T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TÜRK İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE HATAY İLİNDEKİ SURİYELİ SIĞINMACILARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Luay ALRAMADAN

ŞANLIURFA-2021

T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TÜRK İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE HATAY İLİNDEKİ SURİYELİ SIĞINMACILARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Luay ALRAMADAN

Danışman

Doç.Dr. Abdullah TAŞTEKİN

ŞANLIURFA-2021

T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Doç.Dr. Abdullah TAŞTEKİN danışmanlığında, Luay ALRAMADAN'ın hazırladığı **"Türk İş Hukuku Çerçevesinde Hatay İlindeki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları ve Çözüm Önerileri"** konulu bu çalışma 25/08/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

☒ Oybirliğiyle / ☐ Oy çokluğu ile

		İmza
Danışman	: Doç.Dr. Abdullah TAŞTEKİN	
Danışman (Varsa)	: (Ünvanı, Adı, Soyadı)	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Melike ERDOĞAN	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU	

Bu tezin Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalında yapıldığını ve enstitümüz kurallarına göre düzenlendiğini onaylarım.

27/09/2021

Prof. Dr. Şevket ÖKTEN
Enstitü Müdürü

Bu çalışma: ..... Tarafından Desteklenmiştir.

Proje No : .....

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖĞRENCİNİN	
Öğrenci No	185232005
Adı / Soyadı	Luay ALRAMADAN
Anabilim Dalı/Programı	Kamu Yönetimi Anabilim Dalı / Tezli Yüksek Lisans
Tez Konusu	Türk İş Hukuku Çerçevesinde Hatay İlindeki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları ve Çözüm Önerileri

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 125 sayfalık kısmına ilişkin, 25/08/2021 tarihinde danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 28 'dir. Ayrıca tez çalışması hiçbir blok kopyalama içermemektedir

.

Uygulanan filtrelemeler:

1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
2- Kaynakça hariç
3- Alıntılar hariç/dâhil
4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Harran Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini ve Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez çalışması Orijinallik Raporu alınması ve kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

25/08/2021
Hazırlayan Öğrencinin
İmzası

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 25/08/2021

Doç.Dr. Abdullah TAŞTEKİN
Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı
(İmzası)

ÖZET

TÜRK İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE HATAY İLİNDEKİ SURİYELİ SIĞINMACILARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

ALRAMADAN, Luay

Yüksek Lisans Tezi

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Abdullah TAŞTEKİN

Ağustos, 2021, 125 sayfa

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de iş hukukunun çalışan Suriyeli sığınmacılar açısından nasıl işlediğir. Modern iş hukukun temel kavramları ve tarihsel gelişimi ile Türkiye'de çalışan Suriyeli sığınmacıların çalışma hayatı yönünden karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır: İlk bölümde Türk iş hukuku kavramı, iş hukukunun tarihsel gelişimi, işçi-işveren ilişkisi ve iş hukukunun kapsamı ilgili temel kavramları ele alınmıştır. İş hukukunun kapsamı ve modern iş hukukunun günümüze yansımalarının nasıl olduğu tartışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye'deki sığınmacılar için iş kanunu kapsamında yürürlükte olan Türk iş hukukunda Suriyeli sığınmacıların durumu incelenmiş ve Suriyeli sığınmacılar açısından Türkiye'deki olumlu ve olumsuz etkileri tartışılmıştır. Suriyeli sığınmacıların; yeni istihdam oluşturma, yeni iş yerlerinin açılmasıyla rekabetin artırılıp ticaretin canlanması, istihdamın oluşmasıyla çalışanların sosyal refahlarının yükselmesi gibi iş hayatında olumlu etkileri görülmüştür. Ayrıca yeni iş gücünün getirmiş olduğu işsizlik ve çalışanların ücretlerinin düşmesi gibi olumsuz etkileri de görülmüştür.

Çalışmanın son bölümünde, Suriyeli sığınmacıların çalışma hayatında karşılaştıkları; sağlık, düşük ücret, kötü çalışma koşulları, kayıt dışı çalışma gibi sorunları ile karşılaştıkları bu sorunların; kayıt altına alınarak çalışma, kayıtsız çalışanların ceza yoluyla engellenmesi, kanunda doğan yaptırımlar vb. gibi çözüm önerileri yapılmıştır. Hatay ilini temsil eden Antakya, Reyhanlı, Kırkhan ve İskenderun ilçelerinde yaşayanlarla anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışma verileri SPSS bilgisayar programı ile analiz edilmiş ve analiz sonuçları tablolarla ifade edilmiştir. Çalışma verilerinden elde edilen bulgulara göre çalışanların çalışma saatleri, izinleri, aldıkları ücretler, sağlık haklarından faydalanma ve performansa dayalı yükselme gibi çalışma koşullarının yeterli olmadığı görülmüştür. Çalışanların haklarının eksiksiz bir şekilde kendilerine verilmesinin yine kanun ve denetimler ile mümkün olabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın sonunda Türk iş kanunu, Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların karşı karşıya olduğu en önemli sorunlar ile tüm bu engel ve sorunların aşılmasına yönelik çözümlerin neler olduğu üzerine durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, Suriyeli Sığınmacılar , Asıl İşveren – Alt İşveren, Göç, Çalışma Hayatı

ABSTRACT

PROBLEMS, SOLUTIONS AND SUGGESTIONS FOR SYRIAN REFUGEES IN HATAY PROVINCE WITHIN THE FRAMEWORK OF TURKISH LABOR LAW

ALRAMADAN, Luay

Master's Thesis

Department of Public Administration

Advisor: Asst. Prof. Abdullah TAŞTEKİN

August, 2021, 125 pages

The purpose of this study, is how the labor law works in terms of working Syrian refugees in Turkey. The basic concepts and historical development of modern business law and the problems faced by Syrian refugees working in Turkey in terms of working life are discussed. The study consists of three main parts: In the first part, the concept of Turkish labor law, the historical development of labor law, the employee-employer relationship and the scope of labor law are discussed. The scope of labor law and the reflections of modern labor law to the present are discussed. In the second part of the study, the situation of Syrian refugees in Turkish labor law, which is in effect within the scope of labor law for refugees in Turkey, has been examined and its positive and negative effects in Turkey in terms of Syrian refugees are discussed. Syrian refugees; Positive effects in business life such as creating new employment, increasing competition and reviving trade with the opening of new workplaces, and increasing the social welfare of the employees with the creation of employment have been observed. In addition, negative effects such as unemployment brought by the new workforce and the decrease in the wages of the employees were also observed.

In the last part of the study, the encounters of Syrian refugees in working life; these problems they face with problems such as health, low wages, bad working conditions, informal work; working by being registered, preventing unregistered employees by means of punishment, sanctions arising from the law, etc. solutions

have been proposed. The survey, which was conducted in the central districts representing the province of Hatay, was applied to the employees living in these four districts (Antakya, Reyhanlı, Kırıkhan and İskenderun). The study data were analyzed with the SPSS computer program and the analysis results were expressed in tables. According to the results obtained from the study data, it has been seen that the working conditions of the employees, such as working hours, leaves, wages, benefiting from health rights, and performance-based promotion are not sufficient. It is thought that giving the rights of the employees to them completely is possible with the laws and audits.

At the end of the study, the Turkish labor law, the most important problems faced by the Syrian refugees in Turkey and the solutions to overcome all these obstacles and problems are emphasized.

Keywords: Labor law, Syrian refugees, Employer, Employee, Immigration, Work life

TÜRK İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE HATAY İLİNDEKİ SURİYELİ SIĞINMACILARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

HATAY ÖRNEĞİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI II

ORİJİNALLİK RAPORU VE BEYAN FORMU III

ÖZET IV

ABSTRACT VI

İÇİNDEKİLER VIII

KISALTMALAR XIII

TABLOLAR LİSTESİ XIV

ŞEKİLLER LİSTESİ XVI

EKLER LİSTESİ XVII

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI 3

1.1.1. İş Hukuku Kavramı 3

1.1.1.1. İş Hukukunun Niteliği 6

1.1.1.2. İşçi İşveren Devlet İlişkileri 6

1.1.1.3. İş Hukukunun Konusu 6

1.1.1.4. İş Hukukunun Yeri 8

1.1.1.5. İş Hukukunun Kapsamı 8

1.1.2. İş Hukukunun Niteliği 9

1.1.3. İşçi Tanımı ve Kavramı 13
1.1.4. İşveren Kavramı 18
1.1.4.1. Asıl İşveren – Alt İşveren 21
1.1.4.2. Sendikalar Kanununa Göre İşveren Vekili Kavramı 24
1.1.4.3. Devreden İşveren – Devralan İşveren (Geçici İş İlişkisi) 24
1.1.5. İşveren Vekili Kavramı 25
1.1.5.1. İşveren vekilinin tanımı 25
1.1.5.2. İşveren vekili kavramının unsurları 27
1.1.5.3. İşyeri Kavramı 28
1.2. İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ 36
1.2.1. İş Hukukunun Dünyadaki Tarihsel Gelişimi 37
1.2.2. Modern İş Hukukundan Önceki Dönem 39
1.2.3. Modern İş Hukukuna Geçiş 40
1.2.4. Çağdaş İş Hukukuna Geçiş 44
1.3. İŞ HUKUKUNUN TÜRKİYE'DE Kİ TARİHSEL GELİŞİMİ 45
1.3.1. Tazminattan Önceki Dönem 45
1.3.2. Tanzimat'tan Cumhuriyete Kadarki Dönem 47
1.3.3. Cumhuriyet Dönemi 48

İKİNCİ BÖLÜM

SURİYELİ SIĞINMACILARIN TÜRK İŞ HUKUKUNDAKİ DURUMLARI

2.1. GÖÇTEN ÖNCE VE SONRA TÜRKİYE'DEKİ SIĞINMACILARIN İŞ HUKUKU 57
2.1.1. Göçten Önce Türkiye'deki Sığınmacıların İş Hukuku 57
2.1.2. Göçten Sonra Türkiye'deki Sığınmacıların İş Hukuku 58

2.1.3. Suriyeli Sığınmacıların Kayıt Dışı İstihdama Olumlu ve Olumsuz Etkileri 66

2.2. SURİYELİ SIĞINMACILARIN KAYIT DIŞI İSTİHDAMA OLUMLU ETKİLERİ 68

2.2.1. İstihdam Meydana Getirme Etkisi 68

2.2.2. Gelir Etkisi 69

2.2.3. Kaynakların Etkin Dağılımını Sağlar 69

2.2.4. Rekabet Gücünü Artırması 70

2.3. SURİYELİ SIĞINMACILARIN KAYIT DIŞI İSTİHDAMA OLUMSUZ ETKİLERİ 70

2.3.1. Vergi Gelirlerini Azaltması 70

2.3.2. Vergi Adaletini Ortadan Kaldırması 71

2.3.3. Kaynak Dağılımını Olumsuz Etkilemesi 71

2.3.4. Haksız Rekabete Neden Olması 72

2.3.5. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozması 72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SURİYELİ SIĞINMACILARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. SURİYELİ SIĞINMACILARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR 74

3.1.1. Sağlık Haklarından Yararlanamama 76

3.1.2. Düşük Ücret 78

3.1.3. Kötü Çalışma Koşulları 79

3.1.4. Kayıt Dışı Çalışma 80

3.2. TÜRKİYE'DE Kİ SURİYELİ SIĞINMACILARIN SORUNLARINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ 81

3.2.1. Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Kayıt Altına Alınması ve Cezalar 83

3.2.2. Türkiye'de Suriyeli Sığınmacıların Çalışma Hakkı 84

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ ve BULGULARI

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU 90

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI 90

4.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ 90

4.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ ve ÖRNEKLEMİ 91

4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM ve TEKNİĞİ 91

4.6. VERİLERİN ANALİZİ 92

4.6.1. Demografik Bilgiler 92

4.6.1.1. İkamet Yeri 92

4.6.1.2. Yaş 93

4.6.1.3. Eğitim Durumu 94

4.6.1.4. Medeni Durum 94

4.6.1.5. Hatay'da Yaşayan Suriyeli Sığınmacılar İle İlgili Genel Bilgiler 95

4.6.2. Hatayda Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İş Hukuku Çerçevesinde Değerlendirilmeleri 103

4.6.3. İşveren Bilgisi 103

SONUÇ 116

KAYNAKÇA 119

EKLER

KISALTMALAR

AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.
ABD	Amerika Birleşik Devletlerin.
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü.
UNHCR	Birleşmiş Milletler Kuruluşlarının.
İşK.m	İş Kanunun Maddesi.
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun.
YÇİHK	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Beyannamenin
Ed	Editör.
S	Sayfa
BM	Birleşmiş Milletler
MENA	Orta Doğu ve Kuzey Afrika
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
GSS	Genel Sağlık Sigortası
W	Ücret
$\mathcal{R}$	Sığınmacılar
$\mathcal{NG}$	Kişi Sayı ve Grup
$\varpi\mathcal{G}$	Ücret Ağırlık Ortalama
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Suriyeli Ülteciler Türkiye'deki Şehirlerde Geçici Koruma Altında Dağıtılmaktadır 65

Tablo 2: Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Şubat/2016-Şubat/2017 76

Tablo 3: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancıların Çalışma İzinleri 89

Tablo 4: Çalışan Sığınmacıların İkamet Yerlerinin Dağılımı 92

Tablo 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı 93

Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı 94

Tablo 7: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı 94

Tablo 8: Katılımcıların Hangi İllerden Geldiklerine Göre Dağılımı 95

Tablo 9: Katılımcıların türkiye'de bulunma sürelerine göre dağılımı 96

Tablo 10: Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Birlikte Geldiği Kişiler 96

Tablo 11: Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Hatay'da Yaşama Nedenleri 97

Tablo 12: Hatay'da Yaşarken Karşılaştıkları En Büyük Sorun 99

Tablo 13: Türkçe Öğrenmek İçin Eğitim Alma Durumları 101

Tablo 14: Geri Dönme Durumları 101

Tablo 15: Hatay'da Güvende Hissetme Durumu 102

Tablo 16: Hatay'da Kiminle ve Nerede Yaşadıklarının Gösterir Tablo 102

Tablo 17: Türkiye'de Çalışma Durumu 103

Tablo 18: İş Koşulları Durumu 103

Tablo 19: Çalışma Saatleri Durumu 104

Tablo 20: Hafta Sonları ve Resmî Tatilleri Çalışma Durumu 104

Tablo 21: Ek Çalışma Ücretleri 105

Tablo 22: Çalışanların Sosyal Güvenlik ve Sağlık Sigortaları Durumu 105

Tablo 23: Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İş Sorunları Yaşama Durumu 106

Tablo 24: Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Maaş Tatmin Durumu 106

Tablo 25: Çalışanların Brüt Maaşlarının İşteki Görev ve Sorumluluklarla Orantısı 106

Tablo 26: Çalışanların İş Güvenliğini Hissetme Durumu 107

Tablo 27: Çalışanların Mesleklerinin Yeterli Sosyal ve Maddi İmkânı Sağlama Durumu 107

Tablo 28: Çalışanların Yaptıkları İşlerin Kendi İhtisas ve Eğitimleriyle Alakası 108

Tablo 29: Çalışma Saatlerinin Esnekliği 108

Tablo 30: Çalışanların İş Yerlerinde Performansa Dayalı Yükselme Durumları 108

Tablo 31: Çalışanların Türkiye'de Çalıştıkları İşin Kendilerine Olumlu Etki Yapıp Yapmadığı Durumu 109

Tablo 32: Çalışanların Çeşitli Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma Oranları 109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Türkiye'deki kayıtlı Suriyeli sığınmacıların sayısı 60

Şekil 2: Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10'ile Göre Dağlımı 65

EKLER LİSTESİ

Ek-1: Etik Kurulu Kararı Formu (1 Sayfa) ek s.1

Ek-2: Anket Formu (6 Sayfa) ek s.2

GİRİŞ

İş hukuku, sosyal hukukunun alanına giren bir hukuk dalıdır. Günümüzde sosyal hukuk ve hukukun toplumsallaşma durumu, modernleşmenin sürecine bağlı olarak geniş toplum kesimlerini koruduğunu söylemek mümkündür. Sosyal hukuk ve hukukun toplumsallaşması, sanayileşme sürecine bağlı olarak ilk kez sanayi devrimi ile birlikte bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmış ve ilk kez bir hukuk dalı olarak iş hukuku alanında yerini almış bulunmaktadır. Bundan dolayı çalışanı korumak adına zorunlu kuralları içinde barındırmaktadır. Fakat bu yorumun sosyal hukukun sosyal hayata müdahalesinin sınırları içerisinde kalmaktadır. Yani sosyal yönden eşitlik seviyesine kadar bir müdahale ve insan onuruna yaraşır bir yaşam standardının mevcudiyeti söz konusudur. Bundan dolayı hem genel olarak çalışanların hem de özelde Suriyeli çalışan sığınmacıların haklarının korunması, iş yeri ve işveren ve iş ile alakalı diğer alanlarda olan ilişkilerinin düzenlenmesi gibi hususlarda kilit bir rol oynadığını söylemek mümkündür.

İnsanlığın varlığıyla devam eden göç olgusu, insanların daha iyi yerler ve yurtlar bulma, mevsimlerin ve doğanın zor koşullarından uzaklaşma, iklim ve koşulların bulunduğu yerlerden uzaklaşma hareketiydi. Türkiye, Avrupa'daki coğrafi konumu nedeniyle mülteciler için bir geçiş ülkesi konumunda bulunmaktadır. Türkiye üzerinden Avrupa ülkeleri yoğun bir göçmen akını ile karşı karşıya kalmıştır. Türkiye'yi etkileyen göçün arkasındaki nedenlerden bazıları, küreselleşme yönündeki genel eğilim ile ilgilidir. Öte yandan, bölgedeki siyasi gelişmeler, savaşlar ve ekonomik dönüşümler nedeniyle ülkeye yakın bölgelerdeki uluslararası göç akımlarının boyutları ve önemi son üç yılda artmıştır. Adı geçen bu kitlesel göçlerin insani boyutunun yanı sıra iş hayatı ile ilgili de bir takım yenilikileri, zorulukları ve avantajları beraberinde getirmektedir. Çalışanların hak ve sorumluluklarının saptanması, düzenli olarak işleyebilmesi, hem çalışanların hem de işverenlerin herhangi bir hak kaybına uğramaması ve genel olarak iş hayatının düzenlenmesi bakımından iş kanunun varlığı tüm taraflara olumlu bir etki yapacaktır.

Türkiye'nin sığınmacılar için hem bir yaşam alanı hem de Avrupa'ya bir geçiş yolu olarak görülmesinden dolayı birçok sığınmacıya uzun ve kısa süreliğine ev

sahipliği yapmaktadır. Türkiye'de kalıcı olarak yerleşmeye başlayan sığınmacılar zamanla iş hayatına entegre olmaktadır. İş hayatına katılımla birlikte sığınmacıların Türk İş Hukuku'na muhataplığı söz konusu olmaktadır. Suriyeli sığınmacılar özelinde yapılan çalışmada Suriyeli çalışan sığınmacıların İş Hukuku ile olan ilişkileri, iş hayatında yaşadıkları zorlukları, iş hukukundan kaynaklı hak ve sorumluluklarına değinilmiştir. Bu alanda sığınmacı çalışanların genel itibariyle ücret, uzun çalışma saatleri, yeterli sosyal haklara sahip olamama gibi sorunlar ile karşılaştıkları görülmektedir. Çalışanların zor şartlarda işlerini sürdürdükleri ve birçok alanda yeterli haklara sahip olamadıkları görülmektedir. Türk İş Kanunun daha çok işler olması ve denetimlerin arttırlması gibi yapılacak çalışmaların hem ülke genelinde hem çalışan Suriyeli Sığınmacılar açısından kayde değer bir çok olumlu yönlerinin olacağı aşikardır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

1.1.1. İş Hukuku Kavramı

İş hukuku, sanayileşme ile birlikte bağımsız bir hukuk dalı olarak kimliğini kazanmıştır. Nitekim sanayi toplumundan önce iş hukuku borçlar hukuku ile ilgili bir görünüme sahipti. Söz konusu dönemde iş hukuku, medeni hukukun genel hükümleri veya borçlar hukuku ile iş sözleşmesini düzenleyen özel hükümlere tabidir. Bu anlamda iş hukuku, kökeni itibariyle borçlar hukukuna bağlıdır. Sanayi toplumunun ortaya çıkışının ardından iş hukuku, dar medeni hukuk ve borçlar hukuku modellerini aşmıştır. Nitekim modern sanayi toplumunda, belli bir azınlık dışında herkesin iş bölümü ilkesine dayalı bir organizasyonda yaşamaya devam etmesi ve iş hukukunun temel niteliğinin bağımlı çalışmayı düzenleyen hukuk kurallarına tabi olması karşısında sosyal düzenin oluşmasında iş hukuku belirleyici bir önem kazanmıştır. Yasak hareketlerinin iş hukukunun bağımsız bir yasal kimlik kazanmasında da büyük etkisi vardır. Böylece günümüzde yasallaşma hareketlerinin de etkisiyle iş hukuku ayrı bir hukuk alanı haline gelmiştir. Ancak yasallaşma hareketlerini doğuran sebep, halen sanayi toplumunun gelişen ihtiyaçlarını yasal planda karşılama arzusudur. Böylece, gelişen sanayi toplumunda sömürü gibi istenmeyen durumların önüne geçmek için devletin mevzuat yoluyla müdahalesi gerçekleşmektedir. Nitekim devletin sosyal politikası, işçiyi korumak ve güvenliğini sağlamak, iş sözleşmesi kanununu daha fazla donatmak için işverene kamu hukuku temelinde devlete karşı yükümlülükler getirmek yönünde gelişmektedir. Bu gelişmelerin tümü, iş hukukunu medeni hukuktan ayırarak bağımsız ve bir hukuk dalı olmasını sağlamıştır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 14).

Hukuk sosyal bir olgudur. Nitekim insan topluluklarının bulunduğu tüm alanlarda hukuk düzeninin varlığı görülmektedir. Bu anlamda hukuk, insan topluluğunun olduğu her yerde vardır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 13).

Hukuk, toplum düzenini sağlayan, uyulması zorunlu kuralların tamamı olarak nitelendirmek mümkündür. Bu nedenle kişiler veya komiteler (kanunlar) tarafından ortaya konan veya halkın iradesinden doğan (örf ve adet hukuku) hukuk kurallarına uymakla yükümlüdürler (Er, 2014, s. 206).

Hukuk, insanların birbirleriyle, oluşturdukları topluluklarla veya birbirleriyle ilişkilerini düzenler ve devletin zorlayıcı gücü ve bunlara uymak için sağlanan kurallardır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 14).

İş Hukuku, 'işçinin özel hukuku' olmasından dolayı 'işçi' İş Hukukunun temel kavramlarının başında gelmektedir (Çelik, 1996, s. 37).

Bir hukuk dalı olan iş hukuku, toplumda yaşayan insanların ilişkilerini düzenlemekte ve bunun için bazı yaptırımlar kullanmaktadır (Gonello, 2017, s. 70).

Hukukun tanımındaki zorluk, hukukun değişken bir yapıya sahip olması, hukuk kurallarının yer ve zamanın boyutuna göre sürekli değişmesidir. Bu değişkenlik iş hukukunda daha net olarak kendini göstermektedir. İş hukuku, diğer hukuk dallarına göre yeni olduğu ve toplumsal gelişmelerden etkilendiği için hızlı bir değişim içerisindedir. Bu nedenle bir 'foyvolan varlık' olduğundan bahsedilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 13).

Çalışanlar, bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak iki gruba ayrılır. Bağımlı ve bağımsız işçiler arasındaki sınırı kesin olarak çizmek mümkün değildir. Her iş az çok bir bağımlılık gerektirir. İş hukuku alanında çalışanlar arasında çok yakın bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. Bağımlı olarak çalışanlar grubunun başında işçiler gelmekte, ayrıca bu gruba memurlar da girmektedir. Memurların durumu, İdare Hukukunda işçilerden bir hayli farklı bir şekilde incelenmekte ve yasal düzenlemelerle ilişkilendirilmektedir. İş Hukuku bir tek işçileri ele alıp bu işçilerin işverenlerle olan ilişkilerini düzenlemekte ve bununla alakalı konularla uğraşmaktadır (Çelik, 1996, s. 37).

