incelenmesi neticesinde çoğu zaman istenen sonuçlar elde edilemediği görülmektedir. Genellikle işçilerin elinde iş uyuşmazlığını kanıtlayıcı nitelikte kayıt ve belgeler bulunmamaktadır. Bundan dolayı bütün iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu hale getirilmesi, işçilerin elinde haklarını kanıtlayıcı belge olması açısından önem arz edecektir.

- Bilindiği üzere çalışma hayatında çok başlı bir denetim ve inceleme mekanizması mevcuttur. İş kanunundan doğan iş uyuşmazlıklarına işçinin iş akdinin devam edip etmediğine göre farklı birimlerce inceleme yapıp sonuçlandırılmaktadır. İş akdi devam ediyorsa İş Müfettişleri, devam etmiyorsa Çalışma ve İş Kurumu İl

Müdürlüğü personeli tarafından inceleme yapılmaktadır. Sosyal güvenlik alanında Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve Sosyal Güvenlik Müfettişleri olmak üzere iki başlı bir denetim mekanizması mevcuttur. Sosyal Güvenlik Denetmenleri il müdürlükleri bünyesinde görev yapar ve kayıt dışı çalışmayı önlemede saha denetimleri yapmaktadır. Sosyal Güvenlik Müfettişleri, SGK Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bağlı olup, iş kazası incelemesi ve asgari işçilik incelemesi gibi görevleri vardır. Belirtilen görevlerin yanında, çalışma hayatını denetleyen birimler, iş ve sosyal güvenlik alanında tespit ettikleri usulsüzlükler hakkında inceleme yetkisine haizdir. Çalışma hayatı içinde çok fazla denetim biriminin olması işçilerde hangi birimde hangi haklarını arayacağı konusunda tereddütler yaratabilmektedir. Diğer yandan belirtilen denetim birimleri arasında yetki karmaşası olabilmekte, bürokrasi artmakta ve istenilen verim elde edilememektedir. Bir başka sorun ise iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasının denetimini yapan denetim birimlerinin yerel baskılara maruz kalabilmesidir. ILO'nun 81 sayılı sözleşmesi denetim birimlerinin taşra birimlerine bağlanamayacağını, merkezi bir yapıda olması gerektiği düzenlemiştir. 81 sayılı sözleşmenin hükümleri de dikkate alınarak, çalışma hayatını denetleyen bütün denetim birimlerinin merkezi bir yapı altında birleştirilmesi, işçi haklarının tam anlamıyla teslim edilmesi açısından önemli bir durumdur. Önerilen uygulama neticesinde işverenlerin de farklı denetim elemanlarınca birçok kez karşı karşıya gelmesi önlenecektir.

- İşçi ve işveren algısındaki sendika kavramının değiştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Sendikal örgütlenmeyle toplu hak arama ve iş kurallarına uyum sağlanmalıdır. Devlet, işçi ve işveren sendikalarının katılımlarıyla yasal düzenlemelerin temeli atılmalı ve çalışma hayatının kuralları konurken ortak hareket edilmesi gerekmektedir. Alanda neler olduğu ve hangi sorunların yaşandığı sendikalar ve sivil toplum kuruluşları (STK) aracılığıyla kamu kurumlarına iletilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bireysel olarak hareket etmek ve bireysel olarak hak aramak işçiler açısından kazançlı bir yol olmadığı kanaatindeyiz. Diğer taraftan tek tek işçilerin iş uyuşmazlığı incelemek ve denetlemek devlet için zaman ve enerji kaybı olabilmektedir.

- İşçilerin en çok sorun yaşadıkları konu; ani şekilde işten atılma korkusu olabilmektedir. Bundan dolayı işçilerin en çok istedikleri hakların başında iş güvencesi gelebilmektedir. Yapılan alan araştırmasında işçiler işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya oldukları ve bu yüzden de haklarını aramaktan vazgeçenlerin oranı fazladır. İşçilerin işten çıkarılmaları kolay olmaması gerektiği düşünülmektedir. İşçiden habersiz olarak her işveren istediği gibi işçiyi habersiz işten çıkarmasının önüne geçilmesi

gerekmektedir. İşçilerin iş güvencesi sağlanmalı ve işten çıkarmalar resmi kanallar aracılığıyla olması sağlanmalıdır. Bunun nasıl sağlanacağı noktasında ise işçiler teknolojiyi kullanarak ÇSGB internet sitesinden veya e-devlet üzerinden kendi işten çıkışlarını onaylaması sağlanmalı ve ondan sonra işveren işten çıkını sağlamalıdır.