Genel olarak İş hukukunun kapsamına giren konuları aşağıda olduğu gibi toplayabiliriz.

- İş hukuku, çalışanların ve işverenlerinin iş ilişkilerinden kaynaklanan sorunları "sadakat bağı" ile inceler ve çözer.

- İş hukukunun kapsamı sadece işçi ve işveren arasındaki bireysel ilişkileri değil, aynı zamanda sanayi devrimi sonucunda işçi ve işverenlerin oluşturdukları mesleki bilince sahip meslek kuruluşları (sendikalar) ile olan ilişkileri de kapsamaktadır.
- İş hukuku, işçinin ve işverenin devletle ilişkilerini de düzenlemektedir (Gonello, 2017, s. 298-299).
- İş hukukunun ana ilkeleri: İş hukuku dalının temelini oluşturan kavram, ilke ve kurumlar incelenir.
- İş sözleşmesinin kurulması, içeriği ve feshi: İşçi ile işveren iş sözleşmesinin iki tarafını oluşturmaktadır.
- İş güvenliği: İşçilerin yaşamlarının ve fiziksel sağlığının korunması iş hukukunun en önemli unsuru olmalıdır.
- Sendika hukuku: Sendikalar, işçi veya işverenlerin iş ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları tüzel kişiliklere sahip kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır.
- Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin kurulması, içeriği ve feshi ile ilgili hususları düzenlemek amacıyla 'işçi sendikası ve işveren sendikası' veya 'sendika dışı sendika ve işveren' arasında yapılan sözleşmedir.
- Grevler ve lokavtlar: İşçiler toplu çalışmayarak işyerinde faaliyeti durdurmayı kabul ederek veya işin niteliğine bağlı olarak veya bir kuruluşun çalışmama kararına uyarak önemli ölçüde geciktirerek işten ayrıldıklarında grev denir.
- İşçi yargısı: İşçi-işveren ilişkilerinden meydana gelen uyuşmazlıklar genel yargılama usullerinden daha farklı bir yöntemle iş mahkemelerinde görülür.
- Özcan: İşçilere ve işverenlere, kendilerini farklı şekillerde yönetecek kuralların oluşturulmasına katılma fırsatı sağlamıştır (Esener, 1978, s. 3).

1.1.1.1. İş Hukukunun Niteliği

İş Hukuku, işçilerin yasal statüsünü düzenleme ve koruma ihtiyacından doğmuştur. İş Hukuku, işçilerin hukuki statüsünü konu almıştır. İş Hukuku, her şeyden önce ‘işçi’ özel hukuku olarak anlaşılmalıdır (Çelik, 1996, s. 2).

1.1.1.2. İşçi İşveren Devlet İlişkileri

İş Kanunu'nun en önemli özelliklerinden biri, sadece işçi-işveren düzenlemesinde değil, işçi-işveren-devlet ilişkilerinin düzenlenmesinde de kendini göstermesidir. Roma hukukundan itibaren hukuk özel hukuk ve kamu hukuku olmak üzere iki ana kısma ayırmak gelenek haline gelmiştir. Bu geleneksel ayrıma rağmen, iş hukuku gibi bazı hukuk dallarının hangi bölüme girdiği tartışma konusudur. Çünkü iş hukukunun bazı ortak özelliklere sahip olduğu düşünülmekte ve her iki kısımda da olduğu kabul edilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 14).

1.1.1.3. İş Hukukunun Konusu

İşçilerin çoğu geçimini çalışarak kazanmaktadır. Çalışma temel olarak 'bağımsız çalışma' ve 'bağımlı çalışma' şeklinde olmaktadır. Böylece çalışanları 'bağımsız çalışanlar' ve 'bağımlı çalışanlar' olarak ikiye ayırmak mümkündür. Bunlardan 'bağımlı çalışanlara ilişkin hukuk kuralları, iş hukuku ile ilgili olandır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 16).

Çalışanlar farklı açılardan gruplanabilir. Örneğin, endüstri veya hizmet sektöründe çalışanlar gibi beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlar. Bugünün çalışanları tek bir hukuk alanında örgütlenecek olsaydı, bu hukuk alanı ‘iş hukuku’ veya daha açık bir şekilde (işçi hukuku) olarak tanımlanacaktır. İş hukuku açısından belki de en ayırt edici grup, ‘bağımsız çalışma’ ve ‘bağımlı iş’ arasındaki ayrımda görülmektedir. Esnaf ve serbest çalışanlar bağımsız olarak çalışırlar; örneğin, kitap satarken bir kitapçı

sahibinin faaliyeti bağımsız bir faaliyettir, oysa işçiler ve memurlar bağımsız olarak çalışır (Gonello, 2017, s. 68).

Bununla birlikte, iş hukuku, yalnızca bağımlı işçiler arasındaki işçilerle ilgilenir ve işverenleri ile ilişkilerini düzenler. Bağımlı çalışanlar grubundaki memurlar, idare (memur) hukuku kapsamındadır. Böylece iş hukuku, geleneksel 'bağımlı işçilerin özel hukuku' tanımı ile anlaşılmaya çalışılmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 17).

İşçinin işverene ekonomik ve kişisel bağımlılığı göz önüne alındığında, işçi gibi işverenler için iş kanunu çıkarılmıştır. Ancak işveren işçi çalıştırıyorsa iş kanunu kapsamındadır. Nitekim, bağımsız bir anlamı olmayan işverenin faaliyeti, sadece işçi çalıştırmaktan ibaret değildir. Bu nedenle işçi çalıştırmak işveren için başlı başına bir amaç değil, ekonomik ve ticari hedeflere ulaşmanın bir yoludur. İşverenin girişimci olarak takip ettiği bu faaliyetleri düzenleyen hukuk kuralları daha fazla ticaret hukuku kapsamında ele alınmaktadır. İş hukuku, işçilerin yasal statülerini düzenleme ve koruma ihtiyacından doğmuştur. Bu açıdan işveren, işçi nedeniyle iş hukukunda önemlidir. Ancak işçi, iş hukukunun ön saflarında yer almaktadır. İş hukuku kuralları esas olarak işçi, işveren ve hükümet üçlüsünün ilişkilerini düzenlemektedir. Buna göre iş hukukunu "işveren-işveren ilişkileri" olarak görmek ve adlandırmak, devletin çalışma barışının sağlanmasındaki rolünü ve müdahalesini göz ardı etmek anlamına gelmektedir. İşçilerin ve işverenlerin devletle olan ilişkilerinin göz ardı edilmesi, iş hukukunun mahiyetini anlamada yanılgıya yol açmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 14).

İş Hukukundaki uyuşmazlıklar, yalnızca adli mahkemelerde görülmesi amaçlanan ve bir kural olarak özel hukuk ilkelerinin uygulanmakta olan hukuk davaları olarak değil, aynı zamanda Ceza Hukuku ilkelerinin de dahil olduğu ceza davaları olarak ortaya çıkmaktadır. Kamu hukuku alanında, cezai yaptırımlarla ilgili olarak uygulanmaktadır. Ayrıca, hükümetin İş Hukuku ilkelerine müdahale ettiği idari yargı yetkileri de belirlenmiştir (Çelik, 1996, s. 2).

1.1.1.4. İş Hukukunun Yeri

İş Hukukunda uyuşmazlıklar, cezai yaptırımlara ilişkin olarak kamu hukuku alanına giren Ceza Hukuku ilkelerinin uygulandığı ceza davaları şeklinde olabileceği gibi, görülmesi gereken hukuk davaları şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Yargı mahkemelerinde ise kural olarak özel hukuk ilkelerinin uygulanması gerekmektedir. Ayrıca devletin müdahale ettiği İş Hukuku ilkelerinin uygulandığı idari yargılar da görevlendirilmiştir (Çelik, 1996, s. 2-3).

Hukuki dogmatikler açısından iş hukuku, bir tüzük hukuku değildir. Buna göre iş hukuku ne bir sınıfın ne de bir grubun kanunu olmamaktadır. Böylece kişisel özerklik ilkesi, iş hukukuna yol açan temel fikirlerden biridir. Anılan ilke: Her şeyden önce çalışma ve sözleşme hürriyeti ile sendika, toplu sözleşme ve grev hakları Anayasa'da güvence altına alınmış olup, iş ilişkilerinin kuruluşu ve içeriği bakımından gerçekleşmiş sayılmaktadır. Böylelikle iş hukukunu, kendisiyle ilgili sorunlar için bağımsız bir hukuk alanı haline getirir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 18).

1.1.1.5. İş Hukukunun Kapsamı

İş hukuku sistemi toplu olarak incelendiğinde, temel iş hukuku, 'bireysel iş hukuku' ve 'toplu iş hukuku' olmak üzere iki ana bölüme ayrılmaktadır.

a) Bireysel iş hukuku;

Bireysel iş hukuku, işçileri işverenle olan ilişkilerinde bireysel olarak ele alır ve iş ilişkisinin konusu olan karşılıklı hak ve yükümlülükleri düzenler. Buna göre örneğin işçinin çalışma koşulları, ücreti, iş güvencesi, iş güvencesi gibi sorunlara ilişkin kurallar bireysel iş hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Bireysel iş hukuku da iş akdi hukuku ve iş güvenliği hukuku olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar arasında iş sözleşmesi kanunu, iş ilişkisine konu olan karşılıklı hak ve yükümlülükleri düzenlerken, iş güvenliği kanunu işverene yüklenen yükümlülüklere ilişkin hukuki kuralların tamamını kamu hukuku temelinde inceler. Çalışanları işin performansından kaynaklanan tehlikelere karşı korumak.

b) Toplu iş hukuku;

Toplu iş hukuku, işçiler ve işverenler arasındaki yasal ilişkileri kolektif düzeyde ele alan iş hukukunun bir bölümüdür. Bu bağlamda işçi ve işveren sendikaları arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları ile toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl ve barışçıl olmayan yollarla çözümlenmesi (arabuluculuk ve tahkim ve grev ve lokavt kanunu gibi) toplu iş hukuku kapsamına girmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 19).

1.1.2. İş Hukukunun Niteliği

a) İşçiyi koruma

İş hukuku temelde işçileri koruma ihtiyacından doğmuş bir hukuk dalıdır. Çalışanları koruma ihtiyacı işçinin işverene bağımlılığından da kaynaklanmaktadır. Nitekim çalışanlar ekonomik olarak öncelikle işverene bağımlıdırlar. Çünkü tek geçim kaynakları ücret olan çalışanlar ekonomik olarak zayıftır ve sermayeye sahip olan işverenlere bağımlıdırlar. Daha sonra, çalışanın işverene, büyük ölçüde işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak kişisel bir bağımlılığı bulunmaktadır. Bu ekonomik ve kişisel bağımlılık nedeniyle çalışanın özel olarak korunmasını da zorunlu kılmaktadır. Bundan dolayı iş hukuku sosyal bir yapıya sahip ve çoğunlukla işçilerin korunmasına dayanmaktadır.

b) Toplumsal dengeyi koruma

İş hukuku işçiyi koruma fikrini yansıtsa da işvereni zor durumda bırkmayı veya yok saymayı amaçlamaz. Fakat çalışanında ekonomik olarak zayıflığı olması hasebiyle korunması gerekmektedir. İş hukukunun amacı işverenlerin ekonomik ve şahsi gücünü sınırlandırma ve gücünü çalışanı yok etmeye dayalı kullanmasını engellemektir. Bu anlamda işverenin ekonomik ve kişisel gücünden kaynaklanabilecek tehlikeleri engellemek iş hukukunun en önemli görevlerinden biridir. Aynısı işçiler için de geçerlidir. Nitekim iş kanununda işçileri koruma amacı gözetilirken, işverenleri ezerek yok edeceği düşünülmemektedir. Örneğin işçiye iş güvencesi sağlamak amacıyla işverenin fesih hakkı sınırlandırılmış olsa da bu hak işverenden alınamaz. Benzer şekilde, işçilerin işletmenin yönetimine (işyeri) katılımı

kabul edildiğinde, bu, işçilerin işyerinin mülkiyetine katılımından ziyade sınırlı bir mülkiyet sosyal sahipliği anlayışını içerir. Görüldüğü gibi iş hukukunun temel özelliği, çalışan ve işverenlerin birbirlerini yok etme gibi durumların oluşmasını engellemek ve toplum ile çalışanların arasındaki dengeyi sağlamaktır.

c) Karma nitelikte olma

İş hukukunu tamamen özel veya kamu hukuku kapsamında ele almak mümkün değildir. Çünkü iş hukuku hem özel hukuktan hem de kamu hukukundan bazı özelliklere sahiptir. İş hukukunun bu yönü "iş hukukunun karma doğasından" kaynaklanmaktadır. Nitekim, iş hukukuna özel kurumlar, özel hukuk ve kamu hukukunun özelliklerini bir bütün olarak birleştirmiştir. Bu nedenle, örneğin toplu iş sözleşmesi: bir özel hukuk sözleşmesi olmasına rağmen, düzenleyici departmanı açısından yasal kurallar belirler. Aynı şekilde sendikalar ve işverenler özel hukuk dernekleri olarak kurulur. Buna göre, iş hukuku alanındaki her kurumun genel olarak özel hukuk ve kamu hukuku tarafı olduğunu söylemek mümkündür (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 20-21).

2. İş hukukunun temelleri

a) Ekonomik düzen: İş hukuku büyük ölçüde mevcut ekonomik düzene bağlıdır. Aslında, bugün Batı Avrupa'nın sanayileşmiş ülkeleri genellikle sosyal piyasa ekonomisi modelini benimsemektedir. Böylece ekonomik kararlar kişi / kişiler veya kuruluşlar tarafından alınmalıdır. Bütün yasal düzenlemelerde sözleşme özgürlüğü Saiklerine öncelik verilmelidir. Düzenleyici mekanizmalar bir tek taraflar arasındaki denge ciddi şekilde bozulduğu vakit işlemeye başlar. Öte yandan, özellikle ekonomik mekanizmaların merkezi bir plan altında işlediği sosyalist ekonomilerde ücretlerin belirlenmesi sözleşme özgürlüğüne dayanmamakta ve sendikal özgürlüklerin kullanımı sınırlandırılmaktadır.

b) Anayasal düzen: Devletin ekonomik ve sosyal sorunlara müdahalesi oranında iş hukukunun anayasal düzenle bağlantısı netleşir. Ekonomik liberalizm yerine sosyal devlet anlayışının benimsenmesiyle birlikte, çağımızın anayasalarında iş hukukunu yakından ilgilendiren bazı sosyal hakların yer almaya başlaması dikkat çekicidir. Ancak kişilik hak ve özgürlükleri olarak adlandırılan klasik hak ve özgürlükler de iş hukuku üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Devletin niteliği sosyal

hukuk devleti şeklinde belirlenmiş ve sosyal devlet ilkesi benimsenmiştir. Bununla anayasa; devletin insan onuruna yakışır bir yaşam için güçsüzleri ve muhtaçları korumaya çalıştığı ve hukuk düzenini tesis ettiği kabul edilmektedir. Söz konusu ilke, toplumsal niteliğiyle, devleti (Sosyal devlet) liberal devletin bireysel keyfiliği ile totaliter devletin kolektif düzeni arasına yerleştirmiştir. Sosyal devlet fikrinin kendisini en yaygın şekilde tanıttığı hukuk alanlarından biri de iş hukukudur. Zira işverene ekonomik ve kişisel olarak bağımlı olan işçiyi korumak ve aralarındaki sosyal dengeyi sağlamak iş hukukunun görevleri arasındadır. Bunu yapmanın yolu büyük ölçüde refah devleti ilkesi fikrinin kabul edilmesinden geçmektedir. Ardından, refah devleti ilkesi: önce yasama organına geri dönmeyi, toplumsal ihtiyaçlara yasayla yasal bir çözüm getirmeyi ve mevcut yasanın toplumsal bir özle donatılmasını içerir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 22).

c) Sosyal özerklik Çalışma koşullarının belirlenmesinde sosyal özerklik ilkesi, işverenin ve sosyal ortağın karşılıklı karar verme ve kendi kendini yönetme ilkesini içermektedir. Nitekim çalışma koşullarının saptanmasında devletin aşırı müdahalesi birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle iş hukuku, çalışma koşullarının saptanmasında taraflara özerklik imkânı sunmaktadır. Gerçekte, "işçiler ve işverenler, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışmaya ait koşullarını karşılıklı olarak düzenleyebilmek için toplu pazarlık hakkına sahiptirler (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 23).

Toplu pazarlık tarafına tanınan sosyal ayrıcalık sayesinde endüstriyel öncesi sosyal uyumsuzlukların önüne geçmek mümkün oldu. Gerçekte, ilkel kapitalizm çağının yarattığı toplumsal sorunlar, yalnızca kamu müdahalesi yoluyla ele alınmadı; ayrıca işçilerin sendikalarda bir araya gelmelerine ve hak alma mekanizmalarını çalıştırmalarına izin verildi. Böylelikle taraflara sağlanan sosyal özerklik; toplu pazarlık sistemlerinin iyi çalışan yasal düzenlerde, birçok alanda iş hukukunun daha önceki koruma işlevinin ötesine geçmesine neden olmuştur. Nitekim, üretim araçlarının ekonomik kullanımına ilişkin kararlar ile üretimden elde edilenin adil bir şekilde dağıtılması için gerekli koşulları iş kanunun kendisi oluşturur. Öte yandan, sosyal özerklik ilkesi toplu pazarlık özerkliği ile sınırlı değildir. İşçi ve işveren örgütlerinin kamu hukuku yetkilerine sahip eşit temsilcileri aracılığıyla çalışma hayatının resmi işleyişine katılımı da sosyal özerkliğin somut bir örneği olarak kabul

edilmektedir. Bu anlamda işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının temsilcileri, örneğin Asgari Ücret Tespit Komisyonu (İşK.m.39 / III), Yüksek Tahkim Kurulu (TİSGLK.m.53 / I fıkra 4) ve Ekonomik ve Sosyal Konsey (4641 sK.m. 2) çalışmalarına katılıyor. Aynı şekilde İşK.m114 / I: Hükümet, işveren kamu çalışanları ve sendika konfederasyonları arasında etkin bir istişare sağlanabilmesi adına "Üçlü Danışma Kurulu" adlı bir danışma kurulunun kurulmasını öngördü. Bu komite, "Çalışma barışının ve endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesinde çalışma hayatıyla ilgili yasal çalışma ve uygulamaların izlenmesi" üzerine çalışmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 24).

d) İşyeri yönetimine katılım Avrupa'nın batı ülkelerinin çoğu, işçilerin işyeri yönetimine seçtikleri kurullar aracılığıyla katılmaları ilkesini benimsemektedir. Aslında, işçilerin işyeri yönetimine katılımı sosyal haklar kataloğunda yer almaktadır ve bazı Batı Avrupa anayasalarında güvence altına alınan bir haktır. Bu nedenle işyeri kurulları, çalışanların sosyal, ekonomik ve personel konularında işyeri yönetimine katılmalarını sağlayan birimler olarak görülmektedir. Bu bağlamda işyeri yönetiminin modern yapılanması, mutlak sahiplik anlayışına dayalı klasik yönetim anlayışını yıkmış ve işyeri ile ilgili kararlara işçilerin katılımını sağlamıştır. Bununla birlikte, işçilerin işyeri yönetimine katılım düzeyi ve katılımın kapsamı ile ilgili farklı uygulamalar vardır. Nitekim Almanya ve Fransa gibi ülkelerde bu katılım kanunla düzenlenir: ABD. Uygulama çoğunlukla toplu sözleşmelerdeki düzenlemelere dayanmaktadır. Ülkemize gelince: İzin kurulu, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ve işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verecek komisyon kurulmasına ilişkin düzenlemeler dışında katılıma ilişkin herhangi bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır. Buna göre ülkemizde işçilerin yönetime katılımı toplu iş sözleşmelerine bırakılmıştır. Ancak disiplin kurullarının hükümleri dışında bu uygulamanın yaygın olmadığı görülmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 25).

1.1.3. İşçi Tanımı ve Kavramı

İş Kanununun tanımına göre; İş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişiye işçi denir.

- Çalışan ile işveren arasında kurulan istihdam ilişkisi iş sözleşmesine dayanmalıdır.
- İşçiyle işveren arasında kurulan iş sözleşmesi her ikisinin de özgür iradeleriyle kurulmalıdır.
- Çalışan sayılabilmesi için taraflar arasında geçerli bir iş sözleşmesinin olması şart değildir.
- İşçi sayılabilmesi için işin işveren teşkilatı çerçevesinde, emir ve direktiflerine uygun olarak ve gözetiminde görülmesi gerekir. Yani çalışanın iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmayı taahhüt eden gerçek kişi olması gerekmektedir.
- Birinin işçi sayılabilmesi için yapılan işin ücretli olması gerekir.

Bu bağlamda, bir ücret olmaksızın çalışanlar, bağımlı bir iş yapsalar dahi işçi olarak kabul edilemezler. Örneğin, bir hastanede çalışan bir hemşire maaş alamadığı için işçi sayılmaz, çünkü bir kişi maaş almadan bir hayır kurumunda çalışabilmektedir.İşçinin niteliğinin ne olduğu hakkında tespiti için işverenin yapılan işin ücretini ödemesine gerek yoktur. Normal şartlarda işçinin ücreti işveren tarafından ödenir fakat bazı durumlarda garsonlara yapılan ödemeler ve buna benzer üçüncü şahıslar tarafından ödenmesi mümkündür. Bunlar, işverenin işyerinde (lokantada) işverene bağlı olarak çalıştıkları ve iş sözleşmesi (restoran sahibi ile sözleşme) esasında (başkalarından da olsa) ücret aldıkları için işçi olarak kabul edilirler (Gonello, 2017, s. 11-12).

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işçinin tanımı bulunmaktadır. "Hizmet akdi ile herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan işçiye" işçi "denilmektedir. İş Kanunu'nun her şeyden önce işçiyi " kişi " olarak tanımladığı görülmektedir. Hizmet sözleşmesi esasına göre çalışma ". Bu durumda istisna, vekaletname, adi şirket vb. sözleşmeler İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Sadece Hukuk, Denizcilik İş Hukuku ve Basın İş Hukuku hizmet sözleşmesi olan çalışanlar Sosyal Sigorta kapsamına alınmışlardır (Çelik, 1996, s. 37).

İşçi, iş kanunu tarafından, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. İlk nokta, işçinin işverene bağımlı bir şekilde çalıştığı konusudur. Çünkü hukuk: iş sözleşmesini başka bir alanda tanımlarken, bir tarafın (çalışanın) bağımlı bir şekilde çalışmayı taahhüt etmesinden doğan bir sözleşme olarak ifade etmektedir. İkinci olarak: Söz konusu bulunan bu kişi bir 'gerçek kişidir. Buna göre, tüzel kişilerin veya sanayide kullanılmakta olan robotların, işçi sayılmaları mümkün değildir. Buna göre, 'işçi, geçerli bir iş ilişkisine dayanarak çalışan kişidir.' Biçiminde tanımlanabilir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 25).

Öte yandan 2821 sayılı Sendikalar Kanununda işçi kavramının sınırları genişletilmiş ve hizmet akdinin yanı sıra fiziki çalışmanın konusu olan taşınmanın da kabul edildiği görülmüştür. Bu duruma göre Sosyal Güvenlik Kanunu ve iş kanunları ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun (TSGLK) uygulanmasında tek bir hizmet sözleşmesine yer verilerek işçi kavramı daraltılmıştır (Çelik, 1996, s. 37).

Kural olarak işçi kavramı dar manada ele alınmakta. Çünkü istihdam konusu ile birçok sözleşme sayılarak genişletilen tüm kanunlar hizmet sözleşmeli çalışanları işçi olarak görmekte ve İş Kanunu esas alınmaktadır. İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan ve yukarıda alıntılanan işçi tanımının unsurları aşağıda açıklanmıştır.

a) Geçerli bir iş ilişkisinin varlığı: İş Kanunu, çalışanın işçi sayılabilmesi için "iş sözleşmesine dayalı iş" sözleşmesini hedeflemektedir. Ancak burada söz konusu olan, 'geçerli bir iş ilişkisinin var olmasıdır'. Ancak, her iş ilişkisi birinin işçi olarak kabul edilmesi için yeterli değildir. Söz konusu iş ilişkisi en başta yasal olarak geçerli olması gerekmektedir. Örneğin çalışma izni olmaksızın çalışan yabancının, serbest iradeyle kurulan iş sözleşmesi yerine istihdamın kanun hükmüne dayandığı ve işçi haklarından yararlanmanın mümkün olmadığı bazı durumlarda işçi olarak görülmektedir. Hükümlü ve tutuklu olma durumunda iş hukuku anlamında herhangi bir istihdam ilişkisi yoktur. Nitekim hükümlü ve tutukluların istihdamı, kamu hukuku yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin esaslara dayanmaktadır. Aynı şekilde atama sürecine tabi olarak çalışanlar yani memurlar işçi olarak kabul edilmemektedir.

b) Bir karşılık uğruna çalışma: Bir şahsın işçi sayılabilmesi onun o işi bir karşılık uğruna yapmasına bağlıdır. Bu karşılık, para biçiminde (yani, ücret olarak) olabileceği gibi, eşya şeklinde de kararlaştırılabilir. İşçi, iş sözleşmesine dayanarak

çalışan kişidir. İş sözleşmesinden söz edilebilmesi için de işin mutlaka bir ücret, yani karşılık uğruna yapılması zorunludur. Ücretin sözleşmede, açık bir şekilde kararlaştırılmadığı durumlarda, işçi sıfatının kazanılmasını engel teşkil etmez. Öte yandan ücretin üçüncü kişiler tarafından verilmesi işçi sayılmasına engel değildir. Eğlence ve konaklama gibi iş yerlerinde çalışan işçilerin yüzde ücretleri müşterilerce ödenmektedir.

c) İşverene bağımlı olarak çalışma: İşçi olarak kabul edilecek olan kişinin, işverene bağımlı bir şekilde çalışması gerektiği, yasadaki tanımlamada belirtilmemiştir. Fakat işçi sayılabilmek için, böyle bir şart aranmaktadır. Çünkü iş hukuku, bağımlı çalışanların (işçilerin) çalışma ilişkilerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. Bu sebeple, birinin işçi sayılması, işveren ile kişisel bir bağlılık içerisinde bulunmasına, başka bir deyişle işverenin emirlerine uygun bir şekilde ve işverenin gözetimi, denetimi ve yönetimi altında iş görmesine bağlıdır (Demircioğlu, 2009, s. 45-46).

Çalışan, işveren adına iş yapmakla yükümlü gerçek kişidir. İşin performansı ekonomik olarak ele alınır. "Ekonomik olarak bir iş olarak kabul edilen bir kişinin her türlü işi" olarak anlaşılmalıdır. Bu işin fiziksel veya zihinsel veya fiziksel ve zihinsel olarak olması fark etmez. Yapılacak işin esas alınması hizmet sözleşmesi, her şeyden önce hür iradeyle kabul edilen bir hukuki borç ilişkisine sahip olmayı gerektirmektedir ve buna göre cezaevlerinde bulunan mahkûm, tutuklu veya hükümlüler tarafından yapılan işler hür iradeye bağlı olmadığından işçi sayılmamaktadır (Çelik, 1996, s. 38).

1. İşin hizmet sözleşmesine dayanması, özel sektör işverenleri ile bu sektördeki işçiler arasında bir sorun olarak görülmemelidir çünkü kamuda çalışanlar da bulunmaktadır. Nitekim, devlet dairelerinde ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde, iktisadi devlet teşebbüsleri ve kamu iktisadi kuruluşları ile bunların bağlı kuruluşlarında, iştirak ve iştiraklerinde, personeli karşılığında maaş veya ücret alan ve Emekli Sandığına bağlı memurlar istihdam edilmektedir. Yanı sıra belirtilen kuruluşların kurduğu yerlerde veya bunlara bağlı yerlerde. Ayrıca çalışan işçiler de var. İdare Hukuku, kural olarak memurların hukuki statüsüyle ilgilenir. İş hukuku alanındaki mevzuat hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere uygulanır. Bir kişiye memur veya işçi olarak bakılması, uygulanacak mevzuat hükümlerindeki geniş çeşitlilik nedeniyle önemlidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu memur olarak

çalışanlara uygulanır. Memurlar, işçilere tanınan sendikal haklardan, toplu sözleşme ve grev haklarından yararlanamazlar. 657 Sayılı Kanun 27. Maddesi memurların grev yapmasını, grev girişimine katılmasını, grevi desteklemesini veya teşvik etmesini yasaklamaktadır (Çelik, 1996, s. 39).

2. İşi ücretli yapan işçi, yaptığı iş karşılığında ücret almaktadır. İşçinin ücretli işçi olduğu 3008 sayılı eski İş Kanunu'nda düzenlenmemiş ancak yeni İş Kanunu'nda açıkça ifade edilmiş bir esastır. Ancak geçmişte kanunda işçi tanımına dahil edilmese de ücretin hizmet sözleşmesinin önemli bir unsuru olduğu kabul ediliyordu. Hizmet sözleşmesinde ücretin açıkça kararlaştırılmamış olması ve uzun süre ödenmemiş olması hizmet sözleşmesinin ücretsiz olduğu anlamına gelmemektedir. İşin hizmet sözleşmesine dayalı olarak yapıldığının tespiti, çalışanın işçi olduğunu kabul etmek için yeterlidir. Hizmet sözleşmesinin varlığının ispatı, yazılı olması şartına bağlı olmayıp fiilen çalışıyor olması sözleşmenin varlığını ortaya koymaktadır. Yargıtay'a göre her hizmetin bedeli ödenmek zorundadır ve bu durumda işçinin ücreti daha sonra talep etme hakkı vardır. Ancak, manevi bir görev veya feragat olarak hizmet durumunda bedel talep etmeyecek ve böyle bir ilişki hizmet akdi niteliği taşımayacaktır (Çelik, 1996, s. 41).

3. İşçi benzeri kavramlar

a) Çıraklık kavramı: Çırak, bir işte çalışmak karşılığında bir meslek veya sanat öğrenmek isteyen kişidir. Çıraklık esas olarak bir çıraklık sözleşmesine dayanır. Çıraklık sözleşmesinin ana konusu, çırağa bir meslek veya sanatın öğretilmesidir. İşveren, işçiye ödeme yapmak için bir borç oluşturması durumu: Çıraklık sözleşmesinde bu borçlar ustanın mesleki eğitimi ve ustanın işinde çalışan çırak olarak ortaya çıkar. Çırağın yaptığı iş, üretim amacıyla değildir. Kanunun uygulama kapsamındaki çıraklar öğrenci statüsündedir ve işverende çalışan işçi sayısına katılmazlar. Bu nedenle, sendikaların yasaları ve toplu pazarlık bu çıraklar için geçerli değildir. Çırağa ödenecek ücret İş Kanununa göre belirlenen asgari ücretin % 30'dan az olamaz ve her türlü vergiden muaftır. Öte yandan İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak kaydıyla çıraklar için geçerli değildir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 47-48).

Çıraklığın konusu bir meslek ya da sanatın çırak olarak çalışana öğretilmesidir. Bugüne kadar çıraklık ilişkisi sadece Borçlar Kanunu'nda belirtilen birkaç hükmü ile

düzenlenmiş bulunmaktaydı. Yeni kanunla bu hükümler ortadan kaldırılmamıştır. Borçlar kanunu esasları göz önünde alınarak yapılan tanımlamaya göre, çıraklık sözleşmesi, bir işletme sahibi (usta) tarafından bir kimseye (çırak) belirli bir sanatı öğretmek ve mesleki gelişilmen yardımcı olmak sözüne karşılık bu kimsenin işletme sahibine bürüt ücret verme veya işinde çalışma gibi borçlar altına girmeden doğan bir sözleşmedir. Çıraklık sözleşmesinin hizmet sözleşmesinden ayrı olduğu, hizmet sözleşmesinde tarafların borçlarının temelde iş yapmak ve ücret ödemek olduğu, çıraklık sözleşmesinden doğan asıl borcun ise "öğretmenlik", iş ve ücret olduğu uzun zamandan beri kabul edilmektedir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde, kanun kapsamı dışında kalanlar sayılırken "18 yaşını doldurmamış çıraklar"dan bahsedilmiş ve 18 yaşını doldurmuş çırakların İş Kanunu hükümlerinden yararlanmalarına imkan sağlanmıştır. Ancak, Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Kanunu, bu Kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında 18 yaşını doldurmaya mutakip, sözleşmesi devam hala eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı hükmünü getirmiştir. O halde İş Kanunu'nun belirtilen hükmü sadece Borçlar Kanunu'nun çıraklık akdine ilişkin hükümlerine bağlı çıraklar için geçerli olmaya devam edecektir. İş Kanunu'nda yer alan bu hüküm ile çıraklık sözleşmesinin niteliği değiştirilmemiş ve bu sözleşme hizmet sözleşmesine dönüştürülmemiştir. Bununla birlikte sadece on sekiz yaşını doldurmuş çıraklar işçi gibi İş Kanunundan yararlanabilmektedir. Bu durumda çırakların bile İşçi Sendikaları Kanunu ve Toplu Pazarlık, Grev ve Lokavt Kanunundan işçiler gibi yararlanmaları mümkün değildir (Çelik, 1996, s. 41).

b) Stajyer kavramı: Stajyer, işyerinde ücretsiz olarak çalışan ve bilgisini geliştirme ve derinleştirme sebebiyle işverene bağlı olan kişidir. İşveren stajyere para ödeme yükümlüğü altında değildir. Fakat işveren, stajyere gerekli olan bilgi ve deneyimi kazandırmada yardımcı olmalıdır. Bu bağlamda stajyer işverene bağlı olan bir işçi olarak çalışmaktadır. Öte yandan staj ilişkisini bir iş ilişkisi sınıfına koymak mümkün değildir. Aynı zamanda çıraklık ilişkisi, staj ilişkisinden farklıdır. Nitekim kursiyeri çıraktan ayıran en önemli unsurlardan biri de kursiyerin mevcut mesleki bilgilerini işyerinde geliştirmesidir. Bununla beraber, Stajyerin de çırak gibi sendika ve toplu pazarlık kanunlarından yararlanması mümkün değildir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 47-48).

Stajyer, bir işyerinde işleri genel itibariyle öğrenmek ve bilgisini bir veya birkaç yönde geliştirme ve derinleştirme için işyerinde işverene bağlı olarak ve ücretsiz bir şekilde çalışan kişidir. Mesleği ilerletmek veya ihtisaslaşmak için staj yapılan hallerde vardır. Stajın özelliği, işverenin ücret ödeme borcu altında bulunmamasında kendisini gösterir. Ancak işveren, stajyerin işyerinde uygulama yaparak bilgi ve deneyim kazanmasına izin vermelidir. Stajyer, tıpkı işçi ve çırak gibi işveren için çalışan kişidir. Ancak staj ilişkisi bir hizmet ilişkisi olduğu kadar çıraklık ilişkisi olarak da nitelendirilemez. Onu işçi ve çıraklardan ayıran en önemli unsur sözleşmenin amacında ortaya çıkmaktadır. Stajyer işçi gibi geçimini sağlamak için değil, bilgi ve deneyimini arttırmak için çalışmaktadır (Çelik, 1996, s. 46).

1.1.4. İşveren Kavramı

İşverenler, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Buna göre işverenin özel hukuk (ticari ortaklık, dernek, vakıf, birlik gibi) veya kamu hukuku (ekonomik devlet kurumu gibi) ve gerçek kişi olması mümkündür. Öte yandan tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşlar, sendika uygulamasında kamu kurumları gibi işveren olarak değerlendirilmektedir. İşverenin yasal tanımı, işçi ve işveren arasındaki "bağımlılık ilişkisi" özel unsurunu gözden kaçırmaktadır. Nitekim işveren, gücünü kendisi ile işçi arasındaki özel bağımlılık ilişkisinden almaktadır. Bu açıdan işvereni, herhangi bir işi özel bir bağımlılık ilişkisine dayalı olarak çalıştıran kişi olarak tanımlamak daha doğru olacaktır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 49).

İş Kanununun 2. maddesinin birinci fıkrasına göre, bir hizmet akdine dayalı olarak herhangi bir işte ücret karşılığında işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren denir. Görüldüğü gibi kanunun işveren tanımını işçi tanımının temellerine bağladığı görülmektedir. İşçi tanımındaki unsurlar aynı kalır. İşveren, gerçek bir kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, birlik, devlet veya ekonomik devlet kurumu gibi özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişiliği de olabilir (Çelik, 1996, s. 47).

İş kanununa göre, işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişiye veyahut tüzel kişi olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (Gonello, 2017, s. 9).

İşveren kavramının işçinin tanımındaki dayanakla bağlantılı olması sonucunda işveren, karşılığında işçiden işi yapmasını isteme ve bunun için gerekli talimatı verme hakkına sahiptir. Ayrıca bu iki hakkın ayrı bireylerde var olması da mümkündür. Yapılacak işle ilgili talimat verme hakkı genellikle işyeri sahibine aittir. 6356 sayılı Sendikalar Kanununda, İş Kanununa göre daha geniş bir işveren tanımı yapılmıştır. Sendikalar Kanununa göre gerçek veya tüzel kişiler dışında tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına da işveren denilmektedir. Bundan farklı olarak, aynı kanuna göre, emeğini adi bir şirkete koyarak ortak olan ortaklar dışındaki ortaklar da bu kanuna göre işveren sayılır (Çelik, 1996, s. 37).

İşveren kavramının unsurları;

a) İşçi çalıştırma

Bir kişinin işveren sayılabilmesi için en önemli faktör işyerindeki istihdam durumuna bağlıdır. İş hukukunda işveren, işçinin istihdamı nedeniyle belirli bir öneme sahiptir. İşçi çalıştırmayanların ekonomik (sanayi ve ticari) faaliyetleri iş hukuku açısından önemli değildir. Ancak işveren sıfatını kazanmanın şartı, belirli sayıda işçi çalıştırmaktır. Bu nedenle, sadece bir işçi çalıştıranlar bile, kural olarak işveren unvanını kazanabilirler. Esnaf ve küçük sanatkarların sadece üç kişinin çalıştığı ticari faaliyetler istisnai olarak İş Kanunu kapsamına girmemektedir. Bir kişinin işçi çalıştırması işveren sayılması için yeterlidir. Ayrıca işyeri sahibi olma şartı da aranmaz. Bu itibarla işyerinin bulunduğu alanı kiralayan ve işleten kişi, işçi çalıştırdığı süre boyunca işveren sayılır. Aynı şekilde işçisini başka bir işyerinde çalıştıran kişi de işveren sayılır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 50).

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişilere veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir. Görüldüğü gibi kanun işvereni tanımlarken onu işçinin varlığına bağlamaktadır. İşverenin bu hukuki tanımından hareketle: İşveren sayılacak kişinin, gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliğe sahip kurum ve kuruluşlar olabileceği görülmektedir. Buna göre işverenin gerçek kişilerin yanı sıra özel hukuk tüzel kişiliği (ticari ortaklık, dernek, vakıf, birlik gibi) veya kamu hukuku tüzel kişiliği (ekonomik devlet kurumu gibi) olması mümkündür. Öte yandan, tüzel kişiliği olmayan kurum ve

kuruluşlar, sendikalar da uygulamada kamu kurumları gibi işveren olarak kabul edilmektedir (Çelik, 1996, s. 47).

İşletme sahibi olacak kişi gerçek kişi olabileceği gibi iş ortaklığı, dernek, birlik vb. olabilmektedir. Tüzel kişiler de tüzel kişilikleri kendilerini oluşturan kişilerden ayrı olan kuruluşlardır.Nitekim sendikal uygulamada tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da kamu kurumları gibi işveren olarak kabul edilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 50).

b) Hizmetinde çalıştırma

İşveren, işçi sayılan kişileri özel bir bağımlılık ilişkisine dayalı olarak çalıştırır. Nitekim, işveren, işyeri ile alakalı yetkilerini işçi ile kendisi arasında var olmuş olan özel bağımlılık ilişkisinden dolayı, çalıştırdığı çalışanına karşı buyruk ve yönerge vermeye yetkilidir. Özel bir bağımlılık ilişkisi bağlamında işveren, çalışanlarına bağlayıcı kurallar koyabilir ve onlara disiplin cezaları verebilir. Ancak günümüzde hem işçilerden hem de alışılagelmiş iş sözleşmesi türlerinden uzaklaşma eğilimi, bu kişisel bağımlılığı bir ölçüde azaltmıştır. Öte yandan işveren: müdür, amir, vardiya amiri, ustabaşı vb. gibi adlarla adlandırılan yöneticilere emir ve direktiflerle ilgili yetkilerinin bir kısmını veya tamamını devredebilir. Bu durumda, iş görme ediniminin yerine getirilmesini isteyen kişi, farklı kişiler de olabilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 51).

c) İlişkinin danışıklı işleme dayanması

Alt işveren olarak isimlendirilen kişiler, çalıştırdıkları çalışanlara karşı, bağımsız birer işverendirler. Nitekim, alt işveren ile çalıştırmış olduğu çalışanlar arasında bulunan ilişki iş akdine dayanmaktadır. Bundan dolayı, asıl işverene eser veya taşıma veyahut kira sözleşmeleriyle veyahut de bir başka sözleşme ile bağlı olup ayrı bir işveren olması durumunda olan alt işverenin, işveren vekili sayılması gibi bir imkân bulunmamaktadır. Bazı hal veya durumlarda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı bir işleme dayandığı görülmektedir. Bu, gerçek anlamda bir alt yükleniciden (alt yüklenici) bahsetmeyi mümkün kılmaz. Bu kapsamda asıl işverene ait işçilerin alt işveren tarafından işe alınıp çalıştırılmaya devam edildiği haller ile daha önce o işyerinde istihdam edilmiş olan bir kişinin istihdamının muvazaaya dayalı olduğu haller hukuken kabul edilmektedir. (İş K.m. 2/VII). Nitekim , yasaya veya

yasanın vermiş olduğu yetkiye dayalı olarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisini ellerinde bulunduran ortaklıklar: hizmet alımına dayalı olarak oluşturacak sözleşme ve şartnamelere , işe alınacak kişilerin belirnemsi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarına devredilmesi ya da hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı işyerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam edilmesi gibi hükümler koyamayacaktır (İş K. M. 2/IX). Aynı şekilde teknik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş ve/veya işler dışında asıl işin bölünerek alt yüklenicilere devredilmesi de hukuken mümkün değildir. Aksi durumlarda, asıl işveren alt işveren ilişkisinin danışıklı bir işleme dayandırıldığı kabul edilip, alt işverenin işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçileri kabul edilip işlem göreceklerdir. (İş K. M. 2/VII). Bunun anlamı, adı geçen işçilerin, asıl işverenin işyerinin işçi sayılarına dahil edileceklerdir. Diğer yandan, alt işverenin yaptığı işyeri bildirimi üzerine, iş müfettişlerince yapılan incelemede, işlemin danışıklı olduğu tespit edildiği takdirde, söz konusu tespite itiraz edilmesi gerekir. Bu tespite altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilmediği veya itiraz edilip de iş mahkemesi muvazaalı işlemin tespitini onayladığı takdirde ise: yine, alt işverenin işçileri, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacak (İş K. M. 3/II) ve asıl işverenin işyeri işçi sayısına dahil edilecektir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 52-53).

1.1.4.1. Asıl İşveren – Alt İşveren

İş Kanununa göre, işyerinde yapılan mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya işin ve işin gereği olarak teknik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde bir işveren tarafından çalıştırılan ve bu iş için asıl işin bir kısmında sadece bu işveren tarafından istihdam edilmektedir. Onu çalıştıran diğer işveren ile çalıştırıldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan sorumluluklardan alt işverenin çalışanlarına o işyerine ilişkin olarak müteselsilen sorumludur. Asıl işveren ve alt işverenin müşterek sorumluluğu, alt işveren çalışanının yeri ve süresi ile sınırlıdır. Kanunda öngörülen bu sorumluluk

müteselsil sorumluluk olarak kabul edilmektedir. Sonuç olarak asıl işveren ve taşeron işçi haklarına ilişkin borcun tamamından ve aynı oranda sorumludur. Buna göre taşeron işçi, işyerinde çalıştığı süreye göre haklarını (örneğin ücretini) taşerondan veya doğrudan asıl işverenden talep etme hakkına sahiptir. Alt işverenin işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi yoksa, asıl işverenin taraf olduğu sözleşme hükümlerinden alt işverenin yararlandığı düşünülemez. Alt işveren çalışanlarının asıl işveren işçileri ile aynı işyerinde çalışması ve aynı birime mensup olmaları bu bağlamda bir farklılık ortaya çıkarmayacaktır. Görüldüğü gibi yazıda iki işverenden söz edilmektedir. Bunlardan biri, teknolojik nedenlerle işyerinde mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektiren işleri işin ve işin gereği olarak başka bir işverene devreden asıl işverendir. Diğeri ise asıl işverenin devrettiği işlerde iş alan ve bu işe atanan işçileri sadece bu işyerinde aldıkları işte çalıştıran alt işverendir. Uygulamada işveren: Başka bir işverenle sözleşme yaparak, kendi işçisini diğer işverenin işyerinde veya işyerinin eklerinde çalıştırmayı taahhüt edebilir. Nitekim bu uygulamanın özellikle inşaat ve nakliye işlerinde uygulandığı görülmektedir. Bu anlamda örneğin bir müteahhit, binanın kapı ve pencere işlerini bir alt işverene yani başka bir işverene devredebilir. Bu durumda iki işveren vardır: Yükleniciye 'asıl işveren' ve alt yükleniciye 'alt işveren' adı verilir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 51).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisine ilişkin Kanunda öngörülen yasal sınırlamalar, 'işçinin alt işveren tarafından işe alınması ve çalışmaya devam edilmesiyle asıl işverenin haklarının hiçbir şekilde kısıtlanamayacağı' şeklindedir. ve ‘işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler haricinde asıl işin bölünüp alt işverenlere verilmeyeceğine’ ilişkindir (Gonello, 2017, s. 9).

İş Hukuku: Bu durum, bir işverenin işyerinde yaptığı mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin gereği olan kısmında uzmanlık gerektiren işlerde diğer işverenle birlikte iş bulması olarak tanımlanmaktadır. İşin gerekliliği ve teknolojik nedenlerle bu işe atanan işçileri sadece bu işyerinde aldıkları işte çalıştırırlar. İşveren ile alt-işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.’ Alt işverenin kendi çalışanlarına karşı kanundan (İş Kanunu) veya sözleşmeden (İş Sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi) doğan sorumluluklarını kendi formatında açıklamakta ve asıl işvereni müştereken sorumlu tutmaktadır. Buradaki

ortak sorumluluk hükmünün nedeni, küçük sermayeli müteahhitlerin (alt işverenlerin) borçlarını ödeyemeyecekleri bir durumda olmaları durumunda yanlarında çalışan işçileri koruma düşüncesidir. Bu durumda asıl işveren tarafından işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler alt işverene bırakılabilir. Buna göre işyerinin temizliği veya işçilerin servis tarafından taşınması veya işyerinin güvenliği ile ilgili işler taşeron tarafından görülebilir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 51-52).

Alt işverenin ücret ödeme sorumluluğu bakımından İş Kanunu'nun 36. maddesinde de görüldüğü üzere genel ve katma bütçeli dairelere, mahalli idarelere veya kamu iktisadi teşekküllerine, özel kanunla kurulmuş banka ve kuruluşlara da birtakım yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre bu ve benzeri organizasyonlar, her türlü bina, köprü, hat, yol vb. yüklenici firma tarafından yapılır. İnşaat ve onarım işleri gibi inşaat ve onarım işlerinin hak edişlerini ödemeden önce, çalışan işçilerin ücretlerinin müteahhit veya taşeron tarafından ödenip ödenmediğini kontrol eder ve ödenmeyenlerin ücretlerini başvuruları üzerine bordroya göre öderler. Daha sonra yüklenici veya alt yüklenicilerden bu ücret talep edilecektir. Ancak, söz konusu kurumlar, işçilerin üç aylık ücretlerinden fazla sorumlu tutulamaz. Kamu tüzel kişilerine ve bazı kuruluşlara tanınan bu yetkileri özel sektör işverenleri de dilerlerse kullanabilirler. Kamu tüzel kişileri ve bazı kuruluşlar için öngörülen hakedişlerden ücret kesintisi yapma zorunluluğu, onları asıl işverenin sorumluluğunu almaksızın, alt işverenin taraf olduğu kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan ücret sorumluluklarından kurtarır (Gonello, 2017, s. 10).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi, asıl işverenin işyerinde gerçekleştirdiği mal veya hizmet üretimine yönelik olmalıdır. Buna göre asıl işverenin mal veya hizmet üretimi ile ilgili olmayan işlerde söz konusu ilişki ortaya çıkmaz. Asıl işveren ise kural olarak kendi (asıl) işini bölerek belirli kısımları alt işverene verebilecektir. Nitekim, 'İşletmenin ve işin gerekleri ile teknolojik nedenlerden ötürü uzmanlık isteyen işler' bırakabilecektir. Bunun haricinde, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi durumu söz konusu değildir. (İşK. M.2/VII c.3) Ayrıca, asıl işin bölümlerinin alt işverene devredilmesi, bu iş bölümlerinde asıl işverenin aynı işin kendi çalışanlarına gördürmesine de engel olmaktadır. Bu bağlamda, asıl işin bir bölümünde alt işverenin ve asıl işverenin işçilerinin çalışması söz konusu olamaz (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 52).