- İşçilerin haklarını ve hak arama yollarını bilmedikleri zaman haklarını aramadıkları bir gerçektir. Çalışma barışının sağlanması ve işçilerin kamu kurumlarına güveninin sağlanması için öncelikle, toplumun tüm bireyleri iş ve sosyal güvenlik bilincine kavuşturulmalıdır. Aksi halde, dünyanın en mükemmel kanunları bile yapılsa, işçilerin bilinci artırılmadığı sürece bir süre sonra çıkarılan kanunlar işlemez hale gelecektir. Bahsedilen bilincin nasıl gerçekleştirileceği konusunda yurtdışında uygulanan faaliyetler bize yol gösterecektir. Türk vatandaşlarının yoğun olarak yaşadığı ülkeler olan Almanya, Fransa ve Hollanda ile “Sosyal Güvenlik Danışma Günleri” etkinlikleri düzenlenerek, bilgi vatandaşın ayağına götürülmektedir. Sosyal Güvenlik Danışma Günleri yurtdışı sigortalılarını sosyal güvenlik hakları konusunda bilgilendirme amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumunca düzenlenen ve kişilere ilgili ülkelerin sosyal güvenlik alanındaki uzmanları tarafından danışmanlık hizmeti sağlamaya yönelik etkinliklerdir. Türkiye’de yaşayan vatandaşlar için bu tarz etkinliklerin de düzenlenmesi faydalı olacaktır. Danışma günlerinde rehberlik hizmetleri ücretsiz olarak sağlanmalıdır. Danışma günlerine katılanlar, iş ve sosyal güvenlik hakları ve kurumlarca sağlanan hizmetler konusunda iş ve sosyal güvenlik uzmanları tarafından en iyi şekilde bilgilendirilebilirler. Bu sayede iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklar ile ilgili iş ve işlemlerin başkalarının yardımına ihtiyaç duymaksızın işçiler kendileri yapabilirler.

Gerçekleştirilen danışma günü etkinlikleri birçok gazetede, yerel ve ulusal televizyon kanallarında geniş yer bulması ile daha çok vatandaşımız bu hizmetlerin ÇSGB tarafından verildiğinden haberdar olacak ve böylelikle daha çok vatandaşa danışmanlık hizmeti sağlanabilecektir. Görüşme yapılan işçilerin en çok yakındıkları durum kendilerinin bilgilendirilmediği, bilgi almak için kamu kurumlarına gittiklerinde; memurların yoğun olduğu, yeteri kadar kendileriyle ilgilenmediklerini ve bilgilendirilmediklerini; aksi takdirde bilgiye ulaşmanın kendileri için zor ve masraflı olduğunu dile getirmişlerdir. Durum böyleyken “Çalışma Hayatı Danışma Günleri” şeklinde bir bilgilendirmenin sağlanması yerinde uygulama olacağı kanaatindeyiz.

## KAYNAKLAR

- Akkaya, Yüksel (2003). “Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, *Petrol-İş Sendikası Dergisi*, 2000-2003 Yıllıkları, 219-238.
- Aktay, Nizamettin, vd. (2011). *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Alpagut, Gülsevil (2010). *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Başbakanlık Basımevi, 2012, Ankara.
- Alper, Yusuf (2015). *Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı, Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu 7 Bildiriler*, Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayını, 2015, Denizli.
- Altındağ, Dilek (2013). *Türkiye’de Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Uçuş Personelinin Çalışma Koşullarına Yönelik Bir Alan Araştırması*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Denizli.
- Andaç, Murat ve Çukur, Mürsel (b.t.). “Şikayetçi İşçilerin Görünümü”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, [<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/sikayetciiscianalizi> (15.12.2014)].
- Aras, Zeliha ve Altınok, Emre Baturay (2009). “Türkiye’de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl:67, Sayı: 1, 2009, 107-112, [<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (04.01.2016)].
- Başel, Halis (2006). “İç Göçün Sonuçları ve İşgücüne Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:51, 287-321, [<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000350>, (18.12.2015)].
- Batmaz, Nihat, (2012). “Küreselleşmenin Yerel Ekonomiler Üzerinde Oluşturduğu Etkiler Denizli İl Örneği: 2010”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Yıl:5 Sayı:9, 27-54, [<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ulikidince/article/view/5000113891/5000105978>, (19.12.2015)].
- Bozkurt, Argun (2010). “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2010/2, 191-206, [<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2010-2/2010-2-bozkurt-2.pdf> (19.12.2014)].
- Buğra, Ayşe (2010). “Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı”, *TÜBİTAK*, Proje No: 108K524, 2010, İSTANBUL, [[http://www.spf.boun.edu.tr/content\\_files/proje\\_raporlari/Ayşe\\_Bugra\\_KadinIstihdami\\_TUBITAK.pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/Ayşe_Bugra_KadinIstihdami_TUBITAK.pdf), (20.12.2015)].

- Bulut, Mehmet (2009). “Kayıt Dışı Ekonominin Ölçülmesinde İstihdam Yaklaşımı ve Türleri”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Sayı:59, 22-27.
- Can, Mevlüt (2011). (Yayıma Hazırlayan: Şişli vd.), (2013). *Türk İş Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünün Tarihsel Gelişimi ve Bugünü*, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayını, No:52, İzmir, 53-65.
- Cebre, Ayvaz (2011). “Hak Arama Yolları ve Adil Yargılanma Hakkı”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Cilt:1, Yıl:2, Sayı:5 (20 Nisan 2011), 373- 396, [<http://www.taa.gov.tr/indir/hak-arama-yollari-ve-adil-yargilanma-hakki-bWFrYWxlfGNiYjI1LTg4NTNiLTU2MTc5LWE1M2FiLnBkZnw3OQ/>, (04.01.2016)].
- Centel, Tankut ve Demircioğlu, Murat (2002). *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, [<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistik>, (14.12.2014)].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013). *ALO 170 Değerlendirme Raporu*, [[http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/faa liyetler/alo170\\_2013](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/faa liyetler/alo170_2013), (09.12.2014)].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Mayıs 2015). *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2014*, Ankara, [[http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma\\_hayati\\_2014](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014), (12.12.2015)].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (b.t.). *İşçi ve Sendika Üye Sayıları, 2015 Temmuz Ayı İstatistiği*, [[http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2015\\_temmuz\\_6856](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2015_temmuz_6856), (07.01.2016)].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013). *2013/9 Sayılı Genelge: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri Uygulama Rehberi, İşçi Şikayetlerinin İl Müdürlüklerince İncelenmesi*.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2013). *ÇSGB'nin 7/18413 Esas Nolu Soru Önergeseine Cevabı*, [<http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-18413sgc.pdf>, (28.04.2015)].
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2012). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Tanıtım Kitabı*, [[http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap02\\_6356](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap02_6356), (07.01.2016)].
- Çavuş, Özgür Hakan ve Kurar, İhsan (2014). “Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Online Yayın Tarihi: 26.11.2015 Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, 147-174, [<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/deusosbil/article/view/5000082314/5000139503>, (07.01.2016)].
- Çelik, Nuri (2007). “Karar İncelemesi: İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Özel Hakem Anlaşmasının İradeyi Sakatlayan Bir Durumun Varlığı İspatlanamadıkça Geçerli Sayılması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı 2007,