1.1.4.2. Sendikalar Kanununa Göre İşveren Vekili Kavramı

İş Kanunu'nun, işyerindeki işlerin çokluğu ve çeşitliliğinden dolayı işverenin her işe yetişemeyeceği fikrinden hareketle, işlerin zamanında görülebilmesi adına çok sayıda işveren vekiline yer verme mecburiyetini kabul etmiş olduğu açıktır. Sendikalar Kanununun amacı ise farklıdır. Sendikalar kanunu, Anayasanın sağladığı sendika hakkı (m.51) ile toplu sözleşme hakkından (m.53) kaynaklı olarak işçilerin yararlanmasını düzenlemekte ve iş kanununa istinaden işveren vekili sayılan, fakat hizmet sözleşmesi ile işverene bağlı olan işçilerin de bu haklardan mahrum kalmalarını önlemek amacını taşımaktadır (Çelik, 1996, s. 47).

1.1.4.3. Devreden İşveren – Devralan İşveren (Geçici İş İlişkisi)

İş Kanununa göre geçici iş ilişkisi: İşçinin holding bünyesinde veya aynı şirketler grubuna bağlı başka bir işyerinde veya yaptığı işe benzer işlerde çalıştırılması kaydıyla başka bir işverene, çalışanın iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin (devreden, borç veren) yazılı rızasının alınması anlamına gelmektedir. İş yapma fiilinin yerine getirilmesi için geçici bir devir (devralan, borç alan) durumunda ortaya çıkan üçlü bir ilişki bulunmaktadır. Kanunda öngörülen üçlü ilişkiye göre, geçici iş ilişkisinde, işçi iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işveren (devreden) arasındaki iş sözleşmesi devam eder ve işçi, sahip olduğu işi yapmakla yükümlüdür. Bu sözleşmeye istinaden üstlenilen geçici iş ilişkisinin kurulduğu işveren (devralan işveren) bunu yerine getirmekle yükümlüdür. Ancak, işçiyi geçici olarak devralan işveren, grev ve lokavt düzeyine ulaşmış bir toplu iş uyuşmazlığına taraf ise, işi devralan işverenin değil, devreden işverenin yanında yapmak gerekir. İşçi, işyeri ve işle ilgili kusurunun sebep olduğu zarardan da geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin yazılı rızası ile iki işverenin arasında kurulmuş olan geçici sözleşmede aksi bir hüküm olmadığı sürece, işçinin diğer hak ve sorumluluklarına ilişkin İş Kanunundaki düzenlemeler, geçici iş ilişkisi yapılan işverenle olan ilişkisine de uygulanmaktadır. Kanunda açıkça belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra da ifa borcunu ödemeye devam etmektedir. Ayrıca geçici iş ilişkisi

kurulan işveren, çalıştığı süre içinde ödenmeyen ücretlerden, işçinin gözetim borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işverenle birlikte sorumludur. Kanunda öngörülen üçlü ilişki ilkelerine göre geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahiptir ve işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. İş Kanunu'nda geçici iş ilişkisinin altı ay süreyi geçmeme kaydıyla yazılı olarak yapılacağı ve gerektiği durumlarda en fazla iki kez yenilenebileceği de hüküm altına alınmıştır. Adı geçen bu hükme göre, geçici iş ilişkisi başta en fazla 6 aylık süre için kurulabilecek ve gerekli olması durumunda ise her seferinde 6 ayı geçmemek koşuluyla, 6 ay ve 6 ay olmak üzere en çok 12 aylık süre için yenilenebilecektir. Toplu işten çıkarmanın uygulandığı işyerlerinde, toplu işten çıkarmanın başladığı tarihten itibaren 6 ay içinde toplu işten çıkarmaya konu işlerde geçici iş ilişkisi kurulmaz (Gonello, 2017, s. 10-11).

1.1.5. İşveren Vekili Kavramı

1.1.5.1. İşveren vekilinin tanımı

İşveren vekili, İş Kanununda 'işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminden sorumlu kişiler' olarak tanımlanmıştır (İş K.M. 2/IV c.I). Buna cevaben Sendikalar Kanunu: İşveren vekilini 'İşveren, tüzel kişiliği olmayan gerçek ve tüzel kişiler ve kamu kurumları adına işletmenin tamamını yönetme hakkına sahiptir şeklinde tanımlamıştır (m.2/VII) . Görüldüğü gibi işveren vekili kavramı İş Kanununda daha geniş ve kapsamlı olarak tanımlanmıştır. Nitekim Sendikalar Kanunu tek bir işletmenin tamamını yöneten kişileri işveren vekili olarak kabul ederken böyle bir ayrım yapılmamıştır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 54).

İş Kanunu'nun 1. maddesinin 3. ve 4. fıkralarına göre işyerlerinde işveren adına hareket eden, işyerinin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişilere işveren vekili denilmektedir. İşveren vekilinin bu sıfatla çalışanlara karşı muamele ve sorumluluklarından doğrudan doğruya işveren mesuldur. Bu kanunda işveren için ön görülmüş olan her türlü sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri için de aynı şekliyle uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınmış olan hak ve vecibeleri

ortadan kaldırmaz. Fakat kanunda işveren vekilleri için bahsedilen sorumlulukların her işveren vekilinin yetkisi ve görevi ile sınırlı olduğunu, işveren için öngörülmüş olan her türlü sorumluluğu kapsamadığını kabul etmek gerekmektedir (Çelik, 1996, s. 48).

İş Kanununa göre işveren adına hareket eden işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişilere işveren vekili denir. Görüldüğü gibi, işveren vekilini tüm işletmeyi yönetmeye yetkili kişi olarak tanımlayan Sendikalar Kanunu'na kıyasla İş Kanunu'nda işveren vekili daha geniş tanımlanmıştır. Örneğin, bir otomobil fabrikasında fabrika müdürü, personel, üretim, finans müdürleri veya işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almış olan şef ve kalfalar İş Kanunu'na göre işveren vekili olarak kabul edilmektedirler. Sendikalar Kanununa göre ise bu kişiler işveren vekili kabul edilmeyeceklerdir. Sendikalar Kanunu açısından, yalnızca otomobil fabrikasının tümünü sevk ve idare eden genel müdür işveren vekili olarak kabul edilecektir. İşveren vekilinin işveren adına hareket etme yetkisi işin, işyerinin ve işletmenin birtek yönetimiyle sınırlandırılmıştır. Bu sebepten ötürü işyeri dışında işveren vekilliği söz konusu değildir. İşin, işyerinin ve işletmenin yönetimine katılan işveren vekilleri de işverenle olan ilişkilerinde tıpkı işçi gibi, İş Kanunu'nda işçilere tanınmış olan her türlü hak ve hizmetlerden faydalanabilmektedirler. Örneğin, İş Kanununda belirtilen deneme süresi, bildirim süreleri, çalışma süreleri, kıdem tazminatı vb. onlar için de geçerli olacaktır. İşveren temsili açısından özel sektör ile kamu sektörü arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Kamuda çalışanlar için işveren temsilinden de bahsedilebilir. Ancak kamu sektöründe işveren vekillerinin işverenleri ile ilişkileri kuşkusuz özel statülerine göre düzenlenmektedir (Gonello, 2017, s. 11).

Görüldüğü gibi İş Kanunu işveren vekili kavramına geniş yer vermekte ve işveren adına hareket eden, işyeri ve işyeri yönetiminde görev alan kişileri işveren vekili saymaktadır. Örneğin, işveren adına hareket eden bir fabrika müdürü, personel müdürü, atölye şefi vb. işveren temsilcisi olarak kabul edilebilir (Çelik, 1996, s. 48).

1.1.5.2. İşveren vekili kavramının unsurları

a) Temsil yetkisi

İşveren vekili, işyerinde (veya işyerinde) işveren adına hareket eden kişi olarak tanımlanır. Gerçekten de işverenin konumu, bireylere yüklenebilecek görevler bütününü kapsar. Nitekim işveren kişisel taahhüdü nedeniyle çoğu zaman yetkilerini kullanabilecek ve sorumluluklarını yerine getirebilecek durumda olamamaktadır. Bu nedenle işverenin yetki ve görevlerinin yerine getirilmesi işveren vekili olarak adlandırılan kişiye bırakılmıştır. Buna göre işveren vekili, işveren adına hareket eder ve söz konusu yetki ve sorumlulukların yerine getirilmesinde işvereni temsil eder. İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin kaynağı genellikle iş sözleşmeleridir. Bu bağlamda yasa belirtilen işveren vekilliği sıfatının, çalışanlara tanınmış hak ve sorumlulukları ortadan kaldırmayacağını belirtmektedir (İş K. M.2/V). Fakat, uygulamada nadiren rastlanmakla beraber, aradaki ilişkinin vekillik ilişkisi olduğu durumların olduğunu görmek olağandır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 54).

Bir işveren temsilcisine tanınan temsil yetkisi, yazılı olarak veya işyerinde yürütülen bir faaliyet yoluyla olabilmektedir.

b) Yönetim görevi

İşveren tarafından kendisini temsil etme yetkisi verilen her kişi, işveren vekili sıfatını kazanmak zorunda değildir. Zira işveren tarafından kendisine verilen temsil yetkisine ek olarak, sendika uygulamasında işveren vekili sayılacak kişinin yönetim görevinin sınırları daha geniş çizilmiştir: İş Kanununda bu durum, biraz daha dar tutulmuştur. Nitekim sendika uygulamasında işletmenin tamamının yönetimi söz konusu iken, İş Kanunu'nun uygulanmasında birden fazla kişinin işletme, işyeri ve işletmenin yönetiminde görev alması esas alınmaktadır. Bununla beraber, İş Kanunu'nun uygulaması yönünde yönetim görevini devralmış kişilerden bir tek en yüksek buyruk ve yönerge yetkisine sahibi olan kişinin işveren vekili sayılması önerilmektedir. Buna benzer şekilde iş güvencesi hükümleri de 'işletmenin tümünü, sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işverenin tamamını sevk ve idare eden ve çalışanı işe alma ve işten çıkarma vb. yetkisi bulunan işveren vekilleri 'ne uygulanmamaktadır (İş K. M. 18/V) (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 55).

İş Hukukunda işveren vekiline verilen temsil yetkisinin kaynağı genellikle hizmet sözleşmesidir. Nitekim kanunda bu husus dikkate alınarak işveren vekili sıfatının işçilerin hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı ifade edilmektedir. Fakat uygulamada pek rastlanılmamakla birlikte, işveren vekili ile işveren arasındaki temel hukuki ilişkinin esere ilişkin diğer sözleşmelerden biri, örneğin vekalet sözleşmesi , olabileceği ihtimalini de düşünmek gerekmektedir. Bu durumda işçilere tanınan hak ve yükümlülüklerin işveren vekiline ait olduğu hükmü, işveren ile işveren vekili arasındaki temel hukuki ilişkinin bir hizmet sözleşmesi olması şartıyla uygulanabilir (Çelik, 1996, s. 48-51).

1.1.5.3. İşyeri Kavramı

İş Kanunun 1. maddesinin ilk fıkrasında, işyeri 'işin yapıldığı yer' olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında, 'işin niteliği ve yürütümü açısından işyerine bağlı olan yerler ile, dinlenme, çocukların emzirilmesi, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ya da mesleki eğitim verilen yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçların da işyerinden kabul edileceklerini belirtmektedir. İşyerinin eklentileri ve araçları ile ifade edilmek istenen hususlar açık bir şekilde tanımlanmıştır. Fakat bunların dışında kalan, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı olan yerlerin işyerinden kabul edilecekleri yolundaki hükmün yeterli olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. İş yeri, İş Kanunu tarafından, 'işveren tarafından mal veya hizmet üretmek sebebiyle maddi olan ve maddi olmayan unsurlar ile çalışanın beraber örgütlenmiş olduğu birim 'olarak tanımlanır (m.2/I c.2). Öte yandan , aynı yasa, 'İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik itibariyle bağlılığı olan ve aynı yönetimin alt bünyesinde örgütlenmiş yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme , çocuk emzirme, yemek , uyku , yıkanma, muayene ve bakım , beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden oldukları kabul edilir hükmüne yer verdikten sonra : işyerinin , 'işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulmuş olan iş organizasyonu kapsamında bir bütün' olduğunu belirtmektedir (m.2/III). Buna istinaden, işyeri, 'işin yapıldığı yer olan asıl işyeri ile işyerine bağlı yerler ve eklentiler ile araçlardan oluşan ve işverenin belirli bir teknik sebebiyle sürekli

olarak izlediği örgütlenmiş bütün' şeklinde bir tanımlamaya gidilmesi gerekir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 56).

Üzerinde durulması gerekli olan bir nokta da işyeri – işletme ayırımı esaslarının saptanmasıdır. İş Kanunu'nda 'işyeri' deyiminin kullanıldığı, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda da genelde aynı değime yer verilmiş olmasına rağmen, Sendikalar Kanununun 2. maddesindeki işveren vekili tanımında hem işyerinden hem de işletmeden, 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde de işyeri, işyerleri ve işletme toplu iş sözleşmelerinden bahsedilmektedir. Bu sebeple işletme ve işyeri kavramları ile bunlar arasında bulunan sınırın ortaya konulması gerekmektedir. İşyeri- işletme ayırımı Alman Hukukundaki Betrieb – Unternehmen ayırımına benzemektedir. Yapılan bu ayrıma göre, işyerinin daha dar ve teknik olduğu, işletmenin ise iş yerine nazaran daha geniş ve iktisadi manada bir kavram olduğunu kabul etme mümkündür (Çelik, 1996, s. 52).

İşyerinin meydana getirilmesi için önceden bazı unsurların bir araya gelmesi gerekmektedir. Arsa, bina, makine ve tezgâh, malzeme gibi eşya, patent ve alacak hakları gibi haklar, tecrübe, icat ve müşterilerle olan ilişkiler gibi maddi olmayan kıymetler ile insan işgücü (emek) işyerinin unsurları arasında bulunmaktadır. Fakat, bütün bunların bir araya gelmesi de yeterli değildir. İşverenin bu unsurları belirli bir hedefe ulaşmak adına sürekli bir biçimde bir araya getirmesi gerekmektedir. Fakat, bu hedef işletmenin kuruluşunda amaçlanan ekonomik ya da asıl hedef olmayıp dolayısıyla güdülen amaç olarak nitelendirilebilir. Bir işletmeye bağlı işyeri olan fabrikanın amacı doğrudan kar etmek değildir. Sadece bunun için mal üretmek. Eğer öyleyse, işletmenin ekonomik amacının yanında, işyerinin teknik amacına da değinilecektir. Buna göre işyerinin, bir işverenin maddi ve manevi araçları ile belirli bir teknik amacın gerçekleştirilmesi için yararlı ve sürekli olan organize bir bütün olduğu söylenebilir. Buna göre, işyeri bir tek sınai ve ticari amaç hedefindeki yerler değil, hizmet kesimine giren ve ayrıca serbest meslek faaliyetlerinin de yürütüldüğü tüm yerleri, örneğin, avukat, mali müşavir çalışma alanları, hekim muayenehanelerini de içerisine almaktadır (Çelik, 1996, s. 53).

İş yeri kapsamında dinlenme, emzirme, yemek yeme, uyuma, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlular gibi yerler kanunda (İş

Km2/II) kapsam dahilinde değerlendirilse de, bununla sınırlı değildir. Sayılan bu yerler sadece bir kaç örnektir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 59).

İş Kanununda dinlenme, emzirme, yemek yeme, uyuma, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri, avlu gibi diğer eklentiler, işyeri olmasa da işyerinden sayılan yerler arasındadır. asıl işyerinden ve işyerinden sayılırlar. İşin üretimi ve hizmetin ifası için her türlü sabit veya hareketli makine, ulaşım aracıdır. İşverenin, işçiyi bir yerden bir yere, başka bir işyerine götürmek için çalışma süresi içinde kullandığı otobüs, kamyon ve araç tabiattadır. Sabit vinç, araç tabiri içerisindedir. Karayollarındaki buldozerler, dozerler gibi her türlü vasıta ve hizmetin yapılması adına kullanılan ve işyerine bağlı olarak çalışmakta bulunan her çeşit makine vb (Esener, 1978, s. 8).

İşyerine ait olduğu kabul edilen kamyon, araba vb. gibi araçlar sadece birer araç değildir. Örneğin vinç, buldozer gibi iş yeri ve iş makineleri ile ilgili her türlü araç ve gereçler iş yerinden sayılmaktadır. O halde araçların mutlaka işyerinin coğrafi sınırları içinde kalması veya işveren olarak kabul edilen kişinin mülkiyetinde olması gerekmez. Bu nedenle ister kiralık ister başka bir ilişki için kullanılsın, araç işyerinden kabul edilirler (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 59).

İşyerinin Sınırları, yukarıda yapılan tanımdan da yararlanılarak, İş Kanunu'nun 1.maddesinde düzenlenmiş olan işyerinin sınırları çizilebilecektir. Fakat bunun için, yukarıda da belirtildiği üzere, sözü edilen maddenin 2.fıkrasındaki, 'işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı olan yerler 'in kapsamını ortaya koymak gerekmektedir. İşin niteliği ve yürütümünden, yukarıda 'tanım' kısmında belirtilmiş olan esaslara uygun olarak, 'işin teknik bir sebep için organize edilmesi' anlaşılmalıdır. Eğer işyeri ile diğer iş yeri arasında teknik bakımdan bir bağlılık söz konusu yoksa, biri ötekini tamamlamıyorsa, bu yer asıl işyerinden kabul edilmeyip bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bir Yargıtay kararında da iktisaden bir bütün teşkil edecek özellikte birbirini tamamlayıcı yerlerin tek bir işyeri olduğu vurgulanmakta, fakat herhalde bunun yeterli bir ölçüt olamayacağı kabul edilerek, bir yerin bağımsız bir işyeri sayılması için 'o iş gereğince bağlı olmaksızın çalışılan yer' özelliği bulunması üzerinde durulmaktadır. Yargıtayın daha sonra verdiği bir kararda ise yukarıda açıklamalarımızda yer alan esaslar aynen

tekrarlanmıştır. Fakat teknik taahhüdü belirlemek her zaman kolay değildir. Bir yerin işin doğası ve yürütülmesi açısından işyerine bağlı olup olmadığını belirlemek birçok durumda zor olabilir. Bu yerlerin işverenleri ayrı ise bu yerlerin ayrı birer işyeri sayılacaklarını söylemek mümkündür. Örnek verilecek olursa işyerinde buzdolabı üretimi yapan işverene ait buzdolaplarının imal edilip ve satıldığı yerler ayrı işyerleri olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, işin mahiyeti ve icrasının farklı olduğu açık olan iş yerlerinde, konu aynı işverene iki farklı yerde ait olsa da, yine de bir sorun yoktur. Bir işverenin bir gazinosunun ve aynı zamanda bir ilaç fabrikasının olması durumunda bunlar ayrı işyerleri kabul edilecektir. Ancak teknik amacın ilk bakışta ayırt edilemeyeceği durumlar da bulunmaktadır. Bir ilaç fabrikasına sahip olması halinde bunlar ayrı işyerleri olarak kabul edileceklerdir (İşK. M.92/I) (Çelik, 1996, s. 54-55).

İşyerinin devri, işyeri farklı şekillerde el değiştirebilir. İşyerinin sahibinin değişmesi (devredilmesi), devir yolu ile bir işyerinden farklı bir işverene, işverenin ölümü sonucu mirasçılarına, devletleştirme yolu ile devlete geçmesi durumlarında görülür. Ayrıca, ticari işletme niteliğinde olan ticaret şirketlerine bağlı olan işyerlerinin birleşmesi ve nevi değiştirmesine ilişkin bazı durumlarda da işyerinin el değiştirmesi söz konusu olabilmektedir. Uygulamada oldukça sık rastlanan ve bilhassa üzerinde durulan işyerinin el değiştirmesi şekli, işyerinin bir bütün olarak bir işverenden başka bir işverene devridir. İşyerinin devredilmesi konusunda İş Hukukunun özel karakterine aykırı olmadığı müddetçe genel hukuk kurallarına başvurulacaktır. Yargıtay, sorunun Borçlar Kanunu'nun 179. maddesine göre çözümleneceği görüşündedir. Borçlar Kanununun 179. maddesine göre, 'Bir mameleki veya işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devir alan biri, bunu alacaklı olanlara bildirim veya gazeteler yoluyla ilan verdiği tarihten itibaren onlara karşı mamelekin ya da işletmenin borçlarından sorumlu olur, Bu madde uyarınca aktiflerin ve pasiflerin , yani hakların ve borçların ve bu arada hizmet akdi ilişkilerinin işyerini devralana teker teker geçmesi gerekiyorsa da , işyeri devri durumunda borçların ve hizmet ilişkilerinin bir bütün halinde geçeceğini ve böylelikle devralan işverenin kanun gerekliği olarak işçilerin hizmet sözleşmelerine de taraf olacağını kabul etmek, çağdaş ekonomik hayatın ihtiyaçlarına uygun düşmektedir. Bu sonuç işverenin ölümü halinde hizmet akitlerinin, onun şahsının göz önünde alınmadığı durumlarda,

mirasçılarına karşı devam edeceğini hükme bağlayan düzenlemeye (BK m. 347//II) de uygun bulunmaktadır. Bu çözüm, işyeri devrinde işçilerin hizmet akitlerinin sürdürülmesini sağladığından onları koruyucu nitelikte olup İş Hukukunun özel karakteri ve İş Kanunu'nda yapılan düzenlemelerdeki temel görüş ile de uyumludur. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 8. maddesinden çıkarılacak ortak sonuç, işyeri devrinde hizmet akitlerinin devamının kabul edildiği ve yeni işverenin eskisinin yerini aldığıdır. Nitekim, Yargıtayın İş Kanununun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatına ilişkin bir kararında, adı geçen maddedeki 'herhangi bir şekilde bir işverenden başka bir işverene transfer veya değişiklik ' deyimlerinden işyeri devir ve intikalinin mutlak surette Borçlar Kanununun 179 ve sonraki maddelerinde ve Türk Ticaret Kanununun ilgili maddelerinde olduğu gibi teknik alanlarda kullanılmadığı, işyerinde işverenin kişiliğinde farklı şekillerde olan değişikliklerin amaçlandığının anlaşıldığı belirtilerek, 14. maddedeki buyurucu ve bağlayıcı hukuk kuralı uyarınca işyerinin devri halinde hizmet akdi ilişkisinin süreceği, devrin işçiye haklı bir nedenle fesih hakkını vermeyeceği ve sözleşme ilişkisinin kesilmediği sürelerde kıdem tazminatı hakkının da ortaya çıkmayacağı neticesine varılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, işyerinin herhangi bir durumda işverenden farklı bir işverene geçmesi durumunda, ihbar, kıdem ve yıllık ücretli izin hakları durumunda işçinin o işyerinde işverenin her ikisinin dönemine ait hizmet süreleri göz önünde bulundurulur. Eski işveren dönemine ilişkin olup ödenmemiş tatil ücretlerinden ve sosyal haklardan yeni işveren sorumlu tutulamaz. Yeni işveren kendi döneminden sorumlu tutulur. Yargı taya göre, iflas eden şirkete ait ve atıl durumdaki fabrikanın ipotekle alacağı teminat altına alınan bankaya satılarak teslim edilmesi ve bankanın da bu işyerini işletmeye açmadan satışa çıkarması karşısında olay işyeri devri şeklinde nitelendirilemez, işverenin bütün hak ve borçlarının bankaya geçtiği söylenemez ve böylece işçinin şirkette geçen hizmetiyle ilgili ücret, toplu iş sözleşmesi farkı, ihbar ve kıdem tazminatından banka sorumlu tutulamaz (Çelik, 1996, s. 57-58).