- Cilt: 9, 17-30, [<http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/ncelik.pdf>, (03.01.2016)].
- Çelik, Nuri (2013). *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Çelik Şahin, Hande (2010). “Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 7, Sayfa: 21-30, [<http://kutuphane.pamukkale.edu.tr/dokuman/d001384.pdf>, (21.12.2015)].
- Çondur, Funda ve Bölükbaş, Mehmet (2014). “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 47, Sayı 2, 77-93.
- Çukur, Mürsel (2003). *Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Hak Arama*, TODAİE Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programı, Ankara.
- Çukur, Mürsel ve Koç, Muzaffer (2010). “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı: 5 Cilt: 24, 4-29, [<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale145.pdf>, (11.10.2015)].
- Demir, Fevzi (2009). *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. 5.Baskı. Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- Dinçer, Tuğba ve Ergün, Önder (2011). “Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Araştırma Raporu*, 2011, [<http://www.maliye.gov.tr/EADD%20alma%20Platformu/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20Raporlar%C4%B1/T%C3%BCrkiye'de%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Piyasas%C4%B1%20Sorunlar%C4%B1%20ve%20%C3%87%C3%B6z%C3%BCm%20%C3%96nerileri.pdf>, (25.12.2015)].
- Durusoy Öztepe, Nagihan (2012). *Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği*, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, [[acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/26048/Nagihan Durusoy.pdf](http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/26048/Nagihan_Durusoy.pdf), (07.01.2016)].
- Erikli, Süheyla (b.t.). “Türkiye’de Sendikalaşma Oranlarının Düşük Olmasının Nedenleri,” [[https://www.academia.edu/11606341/T%C3%9CRK%C4%B0YE\\_DE\\_SEND%C4%B0KALA%C5%9EMA\\_ORANLARININ\\_D%C3%9C%C5%9E%C3%9CK\\_OLMASININ\\_NEDENLER%C4%B0](https://www.academia.edu/11606341/T%C3%9CRK%C4%B0YE_DE_SEND%C4%B0KALA%C5%9EMA_ORANLARININ_D%C3%9C%C5%9E%C3%9CK_OLMASININ_NEDENLER%C4%B0), (20.12.2015)].
- Erol, Mehmet (2014). *İşverenin İş Kanunundan Kaynaklanan Yükümlülükleri*, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- Gökçeoğlu, Şebnem (2015). *İnsan Hakları Perspektifinden Sosyal Güvenlik Hakkının Anlamı ve Kapsamı*, *Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu 7 Bildiriler*, Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayını, Denizli.
- Güloğlu, Tuncay (2005). “The Reality of Informal Employment in Turkey”, *International Programs Visiting Fellow Working Papers*, Cornell University.

- Güney, Alptekin (2009). “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, *Kamu- İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:10, Sayı:4, 135- 159.
- Hız, Yüksel ve Yılmaz, Zekeriya (2004). *Bilgi Edinme ve Dilekçe Hakkı*, Seçkin Yayın, Ankara.
- <http://www.kararara.com/yargilamagiderleri.htm>, (11.12.2014).
- International Labour Office, (Kasım 2006). *Business Environment, Labour Law and Micro and Small Enterprises*, [[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_gb\\_297\\_esp\\_1\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_esp_1_en.pdf), (24.12. 2015)].
- İçduygu, Ahmet, vd. (1998). “Türkiye’de İçgöç ve İçgöçün İşçi Hareketine Etkisi”, [[http://www.migrationletters.com/sirkeci/Icduygu\\_Sirkeci\\_Aydingun\\_1998\\_turkiyede\\_icgoc.pdf](http://www.migrationletters.com/sirkeci/Icduygu_Sirkeci_Aydingun_1998_turkiyede_icgoc.pdf), (16.12.2015)].
- Kapar, Recep (2012). “Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2012/3, 73-100, [[http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS&c=ebsco&ano=146696\\_1fc834efaf509600482fa075c23a6505&?](http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS&c=ebsco&ano=146696_1fc834efaf509600482fa075c23a6505&?), (07.01.2016)].
- Kaplan, Tuncay (Ed. Başterzi, Süleyman), (2011). *İşçinin İşgörme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları*, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, Beta Basım, İstanbul.
- Karaarslan, Erkan (2010). “Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği”, *Mali Hizmetler Derneği*, Yayın No: 7, Ankara.
- Karadeniz, Oğuz (2011/a). Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamasının Kapsam ve Yararlanma Koşulu Açısından Değerlendirilmesi: İşçilerin Ne Kadarı Kıdem Tazminatına Hak Kazanıyor ya da Alabiliyor?. Kumaş, Handan ve Orhan, Kamil (Ed.), *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* içinde (s. 103-129). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karadeniz, Oğuz (2011/b). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler, Yeminli Mali Müşavirler ile Personel ve Muhasebe Servis Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı Konusunda Yaşanan Sorunlar ve Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Görüşleri. Kumaş, Handan ve Orhan, Kamil (Ed.), *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* içinde (s. 237-254). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karadeniz, Oğuz, vd. (2011). Genel Değerlendirme Sonuç ve Öneriler. Kumaş, Handan ve Orhan, Kamil (Ed.), *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* içinde (s. 294-299). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karadeniz, Oğuz (2011/c). “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2011/2, Sayı:29, 83-127.
- Karadeniz, Oğuz (2012). “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2012/3, 15-75.

- Karadeniz, Oğuz (2015/a). *Çalışma Hayatının Denetimi ve Bir İş Teftişi Olarak Sosyal Güvenlik Denetiminde Sorunlar*, Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu 7, Denizli.
- Karadeniz, Oğuz (2015/b). Sosyal Güvenlikte Denetim, Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve Denetmen Yardımcıları İş ve İşlemler Eğitimi, Antalya.
- Kaya, Musa Yıldırım (2013). Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuruya Genel Bir Bakış, Türk Hukuk Sitesi, [[http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1617.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1617.htm) (11.12.2015)].
- Kılıç, Hilal (2014). *İşçilerin Sosyal Güvenlik Haklarını Arama Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar ve Kurumsal Çözüm Önerileri*, (Basılmamış Uzmanlık Tezi), Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara.
- Kızıroğlu, Ahmet Mithat. (2014). “1980'den Günümüze Türkiye ve İstanbul'da İstihdam”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2014/3, Sayı:42, 61-110.
- Koç, Muzaffer (2013). “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Hakem Çözüm Olabilir mi?”, *Dünya*, [<http://www.dunya.com/yorum-inceleme/bireysel-is-uyusmazliklarinin-cozumunde-hakem-cozum-olabilir-mi-196492h.htm>, (12.10.2015)].
- Köküsarı, İsmail. (2011) “Hak Arama Özgürlüğü ve 2010 Anayasa Değişiklikleri”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: XV, Yıl: 2011, Sayı: 1, 163-208.
- Kumaş, Handan (2011). Ülke Örnekleri ile Kıdem Tazminatı Uygulamalarına Genel Bir Bakış. Kumaş, Handan ve Orhan, Kamil (Ed.), *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* içinde (s. 67-99). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Kurt, Resul (2000). “Sosyal Sigortalarda Denetim”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:51, [<http://www.istanbulsmmmmodasi.org.tr/yayinlar.asp?Gid=1&Yid=51>, (05.05.2014)].
- Kurt, Resul (2014). “Çalışma Hayatında 3 Farklı Denetim Birimi”, Resul Kurt Resmi Sitesi, 18 Nisan 2014, [<http://www.resulkurt.com/?haber,13627/calisma-hayatinda-3-farkli-denetim-birimi> (22.01.2015)].
- Kutlu, Denizcan (2012). *Neo-Liberal Dönüşüm ve Çalışma Hakkı İlişkisi: Çalışma Hakkı Mücadelesi Üzerine Notlar, IV. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, Petrol-İş Yayını, 18-19 Ekim 2012, No:117, [<http://www.sosyalhaklar.net/2012/Bildiriler/2012%20bildiri%20kitabi.pdf> (10.02.2015)].
- Limoncuoğlu, Alp (2011). (Yayıma Hazırlayan: Şişli vd.) (2013). *Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu*, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayını, No:52, İzmir, 19-35.
- Manav Özdemir, Eda (2015). “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2015/4, Sayı: 47, 185-222.
- Meder, Mehmet ve Şahin, Hande (2008). *Neo-Liberal Politikaların İşçi Sınıfına Yansıması*, Ege Yayınları, İstanbul.