İşyerinin kanun kapsamına girmesi, İşyeri denildiği zaman, ilk başta akla, işin yapıldığı mekân gelir. İşin yapıldığı mekânda mal ve / veya hizmet üretimiyle alakalı teknik hedefin izlendiği ve gerçekleştirildiği alandır. Ancak işyeri, bazen sadece işin yapıldığı yerden ibaret olabilir. Nitekim, basit bir çalışma yerinden oluşan küçük

işyerlerinde durum budur. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmetle 'nitelik bakımından bağlılığı olan ve aynı yönetimin altında örgütlenen yerler' (İş K. m.2/II). İşyeri bütünü içinde yer alır. Gerçekten, basit bir çalışma alanından oluşmamış olan işyerlerinde, belirli bir bölümsel işlevleri olan işyeri parçaları, işyeri örgütlenmesi içerisinde yer alır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 57).

a) İşyerini bildirme

İş Kanunu, işyerinin işverence Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesi gerektiğini öngörmüştür. Bildiri, daima işler için zaruri olup İş Kanunu'nun alanına girecek nitelikte bir işyerini oluşturan, devralan, çalışma konusunun bir kısmını veya tamamını değiştiren işverence, bir ay sürede yapılır (İşK.m.3). Bu zorunluluk durumuna uymayan işverenler para cezasına çarptırılırlar (İşK.m.97). Süreksiz işlerde işyerini bildirme zorunluluğu yoktur. (İşK m.8).

b) Uygulamanın başlangıcı

İşyerinin kanun kapsamına alınması üzerine, bildiri veya resen kapsama alma tarihine bakılmaksızın, işyeri niteliğinin kazanıldığı tarihten itibaren o işyeri hakkında kanun hükümleri uygulanır (İşK. M.4) (Çelik, 1996, s. 58).

İşyeri raporlamasının amacı, çalışma hayatının devlet tarafından gerektiği gibi kontrol edilmesini sağlamaktır. Dolayısıyla işyeri bildiriminin işyerinin hukuki varlığı ile bir ilgisi bulunmamaktadır. Nitekim, işyerinde işçi çalıştırmaya başlayan bir işveren, adı geçen bildirim sorumluluğunu yerine getirmese dahi: söz konusu işyeri, işverenin ve çalıştırdığı işçilerin fiilen bu nitelikleri edindikleri günden itibaren, İş Kanunu'nun hükümlerine bağlı olur. Sonra, işyerinin geç bildirilmesi işyerinin hukuken varlık kazanması üzerinde etkili değildir. Çünkü, işyerleri ve işverenler ile işveren vekilleri ve çalışanlar, işyerinin 'bildirim gününe bakılmadan', yasa gereği bu nitelikleri kazandıkları günden itibaren İş Kanunun uygulama alanı içine girerler. (İş K. m.1/III) (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 59).

Bunun gibi , alt işverenin danışıklı işleminde de , alt işverenin çalışanları baştan itibaren asıl işverenin çalışanı sayılır. İşyerinin kapatılması, işyerinin kapatılması ya işverenin kapatma kararı almasıyla veya o yerin en büyük mülki amirinin emri ile olur. İşyerini bildirmenin koşulları;

a) Sürekli bir işin varlığı

İşyeri bildirim yükümlülüğü sadece sürekli işlerin uygulandığı işyerleri için geçerlidir. Buna göre niteliği gereği en fazla otuz iş günü süren işlerin yapıldığı işyerlerine bildirimde bulunmakla yükümlü değildir. Ancak uygulamada süreksiz çalışma için işyeri açılması nadir olduğundan, açılan işyerlerinin bildirilmesi gerekmektedir.

b) Bildirim yükümünü doğuran bir durumun varlığı

İşyerini bildirme sorumluluğu öncelikle işyerinin kurulması için geçerlidir. Bunun dışında her halükarda işyerinin iktisabı, işin konusunun kısmen veya tamamen değişmesi ve nihayet işyerinin kapatılması bildirim sorumluluğunu da doğurur. İş Kanununa göre:

- Bir işyerini kuran,
- Her ne durumda olursa olsun devralan
- Çalışma konusunun bir bölümünü veya tamamen değiştiren ya da herhangi bir nedenle faaliyetini nihayete erdiren ve işyerini kapatan işveren.

Bu durumunu bir ay içinde Bölge Müdürlüğüne bildirme sorumluluğundadır. Bu bildirimde işyerinin unvan ve adresi, çalıştırılan işçi sayısı, çalışmanın konusu, işin başlama ve bitme günü, kendi adı ve soyadı veya unvanı, adresi eğer varsa işveren vekili ya da vekillerinin adı, soyadı ve adresleri muhakkak kayıt olunmalıdır (Esener, 1978, s. 8-9).

c) İşyerini bildirmenin içeriği

İşveren, yapacağı bildirimde işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan çalışan sayısını, çalışmanın konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adı ile soyadını ya da unvanını, adresini, eğer varsa işveren vekil veya vekillerinin ad ve soyadları ve adreslerini gösterecektir. Bu bağlamda, alt işverende, işyerinin tescil edilmesi için işverenden almış olduğu yazılı alt işverenlik akdi ve gerekli olan belgeler ile birlikte, bildirim yapmakla sorumludur. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gereken durumlarda iş müfettişleri tarafından incelenir. İnceleme neticesinde muvazaalı işlemin tespit edilmesi durumunda, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere ilan edilir. Bu rapora tebliğ tarihinden başlayarak altı iş günü içinde

işverenler tarafından yetkili iş mahkemesine itiraz yoluna gidilebilir. İtiraz üzerine, verilmiş olan kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmediğinde veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onaylamışsa, tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin çalışanları, başlangıçtan itibaren asıl işverenin çalışanları sayılır. Şirketlerin tescil kayıtları, ticaret sicili memurluklarının göndereceği belgeler ile yapılır. Buna ilişkin belgeler, ticaret sicili memurluğunca, ilgili bölge müdürlüğüne gönderilmeleri zorunludur.

d) İşyerini bildirmenin süresi

İş yeri altı ay içinde bildirilmek zorundadır. Altı ay içinde yapılacak bu bildirim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerinden işyeriyle ilgili olanına yöneltilecektir. Aksi durumda, söz konusu sorumluluğun süresine uyulmadığı ya da anılan yükümün hiç yerine getirilmediği durumlarda, idari para cezasına çarptırılmaya neden olur. İşverence süresi içinde yapılacak bildirim istinaden bölge müdürlüğü, işyeri için bir dosya açıp verilen işyeri sicil numarasını işverene bildirecektir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 56).

İşyerinin işverence kapatılması: Serbestçe işyeri açabilen işverenin her an işyerini kapatabileceği kabul edilmektedir. Kapatmada kural olarak herhangi bir sebep gösterme mecburiyeti de yoktur. Bunun bir tek istisnasını işyerinde toplu iş sözleşmesinin yapılması için yetkinin elde edilmesine müteakip olarak başlayan zaman diliminde işyerini kapatma durumu oluşturmaktadır. Yasal bir düzenleme olmamasıyla birlikte, Yargıtay'a göre, bir işyerinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin kesinleşmesine müteakip, işveren ancak ekonomik nedenlerle ya da kapatmayı gerektiren haklı nedenlerle işyerini kapatabilir. Yargıtay, grev kararından sonra haklı ekonomik sebep olmaksızın işyerini kapatma kararının ise kanun dışı lokavt olarak değerlendirmesine ilişkin mahkeme kararını da onaylanmıştır. İşverence işyerinin kapatılması halinde durum bir ay içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilir. (İşK m.3). Ayrıca, kapatma nedeniyle işlerine son verilen çalışanların sayısı on ya da daha fazla olması durumunda işverene, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların adlarını ve niteliklerini işten çıkarma tarihinden bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu şubesine bildirmek ile yükümlüdür (İşK. m/son). Kapatılan işyerini altı ay içinde aynı şartlarla tekrardan işletmeye açarak işçi çalıştırmak istemesi

durumunda, işveren bunu uygun araçlarla yayınlamak ve işten çıkarılan çalışanları noter vasıtasıyla duyurmak ve on beş gün içinde başvuru yapanları işe almak mecburiyetindedir. İş kanununa göre kuruluş izni ve faaliyet belgesi alınmadan açılan veya geçici faaliyet belgesi alınmış olması halinde ikinci derecedeki şatları verilmiş olan süre içinde yerine getirmeyen bir işyerinde çalışanların hayatı için tehlikeli bir durumun tespit edilmesi halinde kuruluşu kanunda gösterilen (m.75/C). İşyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan çalışanları ücretlerini işveren ifa etmek ya da aynı ücretle başka bir işe koymak zorundadır (Çelik, 1996, s. 59).

İş tanımı iş kanunlarında yer almamaktadır. Bununla birlikte, toplu iş hukuku içerinde yaralan işletme toplu iş sözleşmesi kavramı bakımından, işletme tanımı büyük önem arz etmektedir. Sonra uygulamada birçok kez, işyeri ve işletme kavramlarının da beraber ya da birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Nitekim, işveren vekilinin, 'İşin, işyerinin ve işletmenin' yönetiminde görev alan şahıs olduğu (İş K.m.2/IV c.1) kabul edilir. Giderek, 'işletmenin' tamamını sevk ve idare eden işveren vekili ile yardımcıları ile 'işyerinin' tamamını sevk eden ve idare edip çalışanı işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri hakkında, iş güvencesi hükümleri uygulanmaz (İş K.m. 18/V). Bunun gibi feshin dayandırılacağı geçerli nedenin, 'işletmenin, işyerinin veya işin' gereklerinden kaynaklanması aranır. (İş K.m. 18/I). Yine toplu işçi çıkarmada işten çıkarma zorunluluğunun, 'işletme, işyeri veya işin gerekleri' sonucunda ortaya çıkması aranır (İş K.m.29/I) (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 59).

1.2. İŞ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye'de çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler; Batıdakine atıfta bulunularak daha sonra başlanmış ve çıraklık kalfalık sistemi içinde ve onun kuralları doğrultusunda belirlenmeye çalışılmıştır. Osmanlı Devleti'nin kuruluşundan sonra gelişen "Ahilik" teşkilatı ile çalışma hayatı ile ilgili kurallar belirlenmeye çalışılmış, ardından Tanzimat döneminde yazılı olmayan kurallar yerine yazılı hukuk kuralları yerini almaya başlamıştır. 1877 yılında Ahmet Cevdet Paşa'nın başkanlığında toplanan heyetin hazırlamış olduğu "Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye", adlı çalışma ile iş

hukukuyla alakalı ilk yazılı olan kuralların toplandığı bir çalışma olmuştur. Mecellede çalışan istihdamı "İcare-i Âdem" başlığının altında düzenlenmiştir. İnsan çalışması; kira sözleşmesinin içinde değerlendirilmiş olup işçi, nefsini kiraya veren biri olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde Mecellenin haricinde iş hukukuyla alakalı düzenlemelere 1869 tarihinde çıkarılan "Meadin Nizamnamesinde de rastalamak mümkündür. Bu nizamnamede çalışanların bir ücret karşılığında çalıştırılabilecekleri kuralı getirilmiştir. Ayrıca; 1865 tarihinde çıkarılan "Dilaver Paşa Nizamnamesi" de vardır ki bu nizamname ile, kömür işlerinde çalışanların hukukuna yönelik bir takım düzenlemeleri içermektedir. Fakat bu nizamnamenin çıkarılmasına rağmen herhangi bir uygulama alanı bulamamıştır. Meşrutiyet döneminde çalışma hayatı ile alakalı mevzuat hazırlıkları sürdürülmüş ve ağır çalışma şartlarına karşı olarak ortaya çıkan tepki ve birbirini takip eden otuza yakın grev olması üzerine 1909 yılında "Tatil-i Eşgal Kanunu" çıkartılmış ve bu anlamda sağlanan bazı haklarda kısıtlamaya gidilmiştir (Baykoca, 2013, s. 5).

1.2.1. İş Hukukunun Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

İnsan, toplumsal bir canlıdır ve en az iki kişinin var olduğu yerde bir çalışan çalıştıran ilişkisinin doğması muhtemeldir. Hayatını devam ettirebilmek için çalışmaya duyulan ihtiyaç insanlık tarihi kadar eskidir. Başından itibaren insan en azından, yemek, barınak, giyinme gibi temel ihtiyaçlarını sağlamak için çalışmak zorunda kalmıştır. Eski çağlarda işçilerin günümüzde ki gibi bir korumaya sahip olamadıkları görülmektedir. Buhar gücünün keşfedilmesiyle beraber ve bunun ardından artan enerji kullanımı ve sanayileşme durumu 'sanayi devrimini' ortaya çıkarmıştır. O güne dek bağımsız bir şekilde çalışan zanaatkarların küçük işletmelerinin yerlerine büyük fabrikalara teşekkül etmiştir. Teknik gelişmelerden sonra seri üretime geçilmesi, fabrikaların gelişmelerini ve dolayısıyla bu fabrikalarda çalışanların sayısının da artması sonucunu doğurmuştur. Sanayileşme ilk zamanlarda İngiltere- Fransa- Almanya üçgeninde bulunan bölgede Batı Avrupa'da ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte aramakta olan işçi sayısına mukabil olarak Avrupa işçi sınıfı da ortaya çıkmıştır. İş hukukunun asıl gelişimi de burada başlamaktadır. Kapitalizmin hüküm sürdüğü ekonomik sistem iş hayatına müdahale

edilmesine olanak vermemekte ve mutlak sözleşme özgürlüğünü kabul ediyordu. Buna göre, sistem kendi içerisinde birtakım düzenlemeler yapmakta, değerini, fiyatını, müşterisini ve satıcısını kendisi oluşturmaktadır. Bu manada, emek piyasasına da müdahale edilmiyor, iş sözleşmesi yapılırken işçi ve işveren kesimleri tamamen özgür bırakılıyorlardı. Fakat uygulamada sermaye gücünü ellerinde tutan işverenler zaman geçtikçe daha da güçlü bir konuma gelmiş, çalışanlar ise hızlı bir şekilde zayıflamışlardır. İşe olan ihtiyacın tüketimden fazla olması, sözleşmenin özgür olması kuralının uygulamalara yansımamasına, genel de sadece sözde kalmasına neden olmakta ve fiili bir sonuç elde edilememekteydi. Yani her ne kadar sözleşmenin tarafları özerk olsalardı, bireysel düzeyde işverenin çalışandan daha da güçlü olması nedeniyle, uygulamada birtakım sorunlar ortaya meydana gelmekteydi. Bunun sonucunda, işçi ve işveren tarafının özgür iradeleriyle ortaya çıkarılması gereken çalışma koşulları, neredeyse tümüyle işverence saptanıyordu. Sanayileşme hareketinin başladığı ilk dönemde, birçok işçi zor ve hayati tehlikesi bulunan, insanlık dışı koşullarda çalıştırıldılar. İngiltere'de günde 18 saatten fazla çalışma durumlarının olması, hamile olan kadınların 18 saat yerin altında ve ağır işlerde çalıştırılmaları, 10 – 13 yaşlarında küçük kız çocuklarının çalıştırılmaları, onları çalıştıranlarca ahlaksız isteklerine maruz kalmaları bu dönemle ilgili belgelerde yer almış olan örneklerden sadece birkaçıdır. İşte bu şartların içerisinde çalışmakta olanın insanları ücretleri çok düşük seviyelere gerilemiş, iş kazaları baya artmış, mesleki hastalıklara yakalanma durumu başlamış, erkek çalışanların işsiz kalmalarının bir sonucu olarak kadın ve çocukların çalıştırılması yaygınlık kazanmış ve çalışma saatleri hemen hemen günün tümünü kapsar bir duruma gelmiştir. Zaman geçtikçe bu sıkıntılar toplumun tümünün zarar görmesi seviyesine kadar varmış, devletin bu soruna müdahalesi ve çalışma hayatını düzenli bir hale koyması gerekliliği zorunlu olmuştur. 1800'lü yılların başlarında ilk çalışma yasaları, daha çok çocuklar ile gençler ve kadınlar gibi özel bir korunma ihtiyacı durumunda olan kişilere yöneliktir. Bugünkü modern işçi işveren arasında bulunmakta olan ilişkilere ulaşılması üç noktadan bir müdahalenin aracılığıyla ortaya çıkmıştır.

a) Devletin müdahalesi: Sosyal devlet olma ilkesi gerekliği Avrupa'nın gündemine gelmesiyle birlikte, devletler zayıf bir konumda olan çalışanı / çalışanları korumaya ve haklarını garanti altına almaya başlamıştır. Yasanın emredici hüküm ve

hükümleri ile işverene yükümlülükler yükleyen, çalışanları koruyan asgari düzenlemelere gidilmiştir. Bir örnek verilecek olursa, çocukların çalıştırılmasının yasaklanması, genç yaşta çalışanların korumaya alınması ile sosyal sigortalar hukukunda bulunan düzenlemeler devletin işçi-işveren ilişkilerinin düzenleme adına yapmış olduğu etkili müdahaleler olarak sıralanabilir.

b) Sendikalaşma hareketi: Çalışma koşullarının belirlenmesinde hem ekonomik hem de inisiyatif açısından daha zayıf olan çalışanlar, kendi aralarında örgütlenerek toplumsal bir karşı güç oluşturmaya başladılar. İlk başlarda yasa dışı olarak adlandırılmakta olan bu örgütler daha sonraları devletlerce tanınıp meşruiyet elde etmişlerdir. Çalışanlar, kendi çıkarlarını savunmak adına örgütlenmeye gidip işçi sendikalarını oluşturmuş ve kurmuşlar, işverenler ise bu duruma karşılık olarak kendi çıkarlarını koruyacak işveren sendikalarını ortaya çıkarmışlardır. Böylece, bugünkü anlamıyla toplu sözleşme, grev ve lokavt hukukunun yasal dayanağının atıldığı söylenebilir.

c) Uluslararası örgütler: Ekonomik nedenler ile ortaya çıkan 1.Dünya Savaşının aka bininde 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO – International Labour Organization) kurulmuştur. Bu örgüt ile işçi, işveren ve devlet üçgeninde geçen çalışma hayatına asgari birtakım düzenlemeler getirilmiştir. ILO'nun kabul etmiş olduğu uluslar arası sözleşmeler ile, bu organizasyona üye olan devletler bakımından çalışma ilişkilerinde işçinin lehine bir çok büyük kazanımlar doğmuştur (Esener, 1978, s. 5).

1.2.2. Modern İş Hukukundan Önceki Dönem

Antik çağda işçilerin haklarını koruma konusunda herhangi bir korumaya sahip olmadığı görülmektedir. Nitekim örneğin Roma hukukuna baktığımızda ustanın çırak üzerinde çok geniş, kapsamlı ve fiziksel cezaları da içeren "şefkatli bir yetkisi" bulunmaktadır. Orta çağda esnaf ve sanatkarların mesleki kuruluşları olan lonca teşkilatı, çırak-kalfa-usta sınıfına dayanan üç kademeli bir korporatif hiyerarşiye haiz idi. O dönemlerde, her meslek kuruluşunda kesin surette bulunması gerekli olmaya çıraklık, lonca hiyerarşisinin ilk adımı olup, ustalık hakkının kazanılmasından önce beklenmek zorunda olunan başlangıç zamanıdır. Orta Çağ'a damgasını vuran loncalar,

söz konusu çağın son dönemine doğru önemli gelişmelere sahne olmuştur. Nitekim meslek ve sanatla ilgili tüm bilgilerin deneyimle öğrenildiği orta çağda loncalar, bilgi hazinesi olan ustaların yetiştirildiği ocaklardı. Loncalara girişlerde belirmemiş katı kuralların olması durumu, bunların, toplumun önemli bir kısmına açık olmayan meslek kurumları olarak kalmalarına olanak sağlamıştır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 29).

1.2.3. Modern İş Hukukuna Geçiş

a) Sanayi devrimi sonrası

Sanayi devrimine kadar bağımsız çalışan zanaatkarlar, sanayi devrimi sonrası fabrikalarda çalışmaya başladılar. Loncaların dağılmasıyla fabrikalarda çalışmaya başlayanlar ise bu dönemde kötü çalışma koşulları ve son derece düşük ücretlerle karşı karşıya kaldılar. Gerçekten de, endüstriyel kapitalizmin başlangıcı, fabrikalarda ve madenlerde işçilerin yoksulluğuna ilişkin birçok vaka çalışmasıyla doludur. Bu konuda, bazı örnekler verilecek olursa, çocuk işçiler; kurumla dolmuş fabrika bacalarının temizlenmesi görevini insani olmayan bir şekilde yaptırılmasıdır. Burada çocuklara elbise giydirilip bacalara sokulur ve alttan ateş yakılarak çocukların nefes alabilmek için yukarıya doğru tırmanmaları ve bu sayede bacanın da bu şekilde temizlenmesi sağlanmış olur. Buna benzer, Belçika'da ki maden ocaklarında çalıştırılan 15 yaşından küçük kız çocuklarının, belirli bir süre sonra ahlaksızlığın en son seviyesine kadar düştükleri: Bir rapora istinaden de bir iplik fabrikasında 10-14 yaşları arasında çalışan 13 kız işçinin işverenleri tarafından kirletildiği ve iş hayatına giren bir çocuğun, nadiren bekaretini koruyabildiği açıklanmıştır. Sanayi devriminin ardından işçi yoksulluğu, temel esasını o zamanın iktisadi görüşlerinde bulur. Gerçekten, o zamanın geçerli iktisadi görüşü olan iktisadi liberalizm, sınırsız bir sözleşme özgürlüğü ile tarafların eşit bir biçimde çalışma şartlarını belirleyebileceği anlayışını içermektedir. Koruyucu sınırlama ve yasaklamalar ise, ekonomik liberalizme göre, iş yaşamını sıkar ve iktisadi güçlerin özgür bir şekilde işlemesine mâni olur. Oysa ki, bu dönemde işveren ile çalışanın eşit haklara sahip olaması, gerçekte sadece biçimseldir. Nitekim, iktisadi liberalizme göre iş koşullarının serbestçe saptanması, sadece kurumsal olarak söz konusudur. Bundan dolayı da söz

konusu dönemin çalışma şartları, gerçekte özgürce yapılmış sözleşmelere dayanmamaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 30).

b) İlk çalışma yasalarının çıkarılışı;

Sanayi devriminin ardından kötü çalışma koşulları, devletin doğrudan doğruya, çalışan-işveren ilişkilerine müdahil olmasına yol açar. Nitekim, bu dönemde yapılmış olan resmi ve özel araştırmaların neticelerinde, birçok farklı devletlerin yasa koyucularının ilk çalışma yasalarını ortaya çıkarmaya sürükler. Bu alanda çıkarılmış olan ilk çalışma yasaları, daha çok, çocuk, genç ve kadın gibi özel olarak korunma gereksinimi içinde bulunan çevrelere yönelir. Çıkarılan ilk çalışma yasalarının yanında, ilk uluslararası çalışmalar da aynı zamanda yürütülür. Nitekim ,1840 yılında Daniel Legrand adlı bir İsviçreli işveren, bütün Orta Avrupa ülkelerini kapsayacak yasaların çıkarılması önerisini, İsviçre ve Fransız yönetimleri ile Alman Gümrük Birliği'ne bildirir. Atılan bu ilk adım ile 1890 yılında toplanan Berlin Konferansı'nda hedefine ulaşır. Gerçekten, Berlin Konferansı'nda çocukların çalıştırılma yaşları ve çalışma zamanlarını sınırlanması ile çalışan sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı olmak üzere, dilek niteliğinde ortak bazı kararlar alınır. Berlin Konferansı'nı 1913 yılındaki Bern Konferansı izler (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 31).

c)1914-1945 dönemi;

Birinci Dünya Savaşı'nın çıkmasıyla birlikte iş hukuku ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalar ve düzenlemeler de engellenmiştir. Ancak Birinci Dünya Savaşı sonunda eski Sovyetler Birliği'nde ortaya çıkan devrimci hareket (1917), iş hukukunda bazı önemli değişikliklere yol açmıştır. Öte yandan, savaştan sonra imzalanan Versay Antlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (1919) kurulmasına neden olmuştur (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 32).

d) 1945 sonrası;

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin çoğu, daha önce eski Sovyetler Birliği'nde kabul edilen çalışma kuralları sisteminin baskısı altına girdi. Bu ülkeler için geçerli olan tek ilke, iş ilişkilerinin tamamen devletin yetkisine bırakılmasıydı. Buna cevaben Batı Avrupa ülkelerinde sosyal adalete dayalı liberal bir modern iş kanunu oluşturma çabaları devam etmektedir. Öte yandan İkinci Dünya

Savaşı'nın patlak vermesiyle birlikte birçok uluslararası kuruluş ortadan kayboldu. Nitekim Birleşmiş Milletler Teşkilatı ile imzaladığı bir anlaşma uyarınca uluslararası uzman kuruluş kimliğine bürünen Uluslararası Çalışma Örgütü, iş hukuku ile ilgili uluslararası anlaşma ve tavsiyelerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. . Dünyada 1980'lerde küresel bir sermaye piyasası ortaya çıktı. Bu bağlamda özellikle surların yıkılması (1989) soğuk savaş dönemini sona erdirmiş ve yeni dünya düzeninin oluşumunu hızlandırmıştır. Artık 90'lar, dünya ekonomisinin küreselleşmeye uyum sağlamaya çalıştığı bir dönemin başlangıcı olarak kabul ediliyor. Böylece ulusal ekonomilerin dünya ekonomisi ile bütünleşmesi, ekonomik büyüme ve ulusal kalkınma için vazgeçilmez bir koşul oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak üretime uluslararası bir kimlik kazandıran küreselleşme, dünya ölçeğinde gelişen büyük sanayi işletmelerini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca ağırlıklı olarak yüksek teknolojinin baskıcı etkisi nedeniyle dünya pazarlarında kıyasıya rekabet ortaya çıkmaya başlamıştır. Üretimin uluslararası bir boyut kazanmasıyla ortaya çıkan tüm bu değişim, sanayi toplumunun üzerinde yeni bir dönemin, yani post-endüstriyel toplumun özel koşullarının ortaya çıkışı olarak algılanmalıdır.

f) Çalışma yaşamında esneklik;

Çalışma hayatındaki esneklik, ilk olarak 1970'lerin ortalarından günümüze ve özellikle 1973 yılında patlak veren petrol krizi sonrasında Avrupa Birliği'ne dahil olan ülkelerde dikkat çekmeye başlamıştır. Gerçekten, Avrupa'nın ileri seviyede sanayileşmiş olan ülkeleri, II. Dünya Savaşı ile beraber 1970'li yılların ortasını da içine alan sürede, istikrarlı bir ekonomik büyüme yaşamış ve de ekonomik olarak kalkınmışlardır. Bu dönemde, uygulanan sosyal refah ile alakalı politikaları, sosyal hakların anayasa ve yasa düzeyinde güvenceleşmesi düşüncesiyle, katı (mutlak buyurucu) nitelikli kuralları mevzuata adete perçinlemiştir. Bu bağlamda, Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan ve sınırsız sözleşme serbestisinin egemen olduğu klasik liberal dönem, kamu (devlet)müdahalesinden uzak olduğu için, kuralsızlığı yaşarken, ilk iş yasalarının kabul edildiği karışmacı katı nitelikteki dönem, buyurucu kuralları kabul etmek zorunda kalmıştır.Nitekim,19. Yüzyılın ortalarından itibaren, ekonomik yapının yol açtığı sosyal sorunları çözmek üzere getirilen kurallar, temelde sefalete, yoksulluğa ve eşitsizliğe yöneldiği için, mutlak buyurucu ve giderek, katı niteliğe

sahip olmuştur. Gerek I. Dünya Savaşı'nın ardından ve gerekse Büyük Dünya Buhranı (1929) sonrasında getirilen kurallar, hep bu katılığı taşımıştır. Bunda, 1919'da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nce oluşturulan katı nitelikteki uluslararası normların payı büyüktür. Nitekim, Örgüt içinde, uluslararası normların oluşturulması sırasında eski Sovyetler birliği ile Sosyalist blok içinde yer alan bağlı diğer ülkeler, bu tür katı normların yaratılmasında başrolü oynamıştır. Bunların delegelerinin gerçek anlamda üçlü yapıyı (devlet/işveren/işçi katılımını) yansıtmayışı, Örgüt içinde çok sayıdaki katı nitelikte, uluslararası normun oluşturulmasına uygun bir ortam yaratmıştır. İşçinin korunması adı altında kurallarda katılık sağlamasının ardında yatan esas neden ise, dile getirilmese de serbest piyasa ekonomisini uygulayan kapitalist ülke sistemlerinin kuşatılması olmuştur. Ancak, ileri derecede sanayileşmiş kapitalist ülkeler, ekonomik düzenleri istikrarını korudukları sürece, bu tür katı kurallarla baş edilmiştir. Bunda, talebi uyarıcı Kynes'ci politikaların izlenmesinin ve Taylor'cu üretim sisteminden Fordist üretim sistemine geçilmesinin etkisi büyüktür. Fordist üretim sisteminin başarısı da bir yanda standart tüketim kalıplarının oluşmasına ve diğer yanda da geniş ve istikrarlı pazarların varlığına bağlı kalmıştır. 1970'li yıllarda patlak veren ekonomik kriz ve beraberinde getirdiği işsizlik, üretim ve istihdam yapısındaki değişiklikler ve gelişmiş bilgi teknolojilerinin sağladığı küreselleşme, hem katı ticaret kurallarına, hem de Fordist üretim anlayışına, hem de uluslararası ekonomiye aykırıydı. Burada bu durumlara alternatif olarak günümüzde çalışma hayatında esneklik kavramı önerilmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 32-35).

Batı Avrupa'da; İş Hukukunun gelişimi şu şekilde özetlenebilir:

a) İşçi sınıfının doğuşu.

b) İş Hukuku her şeyden önce işçilerin özel hukuku niteliğini taşıdığından,

doğuşu çalışan sayısının artması ve bunların korunması gerekliliği duyulması şartlarının gerçekleşmesine bağlı kalmıştır.

c) Kapitalizm her iki koşulluda beraberinde getirmiştir. İlerleyen tekniğe bağlı bir şekilde, kapitalizmin gelişmesi 18.yüzyılın son dönemlerinde ilk başta İngiltere olmak üzere ekonomik açıdan ileri olan Batı Avrupa ülkelerinde sanayinin de gelişmesine neden olmuştur. Makine gücü ve fabrika işletmesi çalışma etkilerini

göstermeye başlamış ve bir yandan da ileri ölçüdeki iş bölümü ve öte yandan seri üretim çalışanların bir hayli çoğalmasına sebep olmuştur.

d) Akit serbestisi ilkesi ve sonuçları

İktisadi liberalizmin uygulamaya koyduğu "yapsınlar, geçsinler" kuralının uygulanmasıyla bireysel güç ve çalışmanın en üst düzeye ulaşacağı ve ekonomik hayatta da uyumu ortaya çıkaracağı kabul edildi. Bunun için işçi ve işverenlerin ücret ve diğer çalışma koşulları üzerinde devlet baskısı olmaksızın sözleşme özgürlüğü ile anlaşmaları gerekiyordu. Buna göre, çalışma ilişkileri tamamen bireysel olarak düzenlenmiştir. İşveren ve çalışanın ortak bir amaç etrafında bir araya geldiği ve işin her iki tarafın karşılıklı sadakat ve desteğine bağlı olarak birlik ve beraberlik esasına dayalı olduğu inancı olsa da bu durum zamanla devam etmemiş ve ortadan kalkmıştır. Çalışma ilişkilerinin her iki tarafını oluşturan işveren ve çalışan, karşıt çıkarlarla karşı karşıya kaldı. Böyle bir durumda her iki taraf da kendileri için en uygun koşulları aramaya başladılar. Böylece hizmet sözleşmesi, Borçlar Hukuku'ndaki satış sözleşmesi ve benzerleri gibi, tek bir emek ve ücretin mübadelesini ifade eden varoluşsal bir sözleşme haline gelmiştir (Çelik, 1996, s. 4).

1.2.4. Çağdaş İş Hukukuna Geçiş

Kapitalist ekonomik düzeni benimseyen Batı Avrupa ülkelerinde, topluma zarar veren çatışmalara neden olan dengesizlikleri ortadan kaldırmak için iki farklı yol izlenmiştir. Bunlardan ilki devletin iş hayatına mevzuat şeklinde müdahalesini içeren yolu, diğeri ise işçi ve işverenlerin kendi kendilerine yardımlaşma hareketi içinde örgütlerini (sendikalarını) oluşturup haklarını korumaya yönelik yapılan çalışmaları kapsamaktadır. İşçi ve işverenlerin kendi kendine yardım hareketleri çok yavaş bir gelişme içinde olduğundan, devletin işçiler ile onları istihdam edenler arasındaki hukuki ilişkileri aksatmayacak şekilde düzenlemek için iş hayatına müdahale etmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Kanun koyucunun bu durumdaki çalışmaları sonun da çalışanları korunması için, işverenlere cezai yaptırımlı borç ve sorumlulukları veren ve emredici kuralları içine alan bir iş mevzuatı ortaya çıkmıştır. Bununla da yetinilmemiş, İş Hukukunun gelişmesi devam ederek işverence tek bir taraflı olarak

hazırlanıp çalışana benimsetilen kötü çalışma şartları çalışanları işverenlere ve devlete karşı bir hayli uzun süren mücadelelere itmiş sendikalaşma yasaklarının kalkması yal birlikte çalışanlar işverenin karşısında güçlü bir şekilde çıkabilmek adına sendikalaşma yolunu bulmuşlardır. Nihayetinde sendikaların ortaya çıkıp güç kazanmasıyla da çalışanlar sendikalarının aracılığıyla toplu sözleşme yapma hakkını elde etmişler ve çalışma şartlarının konulmasında söz sahibi Söz sahibi bir duruma gelmişlerdir. Bu gelişmenin neticesinde çalışanın haklarını ve kişiliğini kabul eden çağdaş İş Hukuku doğmuştur (Çelik, 1996, s. 5).

1.3. İŞ HUKUKUNUN TÜRKİYE'DE Kİ TARİHSEL GELİŞİMİ

1.3.1. Tazminattan Önceki Dönem

a) Anadolu ahi birlikleri

Ahi teşkilatı, XIII. Yüzyılın ilk yarısı ve XX. Yüzyılın başlarına kadar Anadolu'nun yerleşim yerlerindeki esnaf ve sanatkar örgütlerinin işçi yetiştirme, işletme ve denetimini düzenleyen bir kurum olmuştur. Nitekim Anadolu'da çırak, kalfa ve usta arasındaki ilişkiler ahiret birliklerinde vücut bulur. Bu anlamda ahi teşkilatı, belirli bir zaman ve kademede durarak pişirilen çırak-çırak, kalfa-usta hiyerarşisini ortaya koyarak ve bunların içinde yetişenleri birbirine bağlayarak sanatı ahlaki ve mesleki ilkeler üzerine kurmuştur. baba-oğul ilişkisi şeklinde samimi bir bağla sahneler.

b) Gedikler

Anadolu ahiliği, XVIII. Yüzyıldan itibaren gediklere, yani başka bir deyişle lonca örgütlerine dönüşür ve XX. Yüzyılın başlarına kadar, Osmanlı toplumunun ekonomik ve ticari ilişkilerini etkilemektedir. Ahiliğin gediklere dönüşüm durumu, hiyerarşik bir yapı içerisinde bir ara statü olarak kalfalığın ortaya çıkmasına sebep olur. Nitekim, gedikler kalfalık statüsünü ortaya çıkarıp, artık çırakların hemen kendi adlarına çokta büyük olmayan bir işyeri kurup usta statüsüne geçirilmeleri olanağını da ortadan kaldırmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 37).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde iş hayatına daha çok dokuma tezgâhlarına ve el sanatlarına dayalı zanaatkarlık hakim olmuştur. Bu işletmeler, çok sayıda işçi çalıştırma ihtiyacını gerektirmeyen ve mesleki örgütlenme tarafının işçi-işveren ilişkisine ağır bastığı yapılardı. Bu yapılardan biri olan Ahilik, 13. yüzyıl ile birlikte iş hayatını düzenleyen ana kurumdur. Ancak gerek bu kurum gerekse diğer tekke ve loncalar, usta unvanına ulaşana kadar gerekli olan çırak, çırak, kalfa ve usta ilişkilerini düzenlemekte, meslek gruplarının gelişmesini sağlayan, hizmet içi sorunları çözme işlevlerine sahiptir ve bir meslekte belirli bir uzmanlık düzeyine sahiptir, ancak yazılı kanuna uygun değildir. Örgütlere dayalı olmadıkları söylenebilir. Osmanlı Devleti'nde Mecelle, yazılı bir hukuk kaynağı olarak iş hayatıyla ilgili bazı önemli düzenlemeler getirmiştir. Örneğin Mecelle'de çalışanların ücretlerinin düzenlenmesi ile ilgili şartlar vardır. Meşrutiyet döneminde sendikalaşma ve grev hareketleri de yaşandı. Bayram-ı Eşgal Kanunu ve Teşvik-i Sanayi Kanunu o dönemde çıkarılan önemli düzenlemelere örnektir. Ancak Birinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle, söz konusu yasaların uygulanması mümkün olmamıştır. Cumhuriyetin ilanından önce yeni Türkiye'de Parlamento Hükümeti iş hayatıyla ilgili bazı yerel çalışmalar yapmıştır. Çalışma hayatının yasalaşması bir zorunluluk olan ilk kanunları, 12 Eylül 1337 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden İşçilerinin Haklarına Dair Kanun ve Kömür Tozları Kanunu'dur. sosyal güvenlik sistemimiz. Yine 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'nde alınan bazı kararlar Türkiye Cumhuriyeti'nin iş hayatının şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra çalışma hayatı ile ilgili ilk kanun Haftalık Tatil Kanunudur. 15.06.1937 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk iş kanunu olan “3008 Sayılı İş Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Devletçilik ilkesi, çıkarıldığı andan itibaren devletin çok fazla müdahalede bulunduğu bir dönem olması nedeniyle hukuk üzerinde yoğun bir etki yapmıştır. Bu kanunda işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi esas olarak toplum yararını ön plana çıkarmaktadır. Sınıf kavgalarını önlemek düşüncesiyle grev ve lokavt yasaktır. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasından sonra iş hayatında yasallaştırma hareketi ivme kazanmıştır. Sendikalaşma hareketleri iş hukuku alanına girmiş, 15.07.1963 tarih ve 274 sayılı Kanun ile grev ve lokavtlara izin verilmiştir. Toplu pazarlık hakkı tanındı. 1967 yılında çıkarılan ve ikincisi olan 931 sayılı İş Kanunu, 1971 yılına kadar yürürlükte kalmış ve yerini Sayılı İş Kanunu almıştır. 2003 yılında yürürlüğe giren ve

halen yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun 14. Madde hariç tutulmuştur. 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile toplu iş kanununa ilişkin yasal düzenlemeler yenilenmiştir. Yine 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Türkiye'de ilk kez iş güvenliği alanında özel bir kanun yürürlüğe girmiştir (Er, 2014, s. 16).

1.3.2. Tanzimat'tan Cumhuriyete Kadarki Dönem

Tekelci özellikleri ile gedikler, gelişen Osmanlı sanayisinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle Tanzimat'tan sonra küçük bir kısım hariç gedikler ortadan kaldırılmıştır. Böylece sanayi devriminden sonra Batı Avrupa'da görüldüğü gibi, o zamana kadar Osmanlı meslek ve sanat hayatında bağımsızlığını koruyan zanaatkarlar artık sermaye sahiplerine bağımlı hale gelmekte ve onlarla çalışan çırak, çırak ve kalfalar kaybetmektedir. gelecekte bağımsız ustalar olma hayalleri. Tanzimat dönemindeki iş yaşamı ile alakalı düzenlemelerin başlarında Mecelle (1877) gelir. Fakat, Mecellenin iş hayatına getirmiş olduğu hükümler, bireyci –liberal görünümlüdür. Çünkü, Mecelle çalışan ile işveren arasında bulunan iş ilişkilerinin, biçimsel bir serbestlik ortamında çözüme kavuşturulmasını benimser. Bunun sebebi de o zamanki ekonomik hayatın, küçük üretime dayalı olması ve liberal iktisadi görüşlerin, döneme hâkim olmasıdır. Bunun dışında, söz konusu dönemde Maden Nizamnamesi (1863) ve Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865) gibi özel işçi gruplarını koruyan düzenlemelerin çıkarıldığı görülür. Meşrutiyet döneminde, kısım bir şekilde de olsa, iş hayatıyla alakalı hukuki düzenlemelerin getirilmesi hareketi sürer. Fakat, bir çok yabancı sermayenin egemenliğinin altında bulunan sanayi işyerlerinde çalışan işçiler, ağır çalışma koşulları ile karşı karşı kalmaktadırlar. Bu baskıyı kabul etmeyenler, hak alma eylemlerine girişir. Bunlara karşı ise, yabancı sermaye çevrelerince ortaya çıkan hoşnutsuzlukların göğüslenebilmesi için, Tatil-i Eşgal Kanunu (1909) çıkartılarak, hükümetten imtizaçlar alınıp kurulan ve genel hizmetlerle alakalı faaliyetlerde bulunan kurumlarda sendika kurulması yasak edilir ve ortaya çıkacak toplu iş uyuşmazlıklarının, seçilecek olan temsilciler vasıtasıyla çözüme kavuşturulması esası benimsenir. Uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluyla çözümlenmesine kadar da aynı yasa gereğince, işçilere iş bıraktırmak (grev yaptırmak)

yasaklanır. Cumhuriyet ilan edilmeden önce toplanan Türkiye Büyük Millet Meclisi, Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın zor koşullarına rağmen, çalışma sorunlarıyla ilgilenmekten geri kalmamıştır. Nitekim, Zonguldak ve Ereğli kömür alanında çalışan maden işçileri için çıkartılan 115 ve 151 sayılı yasalar, adı geçen dönemin ürünüdür (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 37).

1.3.3. Cumhuriyet Dönemi

a) Cumhuriyetin başlangıç yılları

17 Şubat 1923 tarihinde, İzmir'de Türkiye İktisat Kongresi toplanır. Türkiye İktisat Kongresi, kronolojik olarak Cumhuriyetin ilan edilmeden önce gerçekleşmesine rağmen, Atatürk (Cumhuriyet) döneminde izlenmiş olan ekonomi ve çalışma siyasetlerinin esas taşlarından birisini oluşturur. Bu manada, Türkiye İktisat Kongresi, çalışanların faydasına olarak, sendika hakkının tanınması ve iş güvenliğinin sağlanması somut işçi isteklerini kabul eder. Buna karşılık olarak, toplu iş ilişkileri yönünden önem taşıyan toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, benimsenen temellerin arasında yer almaz. Cumhuriyetin ilk yıllarında iş yaşamına ilişkin olarak çıkarılmış olan ilk özel yasa, Hafta Tatili Yasası'dır. Atatürk döneminin ilk yıllarında, genel nitelikteki bir iş yasasının çıkarılması fikri de önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim, bu yoldaki girişim ve çabalar, 1924 yılında meclise ulaşır, faka buna ilişkin tasarının yasal bir boyut alması gerçekleşmez. Öte yandan, bu dönemde toplu iş ilişkilerinin, yeterli bir şekilde gelişmediği de görülür. Bunun ise, iktisadi ve hukuki sebepleri vardır. Bunlardan ekonomik nedenler ele alınacak olunursa, ülkemizdeki sanayileşmenin, o dönem için bir hayli yeni olduğu görülür. Nitekim yeni kurulan Cumhuriyet, Osmanlı Devleti'nin tarım ağırlıklı iktisadi yapısının üstüne kuruludur. Bu bağlamda, o dönemde Türkiye'de mevcut 65.245 işletmede, 1927 yılı sanayi sayımına göre,256.855 kişi çalışmakta ve bu işletmelerin %71,5'i 1-3 kişilik işyerlerinden oluşmaktadır. Sanayileşmenin bu denli geri olduğu bir dönemde ise, çalışma yaşamıyla alakalı düzenlemelerden ve de bilhassa, toplu iş ilişkilerinden önemli bir gelişmenin beklenmesi yerinde olmaz. Buna benzer, bazı hukuki düzenlemeler de toplu iş ilişkilerinin adı geçen dönemde gelişmesine mâni olmuştur. Bu bağlamda,

kamu kesiminde sendika ve grev hakkını ortadan kaldıran Tatil- Eşgal Kanunu, Doğu kentlerindeki ayaklanma sebebiyle çıkarılıp sendika kurmayı zorlaştıran ve adeta imkânsız bir hale getiren Takrir-i Sükûn Kanunu, 1924 Anayasası ile Medeni Kanun'un Liberal-özgürlükçü özüne rağmen engel teşkil etmiştir. Ayrıca,1926 yılında çıkarılan Borçlar Yasası'nın toplu iş sözleşmesini ''umumi mukavele'' adı altında düzenlemesine karşılık olarak, söz konusu düzenleme, bu dönemde grev hakkı ve sendika özgürlüğünün bulunmaması sebebiyle, kendisine önemli bir uygulama alanı bulamamıştır (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 38).

a) Devletçiliğe Geçiş

Atatürk'ün 1930'lu yıllardan itibaren devletçilik ilkesine dayalı çalışma politikası, toplumsal nitelikli yasaların çıkarılmasına neden olur. Bunlar arasında genel sağlığın korunması, ulusal bayram ve resmi tatillerde dinlenme, sanayi işyerlerinde ve madenlerde meslek kursları açılmasına ilişkin kanunlar özellikle belirtilmelidir. Nihayetinde devletçilik ilkesine uygun bir çalışma hayatının ortaya konulması gerekliliği, Atatürk'ü genel bir iş kanununun ortaya çıkarılması gerektiği fikrine sevk eder. Nitekim bu taslak 1936 yılında kanunlaşmış ve 1937 yılında 3008 sayılı İş Kanunu adı ile yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı iş Kanunu'nun önemli özellikleri olarak, söz konusu bu yasanın, iş ilişkilerine sosyal bir boyut kazandırarak bu açıdan yaklaşması, kapsamının dar tutulup fikir işçilerinin tamamını uygulama alanının dışında bırakılması ve ''Türk milletinin kaynaşmış ve ayrıcalıksız bir kitle olduğu'' düşüncesiyle grev ile lokavtın yasaklanmış olması gösterilebilir.

b) Çok-partili döneme geçiş

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye Cumhuriyeti'nin Birleşmiş Milletler Teşkilatı'na dahil olması ve ülkede çok partili demokratik sisteme geçişle birlikte toplumsal nitelikli kanunlar çıkarma faaliyetini de beraberinde getirmektedir. Bu anlamda başta sosyal sigortalar, sendikalar ve iş mahkemeleri olmak üzere birçok farklı kanunun çıkarıldığını belirtmek gerekir.

c) 1961 Anayasası dönemi

1961 Anayasası, çalışma hakkı, sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkını tanımış ve büyük ölçüde toplumsal ilkelere dayalı bir

anayasa unvanını kazanmıştır. Bu sosyal vakıflar çerçevesinde Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır.

d) 1982 Anayasası ve sonrasında uluslararası ortam

12 Eylül 1980'de Türk Silahlı Kuvvetleri'nin harekatını takiben bazı sendikaların faaliyetlerine ara verilmiş, tüm grev ve lokavtlara ara verilmiştir. Toplu pazarlık hakkının askıya alındığı 1980-1983 ara rejiminde toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanmaktadır. Ancak daha sonra kabul edilen 1982 Anayasası da 1931 Anayasası gibi sosyal haklara geniş yer vermiştir. Ancak 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'ndan farklı olarak kısmi özgürlük esasına dayanmaktadır. 1982 Anayasası ile atılan temeller doğrultusunda yeni sendikalar ve toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunları çıkarılmış ve söz konusu kanunlarda önemli değişiklikler yapılmıştır. Öte yandan, ülkemizdeki, sosyal ve iktisadi yapılanma, 1980'li yıllarından itibara hızlı bir değişim uğramıştır. Gerçekten, o döneme kadar korumacılığın sayesinde belli bir düzeye gelmiş olan yerli sanayinin, var olan bu modelin içinde kalkınmayı sağlayamayacağının fark edilmesi üzerine, ancak dış (uluslararası) rekabet ve global piyasalara açılmasıya birlikte gelişebileceği anlaşılır.