- Orhan, Kamil (2011). Odak Grup Çalışması: Emekçi Ne Söylüyor. Kumaş, Handan ve Orhan, Kamil (Ed.), *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* içinde (s. 207-234). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Orhan, Kamil, vd. (2011). Kıdem Tazminatı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Denizli Örneği ile İŞKUR'a Başvuran İşsizlere Yönelik Bir Alan Araştırması. Kumaş, Handan ve Orhan, Kamil (Ed.), *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* içinde (s. 133-163). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Özdemir, Arif (2015). *Kamu İhale Mevzuatında Hak Arama Yolları ve Anlaşmazlıkların Çözümü*, (Basılmamış İdari Uzmanlık Tezi), Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Özveri, Murat (2012). "Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2012/2, Sayı:33, 147-172.
- Özveri, Murat (2014). "Türkiye'de Çalışma Yaşamına İlişkin Son Yasal Değişikliklerin Dinamikleri Üzerine Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2014/2, Sayı:41, 147-172.
- R.G.. *Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi*, [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141231-33.htm> (22.01.2015)].
- Saymen, Ferit H. (1949). "İş İhtilafları ve Hal Yolları", [[journals.istanbul.edu.tr](http://journals.istanbul.edu.tr), 283-317, [https://scholar.google.com.tr/scholar?cluster=4389335718028604405&hl=tr&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com.tr/scholar?cluster=4389335718028604405&hl=tr&as_sdt=0,5), (30.12.2015)].
- Seçer, Barış (2010). "İşçilerin Haklarını Kullanmaktan Kaçınmaları: Nedenleri ve Çözüm Yaklaşımları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 12/1, 99-115.
- Selamoğlu, Ahmet ve Urhan, Betül (2009). "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği", *TES-İŞ Dergisi*, Ocak 2009, 136-149, [<http://www.tes-is.org.tr/TR/Genel/dg.ashx?DIL=1&BELGEANAH=85&DOSYASIM=makale.pdf>, (31.12.2015)].
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2011-2014). *SGK İstatistik Yıllıkları*, [<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler>, (07.01.2016)].
- Sözer, Ali Nazım (2013). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sümer, Halûk Hadi (2015). *İş Hukuku Uygulamaları*, Mimoza Yayınları, Konya.
- Şanlı Atay, Yeliz (2011). "İdari İşlemlerde Başvuru Yollarının Gösterilmesi Yükümlülüğü", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:2011, Sayı:96, 293- 318, [<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2011-96-1143>, (04.01.2016)].
- Şişli, Zeynep (2012). "Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm", *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt:2012/2, 45-67.
- Tansel, Aysıt (2012). "2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış", *TÜSİAD*, Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536, [[http://www.tusiad.org.tr/\\_rsc/shared/file/Isgucu-Piyasasina-Bakis-.pdf](http://www.tusiad.org.tr/_rsc/shared/file/Isgucu-Piyasasina-Bakis-.pdf) (24.03.2015)].

- Taş, H. Yunus (2012). “Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İşkur Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yayın Tarihi: 2012, Cilt:17, Sayı:3, 301-320.
- Taşkın Karaçam, Nilgün (2006). *Denizli Ekonomisi(1920–1980)*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Taşkıran, Gülçin (2011). *Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma, III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, Petrol-İş Yayını, 25 – 26 Ekim 2011, No:116, [<http://www.sosyalhaklar.net/2011/bildiri/2011sosyalhaklar.pdf>]. (10.04.2015)].
- TBMM Dilekçe Komisyonu. 24. Dönem Dilekçe Komisyonu Faaliyetleri, [[https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/dilekce/docs/faaliyet\\_raporlari/24\\_yd\\_faaliyet\\_rapor.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/dilekce/docs/faaliyet_raporlari/24_yd_faaliyet_rapor.pdf)], (05.01.2016)].
- Topçu, Umut (2012). “ İş Davalarında Ücret Uyuşmazlıklarına İlişkin Çözüm Yolları”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Sayı:77, 61-65.
- Tozan, Celal (2013). *İşsizlik Sigortası Kanunu Uygulamaları*, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara.
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı/TEPAV (2014). İstihdam İzleme Bülteni, Sayı:25, [[http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1397225543-9.Istihdam\\_Izleme\\_Bulteni\\_12\\_2013.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1397225543-9.Istihdam_Izleme_Bulteni_12_2013.pdf)], (20.12.2015)].
- Türkiye İş Kurumu. *2014 İstatistik Yılığ*, [<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx#dltop>] (05.11.2015)].
- Türkiye İstatistik Kurumu (2011). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011, Tanım Kavramlar*, [[http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html)], (11.11.2015)].
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014). *Mart 2014 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, 16 Haziran 2014 Tarih 16008 Sayılı Haber Bülteni, Kayıt Dışı Çalışanların Oranı %34,4 Olarak Gerçekleşti, [<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16008>] (22.03.2015)].
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014). *Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar 2004-2013*, [[http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA\\_2013.pdf](http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA_2013.pdf)], (19.05.2015)].
- Türkiye İstatistik Kurumu (2015). *Haber Bülteni*, [<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18645>], (11.12.2015)].
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (2015). *Nisan 2015 Açlık ve Yoksulluk Sınırı*, Yayın Tarihi: 27 Nisan 2015, [<http://www.turkis.org.tr/dosya/xMF2q2kY7gty.pdf>] (28.04.2015)].
- Uğur, Hüsamettin (2013). “Suçların İhbarı ve İhbarcılarının Korunması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:2013, Sayı:108, 383-406, [<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/ViewPDF-suclarin-ihbari-ve-ihbarcilarin-korunmasi-1318>], (04.01.2016)].