Ayrıca,60'yıllar içinde başlatılan Avrupa Ekonomik Topluluğu'na girme süreci de yeni model arayışlarının bir sonucu olmuştur. Nitekim, Türkiye Batı Avrupa ülkelerinin bütünleşmesi süreci içinde, 1963 yılında Avrupa Ekonomik Topluluğu'yla bir ortaklık kurulmasını içeren bir anlaşma olan Ankara Antlaşması'nı imzalar. Söz konusu anlaşma, hazırlık ve geçiş dönemleri ile son dönemi içerir. Bunlardan ilkin, hazırlık dönemi tamamlanır ve Türkiye, 1969 yılında geçiş dönemi için hazır olduğunu açıklar. Ancak, başlangıçta Türkiye'nin fazlaca istekli olduğu görülmez. Çünkü, söz konusu dönemde Türkiye'nin kalkınma modeli, devlet korumacılığına dayanmakta bu ise, Topluluk temelleriyle çelişmektedir. Nitekim, Türkiye, 80'li yıllardan itibaren korumacılığın büyük ölçüde terk edilmesinin ardından, Topluluk içinde gerçekten yer almak ister. Bu kez de 1973 yılındaki petrol krizinin ardından Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve gerileme ortamı, Topluluk üyelerinin Türkiye'yi ortaklığa alma niyetini büyük ölçüde engeller. Bu bağlamda, işçilerin Topluluk içinde serbestçe dolaşacak olmaları, AET-ülkelerini ve de özellikle, Almanya'yı rahatsız

eder. Buna karşın, ikinci dönemi oluşturan geçiş dönemi, Katma Protokol'ün yürürlüğe konulduğu 1973 yılında başlamış ve Topluluk ile Türkiye arasında sınai ürünlerde bir gümrük birliğinin kurulmasını kapsamıştır. Nihayet, 6 mart 1995 tarihinde Konsey ve 13 Aralık 1995 gününde de Avrupa Parlamentosu tarafından Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki gümrük birliği anlaşmasının onaylanmasıyla birlikte, son dönem olarak adlandırılıp tam üyeliğe doğru gidiş biçiminde algılanan yeni bir aşamaya varılır.

Böyle bir bütünleşme süreci içinde Türkiye'nin göz önünde bulundurması gereken en önemli etkenlerden biri, küreselleşmenin beraberinde getirdiği uluslararası ekonomik rekabet faktörüdür. Nitekim, söz konusu rekabetin haksız rekabete dönüşmesi için pazar ülkesinin kurallarının Pazar içi kurallarla uyumuna çalışılır. Bu bağlamda, halen Türkiye de demokratikleşmenin de ötesinde, iktisadi hukuk kurallarını Avrupa Birliği üyesi ülkelerin mevzuatları uyumlu kılma çalışmalarını devam ettirmektedir. Öte yandan, Türkiye, Karadeniz Ülkeleri Ekonomik İşbirliği'nin de üyesi olan üyesi olan bir ülkedir. Söz konusu ekonomik Pazar içinde, Türkiye'nin katılmayı istediği Avrupa Birliği'ne üye bulunan ülkelerden biri olarak, Yunanistan da yer almaktadır. Bunun gibi, Romanya'da, hem Karadeniz ülkeleri Ekonomik iş Birliği'ne katılmış ve hem de Avrupa Birliği'yle bir ortaklık anlaşması imzalanmıştır. Ancak, Karadeniz Ekonomik İş birliği, henüz uyum çalışmalarına başlayabilmiş değildir.

e) Üçüncü bin yılda Türk çalışma yaşamı

1990'lı yıllarda Türk çalışma hayatı, yasal iş güvenliği ile birlikte esnekliği yoğun bir şekilde tartıştı. 158 sayılı ILO-Sözleşmesi'nin onaylanmasına rağmen Türk iş mevzuatının gerekli uyumun sağlanamamış olması, köklerini 1936 tarihli ve 3008 sayılı iş Kanunu'ndan alan 1475 sayılı iş Kanun'un eski olduğu kanaatine varılıp, uluslararası rekabetin körüklemiş olduğu rekabet ortamının ihtiyaçlarını karşılayamaması ve bu yasanın ekonomik kriz ortamları için gerekli olan esnekliğinin olmaması gibi değişik etkenler, yeni bir iş Kanunu'nun kabul edilmesine neden olmuştur. Gerçekten, siyasi oy kaygısıyla yasalaştırılan ve kamuoyunda ''iş güvencesi yasası'' olarak da bilinen 9.8.2002 tarihli ve 4773 sayılı yasa, 15 Mart 2003 gününden sonra yürürlüğe girmiş, fakat uzun ömürlü olamamıştır. Bu bağlamda, 22.5.2003

tarihli ve 4857 sayılı iş Kanunu, daha önceki 1475 sayılı iş Kanunu'nu, kıdem tazminatıyla alakalı14 üncü maddesi dahil olmamak üzere, yürürlükten kaldırmış ve 10 Haziran 2003 gününden sonra uygulanmaya konulmuştur. Halen uygulanan 4857 sayılı İş Kanunu, Cumhuriyet dönemimin dördüncü iş Kanunu'dur. Bu yasa, daha önce bilhassa, işçi kesimleri tarafından talep edilen yasal iş güvencesi ile işveren kesimince istenilen esneklik temellerine ve de AB normlarına geniş bir ölçüde uygun düşmektedir. Buna karşın, kıdem tazminatına ilişkin fon tartışmaları, henüz ortadan kalkmış değildir. Ayrıca, önümüzdeki dönemde toplu iş hukukunda yapılacak esaslı değişikliklerin, İş Kanunu'yla bireysel iş hukuku alanında yaratılan gelişmeleri izlemesi beklenmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2009, s. 43).

Genel olarak Türkiye'de İş Hukukunun gelişimi yukarıda da açıklandığı gibi sanayinin gelişmesine ve işçi sayısının artmasıyla alakaladır. Ülkemizde de Avrupa'dakine benzer bir sanayinin kurulması yakın bir zamanda olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında ve hatta Cumhuriyetin ilk yıllarında iş hayatının genellikle dokuma tezgâhlarına ve el sanatlarına dayalı olması, çok sayıda işçinin çalışmak zorunda kalması ve kitlesel üretime dayalı sanayileşmenin bir türlü engellenememesi gibi durumlar iş Hukukunun gelişmesini de engelleyen farklı nedenler arasındadır. Genel kabul görmüş bir ayrım doğrultusunda Türk İş Hukukunun gelişimini Tanzimat Öncesi Dönem, Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi ve Kurtuluş Savaşı Sonrası Dönem başlıkları altında üç bölümde incelemek mümkündür.

1. Tanzimattan Önceki Dönem

Bu dönemin özelliği, çalışma hayatının düzenlenmesinde örfi hukuk kurallarının kaynak olarak kullanılmasıdır. Orta Çağ'da Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan şirketlere benzer meslek (zanaatkar) organizasyonlarına bu dönemde Türkiye'de de rastlanmaktadır. Dinin çalışma hayatına etkisi ile ülkemizde "zaviye" adı verilen esnaf birlikleri oluşturulmuştur. İslam ilkelerine göre belli şartlar sağlanmadan meslek ve sanat yapmak mümkün değildi. Bir mesleğe veya sanata girmek ve ilerlemek için gerekli şartlar "Fütüvvet" adlı bir kaynakta yazılı olarak bir araya getirilmiştir. Buna göre her meslek veya sanat dalında bir hiyerarşi içinde ilerleme, çıraklık, kalfalık ve ustalık olmak üzere üç aşamada meydana gelmektedir. Zaman geçtikçe ihtiyaçların dayatılması sonucunda bu tür örgütlere karşı dinin etkileri azalmış ve 11. veya 12.

yüzyıldan sonra yerini lonca adı verilen örgütler almıştır. Böylece din farkı gözetmeksizin herkesin zaviye dışındaki genel bir toplantı yerinde törensiz bir şekilde bir araya gelme ve mesleki sorunlarını çözme imkanı ortaya çıkmıştır. Kökleri çok eskilere dayanmakla birlikte Osmanlı İmparatorluğu'nun kuruluşundan sonra gelişen "Ahilik", iş ilişkilerini dini ve ahlaki temellere dayandıran önemli bir teşkilat olarak ortaya çıkmıştır.

2. Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

Bu dönemin özelliği, örf ve adet hukukunun yerini yazılı hukuk düzeninin (mevzuatın) alması gerçeğinde kendini göstermektedir.

a) Tanzimat Dönemi

Bu dönemde çıkarılan kanunların başında Mecelle (1877) gelmektedir. Mecelle'de iş hayatı ile ilgili bir takım hükümlere yer verilmiştir. Ancak dördüncü bölümde "İcare-i ademi" (erkek kirası) başlığı altında toplanan bu hükümler, tüm çalışma ilişkilerini düzenlemeye yetkili değildi. Aslında Roma Hukuku'na benzer şekilde Mecelle'de insan işi bir kira sözleşmesinde düzenlenmiş ve işçi (ecir) ruhunu kiralayan kişi olarak kabul edilmiştir. Mecellenin işçi-işveren ilişkileri konusundaki düzenlemesinde kölelik ruhunun görüldüğü, işçinin bir tek hizmet yönüyle değil, çoğu zaman beraber yaşadığı ve çalıştığı işverene şahsi olarak ya da manen bağlı olduğu ve böylelikle yaptığı düzenlemeyi aşırı ilkel, bireyci ve liberal bir görüşe temellendirmiş olduğu idaa edilmiştir.

Mecelle haricinde İş Hukuku ile ilgili kaynakların yer aldığı yazılı kaynaklar'' işçinin ücret-i layık ve kendi rızası '' ile çalıştırılacağını ön gören 1863 tarihli Maden Nizamnamesi ile kömür, işçileri için 1865 yılında çıkarılan ama uygulamaya konulmayan Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Ücretli iş mükellefiyetinin var olduğu bu nizamnameye göre, Ereğli sancağında ortaya çıkan 14 kazadan toplanmış olan 13 yaşından 50 yaşına kadar ki erkekler, tarım işlerinin aksamaması için, on ikişer gün münavebe ile ocaklarda çalışma zorunluluğu bulunmaktaydı. Bu nizamnamenin ardından işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının yer aldığı, madenlerdeki iş mükellefiyetini kaldıran 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır.

b) Meşrutiyet Dönemi

Meşrutiyette de belirli bir sisteme dayanmamakla beraber, iş hayatının birtakım bölümlerini düzene koyan mevzuatın çıkarılmasına devam olunmuştur. Özellikle Birinci Meşrutiyet'in sona ermesinden sonraki yıllarda birçok yabancı sermayenin elinde bulunan bazı sanayi işyerlerinde işçilerin çalışma koşullarının ağır olduğu ve ücretlerin çoğunun düşük olduğu bilinmektedir. İkinci Meşrutiyet ile birlikte, ağır çalışma şartlarının tepkisiyle meşrutiyetçi hareketten faydalanılarak ilan edilen ve birbirini izleyen yaklaşık olarak otuza yakın grev ortaya çıkmasıyla, 1325 (1909) yılında Tatili Eşgal Kanunu çıkarılmıştır. Adı geçen bu kanun, hükümetten, imtiyaz ve ruhsat alarak kurulmuş olan ve umumi hizmetlerle ilgili faaliyetlerin gerçekleştirildiği mekanlarda sendika kurulması men edilmiştir.

3. Kurtuluş Savaşından sonraki dönem

İş Hukukunun bu dönemdeki gelişimi, aşağıdaki ayırıma göre incelenebilir:

a) Cumhuriyet ilan edilmeden önce Büyük Millet Meclisi Hükümeti zamanında iş hayatı ile alakalı kanunların çıkarılmasında takip edilecek husus kesin bir şekilde belirtilmemişti. Hatta bütün çalışma hayatını kapsayacak genel bir iş kanunu çıkarılması fikrine karşı, bunun riskli olabileceği, geri kalmış iş alanlarının gelişmesine engel olunacağı fikri savunularak, her iş alanı veyahtu bölgesi için ayrı kanunların çıkarılması gerekliliği öne sürülüyordu. Bir tek kömür bölgesinde uygulanması için çıkarılan işçiyi koruyucu emirlerin bulunduğu 12 Eylül 1337 (1921) tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile 114 sayılı Kömür Tozları Kanunu ikinci görüşün kabulü sonucunda çıkarılmıştır. İlk fikre uygun olarak, Cumhuriyetin ilan edilmesinden hemen sonra hazırlanan 13.1.1340 (1924) tarihli Mesai Kanunu Layihası bir hayli liberal temellerinden kaynaklı olarak çalışanın geniş bir biçimde korunması gerekliliğini savunan karşı görüşün diretmesinden dolayı kanunu bir şekil alamamıştır. Kurtuluş Savaşının kazanılmasının ardından Türkiye'nin ekonomik olarak gelişmesi ve yükselmesi adına izlenecek yol hakkında hükümetçe yapılacak çalışmalara yol göstermesi amacıyla 1923 Şubat'ında İzmir'de Türkiye İktisat Kongresi toplanmıştır. Türkiye'nin bütün yanından tarım, sanayi, ticaret ve çalışan kesiminden seçilmiş olan temsilcilerin katılmış olduğu kongrede Misakı İktisadi Esasları ve Yabancı Sermaye

Hakkında Hükümete İbraz edilen Esaslar ile Çiftçi, Tüccar, Sanayi ve İşçi Gruplarının Ekonomik Esasları saptanmıştır.

b) Cumhuriyetin ilanından sonra

- İlk İş Hukuku Kanunları: Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 1924 Anayasası, dernek kurma hakkını tanımıştır ve 1924 yılında çeşitli değişikliklerle halen yürürlükte olan Hafta Tatili Kanunu 1926'da İş Kanununa İlişkin Yükümlülükler.
- 3008 Sayılı İş Kanunu: Devletçilik ilkelerine uygun bir çalışma düzeni oluşturacak genel bir İş Kanunu çıkarılması zorunluydu. Daha önce çıkarılan Borçlar Kanunu, iş hayatına ilişkin hükümler de içermekle birlikte, sözleşme özgürlüğüne dayalı bir kanun olması ve liberal özelliklerin hâkim olması nedeniyle yeterli görülmedi.
- Dernekler Kanunu: 1938 yılında çıkarılan Dernekler Kanunu ile sınıfa dayalı cemiyetlerin kurulamayacağı ilkesi kabul edilerek, birlik kurulması yasaklanmıştır.
- İkinci Dünya Savaşı ve Milli Koruma Kanunu: 1940 yılında çıkarılan 3780 sayılı Milli Koruma Kanunudur. Bakanlar Kurulu'na "olağanüstü durumlarda devletin ekonomik ve milli savunma açısından yapısını güçlendirmek amacıyla" yetkiler, özellikle İş Kanunu ve ilgili mevzuatta çıkarılan düzenlemeleri,
- 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı'nın yerine 308 sayılı İş Kanununun uygulanması ile yetkilendirilen ve Ekonomi Bakanlığı bünyesinde kurulan Çalışma Dairesi'nin yerini almasından sonra, İş Hukuku alanında birçok kanuna imkan sağlanmıştır. Bu dönemde çıkarılan önemli kanunlardan bazıları arasında, 1938 tarihli Dernekler Kanununda yapılan değişiklikle getirilen 1947 tarihli 5019 sayılı Sendikalar Kanunu, 1952 tarihli 5953 sayılı Basın İş Kanunu, ve 1954 tarihli 6379 sayılı Deniz İş Kanunu.
- 1961 Anayasası ve müteakip kanunlar: 27 Mayıs 1960 tarihindeki ihlallerden sonra çıkarılan kanunların başında 1961 Anayasası gelmektedir. Anayasa'nın 42. maddesinden sonra 'İstihdam Hükümleri' gelmektedir.
- 12 Eylül 1980 Harekatı Sonrası Düzenlemeler: Tüm grev ve lokavtlar ertelenmiş, erteleme kapsamına giren işyerlerinde işçinin kendi iradesi, ahlakı ve iyi niyeti dışında hiçbir nedenle işten çıkarılmayacağı hükme bağlanmıştır. sağlık

nedenleri. 2364 sayılı Kanun ile Yüksek Hakem Kuruluna, süresi dolan sözleşmeleri gerekli değişiklikleri yaparak yeniden yürürlüğe koyma görev ve yetkisi verilmiştir.

- 1982 Anayasası ve Sonrası Kanunlar: 1982 Anayasası'nda çalışma hakkı ve görevi (md. 49), çalışma koşulları ve dinlenme hakkı, 'Çalışmaya İlişkin Hükümler' başlığı altında doğrudan İş Kanununu ilgilendirmektedir.
- (md. 50), grev ve lokavt hakkı (md. 54) ve ücretlerde adaletin sağlanması için ayrı bir başlık altında (md. 55). Bunun dışında sosyal güvenlik haklarına ilişkin hükümler de (madde 60, 61) Anayasa'da yer almaktadır (Çelik, 1996, s. 5-14).

İKİNCİ BÖLÜM

SURİYELİ SIĞINMACILARIN TÜRK İŞ HUKUKUNDAKİ DURUMLARI

2.1. GÖÇTEN ÖNCE VE SONRA TÜRKİYE'DEKİ SIĞINMACILARIN İŞ HUKUKU

2.1.1. Göçten Önce Türkiye'deki Sığınmacıların İş Hukuku

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. maddesinin herkesin dilediği gibi saha çalışması yapabileceği ile sözleşmeler yapıldığı ve özel teşebbüs özgürlüğü olduğu belirtiliyor. Anayasanın 16. maddesinde, yabancılar adına temel hak ve özgürlüklerin uluslararası hukuka uygun bir biçimde yasalarla sınırlandırılabileceği kuralı, bunları çalışma hakkı için de geçerlidir (Tiryakioğlu, 1997, s. 81).

Yabancıların çalışma hakkı ile ilgili bir diğer düzenleme ise 1994 yılında Türkiye'ye Sığınma Sağlayan veya Türkiye'den Sığınmak İçin İkamet İzni İsteyen Bireysel Yabancılar ile Sınırımıza Gelen Yabancılara Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'tir. Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG 30.11.1994/22127. Madde 27'de yer almaktadır. Madde uyarınca, sığınmacıların ülkede kaldıkları süre boyunca çalışma hakları sınırlandırılmış; mülteci ve sığınmacıların çalışmaları genel hükümlere tabi olacak şekilde düzenlenmiştir. Yabancıların Türkiye'de çalışmasına ilişkin genel hükümler, 4817 Sayılı Yabancıların 2003 Yılı Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, R.G. 06.03.2003/25040. (YÇİHK) ve buna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerdir. YÇİHK ile yabancıların Türkiye'de kaçak çalışmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. 2003 tarihli ve 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu ile Türkiye'deki yabancı yatırımcıların Türk vatandaşları ile aynı haklara sahip olmaları sağlanmaya çalışılmıştır (Pusch, 2010, s. 79).

YÇİHK 5. maddede, Türkiye'de en az 6 ay ikamet izni bulunan yabancıların çalışma izni başvurabilecekleri belirtilmektedir. İlk yasa, Türkiye'deki yabancılarla çalışma fırsatları genişletildi. İkincisi, Türkiye'de çalışacak yabancılar çalışma izni

almak ve buna bağlı olarak çalışma izni şartı bu bağlamda düzenlenmektedir. Üçüncüsü, çalışma izni verme yetkisi Hazine Müsteşarlığı'ndan alınmış olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na devredilmiştir (Töre, 2014, s. 160).

Türkiye göç yollarında yer alan bir ülkedir kaçak göç hareketi sıkça yaşanmaktadır, çünkü Türkiye sık sık iltica edilen bir bölgede bulunuyor. Türkiye bir sığınak ülkesi olarak yasadışı göç hareketleri ya da işgücünün güvenliği ya da zulm edildikleri için kaçak olarak Türkiye'den yapılanlar her ne kadar Türkiye'deki yabancıların çalışma haklarının düzenlenmesi yasadışı yabancı emeğe ilişkin herhangi bir düzenleme içermemektedir. Türkiye'ye genel olarak yasadışı yabancı işçiliğe aşağıdaki yollarla girmektedir. Bunlar, yasa dışı giriş yapanlar, yasal ve yasa dışı giriş yapanlar, yasal giriş yapanlar, başka bir ülkeye taşınmak isteyenler ve geçiş sürecinin uzaması nedeniyle yasa dışı çalışan, yasal olarak giriş yapan, Türk vatandaşlığına başvurmuşlar. Türkiye'de bekleyen ve oturma izni olanlar ile mülteci olarak çalışanlardan oluşmaktadır (Dönmez Kara, 2015, s. 48-49).

Sığınma ülkelerinin vatandaşlarına verilen çalışma izninin Türkiye'ye yoğun bir şekilde taşındığı görülmektedir. İzinlerin tamamına yakını çalışma izni olarak verilmiştir. Son dönemlerde Suriye'den gelmiş olan göç istatistiklerine paralel bir şeklide, çalışma izinlerinin birçoğu Suriye vatandaşlarına verilmiştir. Suriyeli vatandaşları sırasıyla İran, Irak ve Afganistan takip etmektir. 2014 öncesi göç dalgasının Suriye boyutlarına verilen çalışma izni sayısının Türkiye tarafından daha iyi anlaşılma eğiliminde olduğu görülmektedir. 2013 Çalışma izni istatistikleri dikkate alındığında, Suriyelilerin 2012'de 794, 220 ve 2011'de 118 kişi olduğu görülmüştür. Ülkemizde 2,5 milyonu aşkın Suriyelinin olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çoğunun istihdam olanaklarına sahip olduğu söylenebilir. Kayıt dışı sektörde geçim kaynakları için çalışmak zorunda olanlarda bulunmaktadır (Dönmez Kara, 2015, s. 35).

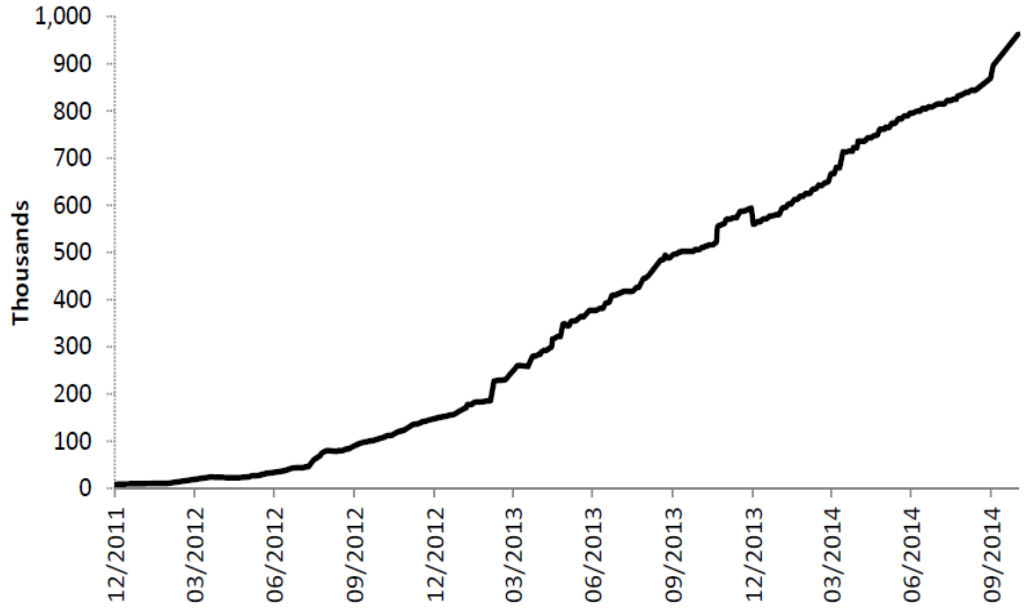
2.1.2. Göçten Sonra Türkiye'deki Sığınmacıların İş Hukuku

2011 Baharında başlayan Suriye İç Savaşı milyonlarca Suriyeliyi yerinden etti. Birleşmiş Milletler (BM) rakamlarına göre, yaklaşık 5 milyon Suriyeli sığınmacıların

komşu ülkelere kaçtı ve bu ülkeler daha sonra tüm MENA bölgesi ve Avrupa'nın çoğu üzerinde ciddi ekonomik / politik yankı uyandırdı. Yalnızca Türkiye, 2016 sonu itibarıyla 2,8 milyondan fazla Suriyeli sığınmacıyı kabul etti. 2014 yılına kadar bu sığınmacılar Türkiye'nin Güneydoğu çevresine yayılmış ve özellikle mülteci kamplarının inşa edildiği şehirlerde yaşamışlardı. 2014'ten sonra, sonunda bir Avrupa ülkesine kabul edilme umuduyla Türkiye ve hatta diğer ülkelerdeki diğer bölgeleri seçmeye başladılar. Dolayısıyla, 2012'nin başından 2013'ün sonlarına kadar, mülteci akını gerçekten bölgesel işgücü arz şokunu ortaya çıkarmıştır. Sığınmacıları resmi çalışma izinleri yoktu; ancak, ucuz kayıt dışı vasıfsız işgücü sağladıkları için, bölgede yaşayan yerlilerin işgücü piyasası sebebiyle kendilerine iş imkânı bulabildiler (Tümen, 2016, s. 456-460).