- Uçkan, Banu ve Kağnıcıoğlu, Deniz (2009). “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 2009/3, 35-56.
- Umdü, Ersin (2011). “Sigortasız İşçiler Haklarını Nasıl Aramalıdır?”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği Yayını, (Sayı:74), 64-67.
- Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, Ramazan (2011). “Sigortasız Çalışan İşçilerin Hak Arama Yolları”, *Lebib Yalkın Dergisi*, Sayı:92, [[http://www.lebibyalkin.com.tr/dergi\\_icerik.asp?dicerik\\_id=199](http://www.lebibyalkin.com.tr/dergi_icerik.asp?dicerik_id=199)], (11.01.2015)].
- Yılmaz, Hüseyin (2009). “Bir İş Ahlâkı Sorunu Olarak ‘Sömürü’ ve Toplumsal Zararları: Dinî/Eğitsel Bir Yaklaşım”, [[http://www.dinbilimleri.com/Makaleler/1327553106\\_09040356.pdf](http://www.dinbilimleri.com/Makaleler/1327553106_09040356.pdf)], (20.02.2015)].
- Yılmaz, Burcu ve Halıcı, Ali (2010). “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Yıl:2 Cilt:2 Sayı:4, 2010, ISSN1307-9832, 93-108, [[http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS%2CTHUK&ano=129692\\_8215f46ba569b1ff4330d1dd6b6364b9](http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TSOS%2CTHUK&ano=129692_8215f46ba569b1ff4330d1dd6b6364b9)], (13.12.2015)].
- Yüksel, Hasan (2014). “Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emegın Yabancılaşması ve Sonuçları”, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2014, Cilt:14, Sayı:2, 159-188, [<http://sbedergi.ibu.edu.tr/index.php/sbedergi/article/view/864/1198>], (11.12.2015)].

## EKLER

### EK-1. Alan Araştırmasında Kullanılan Mülakat Formu

#### Görüşmeye Katılanların Demografik Bilgileri

İsim – Soyisim:

Cinsiyet:

Eğitim Durumu:

Medeni Hali:

Yaş:

Ne kadar süredir Denizli’de yaşıyorsunuz?

Evinizde kaç kişi yaşıyor? Kaçı çalışıyor? Haneye aylık ne kadar para giriyor?

#### İstihdam Durumları

1. Çalışma yaşamındaki toplam kıdeminiz nedir?
2. En son çalıştığınız işteki toplam kıdeminiz nedir?
3. Toplam kaç işte çalıştınız?
4. En son hangi sektörde çalıştınız ve işyerinde kaç işçi vardı?
5. İş yerinde çalışırken ne kadar ücret alıyordunuz, sigortanız yapıldı mı? Sigortanız ne kadar ücret üzerinden bildiriliyordu?
6. En son çalıştığınız işe nasıl girdiniz?

#### Haklar Konusunda Bilgi Düzeyi ve Hak Arama

7. Çalışma yaşamından kaynaklanan haklarınız nelerdir?
8. Haklarınızla ilgili bilgilere nereden ulaşıyorsunuz?
9. İş sözleşmesinin sona erme nedeni neydi? Siz mi istifa ettiniz yoksa işveren mi sizi işten çıkardı?
10. İşyerinde herhangi bir hak ihlali yaşadınız mı? Hak arama ya da aramama nedenleriniz neler?
11. İşten çıkarken ücret, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatınızı aldınız mı?

12. Fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil – hafta tatil günlerinde çalıştıysanız ücretini aldınız mı? Hayır ise neden hakkınızı aramadınız?
13. Yıllık ücretli izninizi tam olarak kullandınız mı? Kullanmadığınız yıllık izinlerin ücreti tarafınıza ödendi mi?
14. Sendikaya üye misiniz? Neden üye olmadınız? Sendikaların hak arama sürecindeki katkıları neler?
15. Daha önce şikayette bulundunuz mu? Evet ise nasıl sonuçlandı?

**EK-2. Alan Araştırmasında Kullanılan Mülakat İzin Formu****MÜLAKAT İZİN FORMU**

Tez Adı: İşçilerin Çalışma Hayatıyla İlgili Haklarını Aramada Karşılaştıkları Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

Tarih:

Ben işçilerin çalışma hayatıyla ilgili haklarını aramada karşılaştıkları sorunların tespiti amacıyla Mustafa KILIÇ'a ses kaydı ve yazılı kayıt yapma izni veriyorum.

Görüşme ile paylaşmayı kabul ettiğim bilgiler yalnızca tez çalışmasında kullanılacaktır. Tez çalışması kapsamında verilen bilgiler, koruma ve saklama amaçları doğrultusunda yararlı olabileceği durumlar hariç, tez çalışanlarının dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. Bu materyal, hazır olduğu zaman yalnızca eğitim ve akademik amaçlar için okunabilir, alıntı yapılabilir ve dağıtılabilir.

İsim –Soy isim:

İmza:

Telefon:

### ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	: Mustafa KILIÇ
Doğum Yeri ve Tarihi	: Gelendost – 10.03.1986
Yabancı Dili	: İngilizce
İletişim (Telefon/e-posta)	: 0507 530 30 20 / mustafa_kilic@outlook.com.tr
Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)	
Lise	: Isparta Eğirdir Anadolu Lisesi / 2000-2004
Lisans	: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi/ 2005-2010
Yüksek Lisans	: Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı/ 2012- 2016
Çalıştığı Kurum ve Yıl	: Sosyal Güvenlik Kurumu/ Sosyal Güvenlik Denetmeni/ 2012- Devam Ediyor
Yayımları	
Ulusal Hakemli Dergilerde Yer Alan Makale	: İşçiler Çalışma Yaşamındaki Hak Kayıplarına Karşı Neden Haklarını Arayamazlar?, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Bakış Açısı Dergisi, Ocak 2016, ss. 69- 97, 2016.
Diğer Konular	
Sempozyumlarda Davetli Konuşmacı Olmak	: Kılıç Mustafa, İşçiler Çalışma Yaşamındaki Hak Kayıplarına Karşı Neden Haklarını Arayamazlar? Denizli İlinde İşçiler Üzerine Yapılan Alan Araştırması, VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, 10-11 Aralık 2015, Pamukkale Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Denizli.
Çalıştaylarda Davetli Konuşmacı Olmak	: Kılıç Mustafa, Asgari İşçilik İçindeki Sahte Sigortalılık, İnşaat İşleri Asgari İşçilik Uygulamasının Yeniden Değerlendirilmesi Çalıştayı, 03-04 Aralık 2015, Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Asgari İşçilik Daire Başkanlığı, Ankara.
STK'da Görevi	: Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yönetim Kurulu Üyesi/ 2015- Devam Ediyor : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Bakış Açısı Dergisi Yayın Kurulu Üyesi/ 2015- Devam Ediyor
	: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Aktivite Öğrenci Kulübü Yönetim Kurulu Üyesi/ 2007- 2010
	: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Kamu Yönetimi Öğrenci Başkanlığı/ 2008- 2009