Suriye'de Mart 2011'de başlayan iç çatışmanın ardından Kuzey Suriye'den Türkiye'nin Güneydoğu bölgelerine kitleler halinde göç dalgaları olmuştur. Ateş altında yakalanan kişiler, kısa sürede evlerini terk etmek zorunda kaldı. Türkiye'deki sığınmacıların geldiği şehirler ve Türkiye'deki sığınmacıları oranı şu şekilde sıralanabilir:, Hama (% 7,5), Rakka (% 11), Halep (% 36), Lazkiye (% 9), Haseke (% 5,4) ve İdlip (% 21),. Bu şehirler Türkiye sınırına çok yakın. Kalan %10 lük kesim ise, sınırdan nispeten uzak olan diğer şehirlerden geldi. BM rakamlarına göre 2011 sonu itibariyle kayıtlı sığınmacı sayısı sadece 8.000 civarındaydı. Şekil (1), 2013'ün sonunda sığınımacıların sayısının arttığını göstermektedir. Daha sonraki dönemlerde ise bu sayı 560.000'e çıktı ve süreç hala devam ediyor. Sığınmacılar ilk başlarda çoğunlukla Türk hükümeti tarafından inşa edilen ve işletilen barınma merkezleri veya kamplarda bulunuyorlardı. Ancak zamanla kampların dışında yaşayan sığınmacıların nüfusu da arttı. Türkiye Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) tarafından yapılan anket sonuçlarına göre, Suriyeli sığınmacıların yaklaşık dörtte üçü Haziran 2013 itibarıyla kamp dışında yaşıyordu. Kamp dışında yaşayanların çoğu ayrıldıklarını bildirdi (Ceritoğlu, Yunculer, Torun ve Tümen, 2017, s. 7).

Şekil 1: Türkiye'deki kayıtlı Suriyeli sığınmacıların sayısı



Kaynak: http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=224.

Türkiye, dini, siyasi, bölgesel ve insani nedenlerle, hiç kimseden korkmadan Suriyeli sığınmacılara kapılarını açtı. Bu nedenle, nüfusun büyük bir kısmı Türkiye'ye sığındı. Kuşkusuz, Suriyeliler, kardeşleri Türkler 'in ve dini ve coğrafi bütünlüğü ile ne kastettiklerini biliyorlardı (El-Hamevi ve Yakut, 2018, s. 14).

Türkiye'deki Suriyeliler hem kampların içinde hem de dışında yaşıyor. Kamplarda yaşayanların çoğu, kamp dışındakilere göre refah ve sosyal olanaklar açısından daha iyi durumda. Buna karşılık, Suriyelilerin yaklaşık %85'i kampların dışında yaşıyor. Bu nedenle, Suriyelilerin Türkiye'de karşılaştığı sorunlar, ana unsurların dışında kalan kamplarda kent merkezlerinde yaşamaktadır. Şehirlerde yaşayan sığınmacıların sosyal uyumunda birçok sorun bulunmaktadır. Öncelikle kısa vadeli ve geçici bir durum olarak görülen göç dalgası kalıcılaşıyor. Bu durum kaçınılmaz olarak göçmenlik etkisini kabul eden ve göç eden kişilerin psikolojisine ve tepkilerine neden olmaktadır (Oytun ve Gündoğar, 2015, s. 10).

Türkiye'deki Suriyelilere gelince, Suriyelilerle birlikte olumsuz tepkilerin başlangıcında Suriyelilerin yerel halk arasında farklı dil, kültür ve

yaşam tarzlarında ortaya çıkan sorunlar sayılabilir (Oytun ve Gündoğar, 2015, s. 16).

Ekonomik olarak, Suriyelilerin büyük çoğunluğu daha düşük eğitim seviyesine sahip insanlardan oluşmaktadır. Bilimsel araştırmalar, eğitim düzeyi ile gelişme, ekonomik büyüme ve politik ve sosyal gelişme arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Çakmak, 2008, s. 33).

Türk hükümeti, öncelikle tüm insan haklarını garanti altına almak ve yabancıların Türkiye'de hareketini kolaylaştıracak idari prosedürleri sağlamak için Türkiye'deki yabancıların varlığını düzenleyen yasaları iyileştirmek için çalışmaktadır. En büyük olumlu adım, Türkiye'deki dış ikamet yasalarının İçişleri Bakanlığı güvenlik kurumlarından aynı bakanlığa ait sivil kurumlara dönüştürülmesi oldu. Göçmenlik Dairesi Genel Müdürlüğü kurulmuş ve denetlemek üzere bir sivili idare atanmıştır. Göçmenlik Genel Müdürlüğü, çalışmalarına başlamış ve yerlerinden edilmiş kişilerin, sığınmacıların ve yabancı göçmenlerin Türkiye'de oturma ve çalışma izinlerini düzenlemeye başlamıştır (Gonello, 2017, s. 62).

Geçici koruma hizmetleri; sağlık hizmetlerine erişim, eğitim, iş piyasası, sosyal yardım ve çeviri hizmetleri gibi diğer hizmetleri ve elektronik iletişim gibi kamu hizmetlerine katılma hakkını içerir. Yönetmelik ayrıca geçici koruma talepleri ile birlikte getirilen tüm ihtiyaçlar ve taşıtlarla ilgili olarak veya geçici koruma başvurusu sırasında kendilerine gönderilebilecek amaçlar için özel gümrük prosedürleri öngörmektedir (Esener, 1978, s. 26).

15 Ocak 2016'da Türk hükümeti, Türkiye'deki Suriyeliler için bir süredir beklemekte olan "çalışma izinlerini" düzenleyen bir düzenleme yayınladı. "Çalışma izni", altı aydır "geçici koruma" sisteminde yer alan Suriyeliler için mevcut olacak ve böylece belgelerini aldıkları şehirde çalışabilecekler. Onlara sağlanan, onaylanan kota veya "kota", Türkiye'deki vatandaşlara kıyasla Suriyeliler için yüzde 10'dur. İşveren, işveren istediği iş için Türk işçilerini bulamazsa, bu "kotayı" arttırmayı bırakır. Kota, tarım ve hayvancılık için de farklıdır ve her devletin kendine ait bir raporu vardır. Bir Suriyeli 10'dan az işçi ile çalışan işyerlerinde çalıştırılabilir ve STK'lar da Suriyelileri çalıştırabilir. Yasada önemli bir nokta, Suriyelilerin genel asgari ücretten daha az para ödemelerine izin verilmediği ücretler ve bunlara uygulanan sosyal güvenlik yasaları

ile ilgilidir. Türkiye'deki Suriyeli işçilerin sömürülmesine kör bir göz atmak mümkün değildir. Teminat yetersizliği nedeniyle Suriyeliler uzun saatler boyunca çalışıyor ve asgari ücretten daha az ücret ödeniyor. Çoğu durumda, onlara ücret ödenmez ve yasa dışı işten kaçınırlar. Ayrıca, Türk hükümetinden gelen son istatistiklere göre, Türkiye'de okul çağındaki 663.000 Suriyeli çocuğun yüzde 60'ı okullara kayıtlı değildir ve çocuk işçiliği bu kadar düşük bir eğitim oranının temel nedenlerinden biridir. Bununla birlikte, bu tür bir mevzuatın yürürlüğe girmesi kadar önemli, "çalışma izninin" çözülmesi için yeterli olmadığı pek çok sorun vardır. Türkiye'de Suriye işçiliği için en yaygın kullanılan üç ana sektör- inşaat, tekstil ve mevsimlik tarım – Türkiye ekonomisi için en fazla kayıt dışı gelir oranına sahiptir. Her ne kadar son yıllarda kayıt dışı gelirlerin payı "karaborsa", Türkiye'nin milli gelirinden yüzde 35'ten yüzde 25'e düşmüş olmasına rağmen, yalnızca Suriyeli sığınmacılar için değil, çalışmayan Türk vatandaşları için bile sömürü olarak yer açılmıştır. Artık Suriyelilerin çalışma hakkı olsa bile, bunların önemli bir kısmının "kayıt dışı ekonomi" nin bir parçası olarak bu üç sektörde çalışmaya devam etmesi bekleniyor. Türkiye ekonomisinin yapısal sorunları kaldığı sürece "çalışma izinleri" verilmesi sığınmacıların sömürülmesini engellemeyecektir. Beyaz yakalı mesleklere gelince Mühendisler, mimarlar gibi. İşverenler hükümete vergi ödedikleri sürece, onları istihdam etmeleri için tek teşvik, meslektaşlarına göre daha az maaş ödemek. Suriye işçiliğine de güveniyorlar, Suriyeliler için istihdam oranının aynı işyerindeki personelin yüzde 10'undan az olmasının nedeni olarak, İstanbul Bilgi Üniversitesi'ndeki "iltica yasası" profesörü Birtan Tokelzu, çalışma hakkının temel bir hak olduğunu belirtti. Türkiye vatandaşları ve vatandaş olmayanlar içindir. Bu nedenle, Suriyelilerin istihdamı için yüzde 10'luk kota anayasaya aykırı değildir, sadece yasalarla değil. Başka bir deyişle, Türk hükümetinin bu mevzuatla yaptığı şey, fiili bir durumu meşru bir tanıma durumuna dönüştürmektir. Türkiye ekonomisi, mevcut işsizlik oranı yüzde 11 ile, piyasaya giren milyonlarca yeni işçiyi işe getirdi. Ve hükümet "Kota yüzde 10" olarak bir tür hukuki beyanda bulundu: Anayasada henüz Suriyeli sığınmacılar için çalışmamasına aykırılık olmasına rağmen. Tüm Suriyelilerin Türkiye'de çalışma şansı olmayacaktır. Tüm bunlara rağmen, Suriyeli çalışan sığınmacıların Türk İş Kanunu'nunca muhattap alınmaları, Suriyeli sığınmacıların sömürülmesini önleyeceği için çok olumlu bir adımdır. Ebeveynlere adil iş gücü

hakları verilmesi, çocuklar arasında istihdam oranını azaltmada ek bir faktör olacaktır. Yeni yasaların çıkarılması, Türk hükümetinin Suriyeli sığınmacılara yönelik olumlu politikasını da yansıtıyor. Bu hamle hem Türk vatandaşlarının hem de sığınmacıların yıllarca gecikmiş haklarını vererek verilmesi gereken gecikmiş bir hakkıdır. Türk hükümeti, Suriyeli sığınmacıları ve politikalarını şekillendirmedeki durumlarını da göz önünde bulunduruyor. Böylece "çalışma izinli" Suriyeliler, haklarının daha iyi korunmasını sağlayacak sendikalar akıtılabilecekler. Bu bağlamda, Türkiye'de 20 muhalif sendika toplantısı olan Devrimci Sendikalar Birliği, türlerine birincisi, "çalışma izinleri" verilmesini ve Suriyelilere eşit haklar verilmesini destekleyen bir açıklama yaptı (Esener, 1978, s. 27).

Bu durumda, Suriyeli sığınmacılar için en dezavantajlı durumun hala devlet düzeyinde geçici bir şekilde konumlandırılmış oldukları ve bu geçici durumun onlar için geliştirilecek politikaları belirlediği söylenebilir. Geçerlilik algısı ayrıca yasal statüsünü de belirler. Adından da anlaşılacağı gibi, Türkiye'deki Suriyeliler "geçici koruma" statüsünde değerlendiriliyor. Bu statünün, ulusal mevzuatta tanımlandığı üzere mülteci olarak tanımlanmış olan kişilere verilmiş olan bazı kritik haklarından mahrum sınırlı bir kapsamı vardır. Çalışma izni bu haklardan ilkidir. Suriyeliler, Türkiye'de bu konuda tarih boyunca birkaç kez bazı sınırlı adımlar atıldığını ancak hiçbirinin tamamen açık çalışma izniyle Suriyeli sığınmacıların içeriğinde bulunmadığını tespit etti. En son değişiklik Ocak 2016'da yapılmıştır. Bu yönetmeliğe istinaden, çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca bireysel ya da kurumsal seviyede alınabilmektedir. Yönetmelik, bir işletmede çalıştırılabilecek toplam yabancı çalışan sayısının, toplam çalışanları yüzde onunu geçemeyeceği, fakat mevsimlik tarım veya hayvancılık durumlarında, çalışma izninin gerekmediği ve böyle bir sınırlamanı bulunamayacağı hakkında hükümler içermektedir. Suriyeli çalışanlar için en önemli şikayetlerden birini teşkil eden düşük ücret sorunu, bu yönetmelikte belirtilmiş olan "geçici koruma sağlayan yabancılar için asgari ücretin altında hiçbir ücret alınmaması" koşulu ile üstesinden gelinmeye çalışılmıştır (Resmî Gazete, 20.06.2015).

Geçici koruma ile ilgili olarak 6458 Sayılı Kanun'un 91'i. maddesi değiştirilmiştir. Buna göre, sığınmacıların Türkiye sınırına kitlesel olarak gelmesiyle birlikte ülkesine geri dönemeyen kişilerin derhal ve geçici olarak korunmasını

amaçladıkları veya sınır geçişinin geçici koruma altına alındığı belirtildi. Geçici korumaya ilişkin prosedürlerin Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği vurgulandı. Bu kapsamda Geçici Koruma Yönetmeliği 22'nin çıkarılmasıyla birlikte geçici koruma altındaki kişilere ilişkin hak ve yükümlülükler gibi düzenlemeler bir yönetmelikle düzenlenmiştir (Dönmez Kara, 2015, s. 37).

Türk hükümeti, öncelikle tüm insanların haklarını güvence altına almak ve Türkiye'deki yabancıların Türkiye'deki varlığını düzenleyen idari prosedür yasaları sağlamak amacıyla Türkiye'deki yabancıların hareketini kolaylaştırmak için iyileştirme çabası içindedir. En büyük olumlu adım, Türkiye'deki dış ikamet kanunları bakanlığının aynı bakanlığın güvenlik kurumlarına, sivil kurumlara dönüştürülmesiydi. Göçmenler Genel Müdürlüğü kuruldu ve denetlemek üzere bir sivil idare atandı. Göçmenler Genel Müdürlüğü çalışmalarına başlamış ve yerlerinden edilmiş kişiler, sığınmacılar ve yabancı göçmenler Türkiye'de oturma ve çalışma izinlerini düzenlemeye başlamıştır (Kalou, 2016, s. 62).

İçişleri Bakanlığı tarafından Tablo-1'e göre verilen geçici koruma İlk 10 kapsamındaki Suriyelilerin dağılımı aşağıdaki haritada da gösterilmiştir.

Şekil 2: Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin İlk 10'u Dağıtım şekli aşağıda olduğu gibidir



Kaynak: www.goc.gov.tr

Şehirleri ve Suriyeli sığınmacıların oluşturdukları tabloyu göz önünde bulundurduğumuzda geçici koruma yasası altındaki Suriyeli sığınmacıların nüfusuyla karşılaştırıldığında.

Tablo 1: Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'deki Şehirlerde Geçici Koruma Altında Dağıtılmaktadır.

2018	İl Nüfusu (1000 Kişi)	Suriyeli Nüfus (1000 Kişi)	Sığınmacıların Nüfus Oranı %
Hatay	1.555.165	391.694	25.19
Kahramanmaraş	1.112.634	92.730	8.33
Osmaniye	522.175	45.521	8.72
Gaziantep	1.974.244	333.518	16,8
Adıyaman	610.484	26.789	4,39

Kilis	13.825	126.248	96,50
Şanlıurfa	1.940.627	428.838	22.10
Diyarbakır	1.673.119	30.280	1,81
Mardin	796.237	95.516	12,00
Batman	576.899	20.045	3,47
Şırnak	483.788	14.959	3,09
Siirt	322.674	3.426	1.06

Kaynak: www.goc.gov.tr.

2.1.3. Suriyeli Sığınmacıların Kayıt Dışı İstihdama Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Kayıt dışı istihdam; Suriyelilerin ekonomi üzerindeki etkilerine baktığımızda kayıt dışı istihdam üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Farklı yönlerden Türkiye ekonomisine katkıda bulunurken bazı yönlerden olumsuz etkileri de beraberinde getirmektedir (Yıldız, 2017, s. 35).

Türkiye uzun süredir sığınmacılar için yasadışı bir şekilde çalışıyor "çalışma izni" vermeye yönelik çalışmaların hızlanması bilhassa sayıları çok sayıda aşan Suriyeli sığınmacıların başta inşaat, tekstil ve hizmet gibi sektörlerde olmak üzere birçok farklı alanda istihdam edilmesi beklenmektedir. AFAD tarafından yayınlanan "Suriyeli sığınmacıların Türkiye'deki sığınma merkezlerinin dışında yaşayan Suriyeli sığınmacıların 2019 raporuna göre yabancı iş dünyasının dörtte üçü aramaktadır (Koç, Görücü ve Akbıyık, 2015, s. 71).

Suriye'den gelen göçmenlerin barınma ve istihdamı ile ilgili hükümet tarafından verilen Geçici Koruma Yönetmeliği ile ilgili çalışmalar Suriyeli sektöre ve işletmelere yönelik belirli oranlarda istihdam etme yükümlülüğü güncelliğini sürdürmektedir. Bu istihdam yükümlülüğünün Adana, İstanbul, Gaziantep ve

Şanlıurfa gibi sığınmacıların çoğunlukla yaşadığı kentleri kapsaması beklenmektedir (Güloğlu, 2005, s. 34).

Türkiye'de sığınmacıların istihdam sorunları olan göçmenler de oldukça karmaşık bir konudur. Türkiye ile ilgili yönetmelikler bunu yaparken asıl amacı insani yardımdır. Ancak, konuyla ilgili düzenlemeler yapılırken, kendi işgücü ve işgücü piyasalarının dengesinin korunmasını ve halkın konuya yaklaşım ve tepkisinin yaklaşımda olması gerektiği göz önünde bulundurulmaktadır. Bu alanda sığınmacıların karşılaştığı sorunlar aynı özelliklere sahip olmayabilir. Ekonomik durum, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mülteci bireye bağımlı veya bağımsız çalışma koşulları problemleri ve çözümü farklılaştıran konulardır. Sığınmacıların istihdamı aynı zamanda Türkiye'yi kabul eden ülkelerin de ciddi sorunları beraberinde getirmektedir. İstihdam sorunları, sığınmacılar grubuna göre farklılık göstermektedir. Örneğin, ekonomik durumu diğerlerinden daha iyi olan bir işveren ve bağımlı çalışanlardan serbest meslek sorunları bir hayli farklıdır. Her iki çalışma türünde de çalışma izni alınma zorunluluğu vardır. Son zamanlarda söz konusu çalışma izinleri başvurusunda büyük bir artış görülmektedir. Örnek verilecek olursa, 2013 yılında 53 bin yabancı çalışma izni başvurusunda bulunmuş olup, yaklaşık 45 bin kişiye izin verilmiştir, bu çalışma girişimci grubunu dışlayacak olup sadece ücretli çalışanların sorunlarını ele alacaktır. Türkiye'deki istihdam arayanlarla ilgili genel anlamda aşağıdaki gibi sorunlar yaşanmaktadır:

- Suriye'deki iç savaşın ne zaman sona ereceğine dair belirsizlik, bu nedenle sığınmacıların geri dönüşü bazı kalıcı sığınma programları düzenlerken, Türkiye'de birkaç yıl yaşadığı düşünülebilir. Sığınmacıların büyük çoğunluğu fakir sınıfa giriyor. Bu durum onları kötü çalışma şartları ve düşük ücretlere önceden razı etmeye mecbur etmektedir. ILO'nun "Küresel İstihdam Eğilimleri" Rapora göre "ve Sosyal Görünüm 2015", Suriyeli sığınmacıların% 56'sı günlük, haftalık ve mevsimlik gibi hedef ülkelerinde düzenli olmayan işlerde ve gayri resmi olarak çalışmaktadır.
- Suriyeli sığınmacıların işverenleri tarafından "ucuz emek" olarak İşsizlik olgusu son dönemlerde Suriyelilere kolayca atfedilebilmektedir. Bu, sığınmacılara karşı olan öfkenin tetikleyici etkenlerinden biri olarak iş görebilmektedir.

- Ucuz işgücüne sahip sığınmacılar, umumi ücret düzeyini düşürmüş olup bu işlerde çalışan yerel işgücünü olumsuz etkilemiştir (Koç, vd., 2015, s. 71).

2.2. SURİYELİ SIĞINMACILARIN KAYIT DIŞI İSTİHDAMA OLUMLU ETKİLERİ

2.2.1. İstihdam Meydana Getirme Etkisi

Kayıt dışı istihdam genellikle emek yoğun sektörlerde görülmektedir. Bunun nedeni, vasıfsız işgücü talebinin sermaye yoğun sektörlerde daha kabul edilebilir olmasıdır. Bu sosyal fayda için olumlu bir etkendir. Çünkü vasıfsız olup, sadece gelir elde etmek isteyenler için iş bulmak bir hayli kolaydır. Kayıtlı sektörde iş bulamayanlar hem istihdam hem de gelir elde edebilirler. Kayıt dışı istihdam bazı toplumlarda sosyal sigorta işlevi görmektedir (Yıldız, 2017, s. 35).

Türkiye'ye daha yoğun baktığımızda, ekonomide emek, sermaye ve emek yoğun sektörler dengede. Bu da kayıt dışı istihdamın Türkiye ekonomisi için uygun koşullar yarattığını göstermektedir. Beyan edilmeyen işler açısından bakıldığında emek yoğun olduğu Suriyeliler Türkiye'nin ekonomisindeki kolay gibi görünüyor. Suriyelilerin yoğun yaşadığı şehirlere baktığımızda; Suriyelilerin yoğun emek harcanan tekstil, imalat ve inşaat alanlarında çalıştığını görüyoruz (Kaya S. 2016, s. 35).

Bu alanlar, herhangi bir konu için gerekli eğitimi alan ve gerekli altyapıya sahip nitelikli bir işgücü gereği duymayan sektörlerdir. Suriyeliler bu sektörlerde istihdam edildikleri zaman, ahlaki olmayan yollardan gelir elde etmeleri önlenmiş olacaktır. Öyleyse, suçtaki ve yasadaki fiilin (soygun, haraç vb.) yasakladığını kabul edilmektedir. Bu endüstrilerde iş bulmak para kazanmak için geçimini sağlamak yerine, sosyal ve bireysel olarak nitelikli işgücü gerektirmeyen Türkiye için olumlu bir etki ortaya koyacaktır. Kayıt dışı istihdam işgücü maliyetlerini düşürdüğünden firmaların yatırım maliyetleri düşecek ve bu düşüş sayesinde yatırımları teşvik edilip üretim artırılacaktır. Sonuç olarak, yeni yatırımlar yeni işleri ortaya çıkaracaktır (Yıldız, 2017, s. 36).

2.2.2. Gelir Etkisi

Kayıt dışı istihdamın bir diğer etkisi de gelir etkisidir. Gelir etkisi, kişinin harcanabilir gelirini artırma hedefi olarak tanımlanabilir. İşverenler için kayıt dışı istihdam vergi ve sigorta fonlarından muaf olan bir dizi enstrüman anlamına gelmektedir. Kayıt dışı istihdam meydana geldiği durumlarda, emeğin işgücü maliyetleri düşer ve işgücü talebinin ücret esnekliği yüksek olduğu zaman işgücü talepleri artar. Kayıt dışı bir durumda yeni bir iş bulan ve gelir düzeyi yükselmeye başlayan çalışanlar, tüketim ve yatırım mallarına olan talebi artırarak piyasada talep yaratacak ve milli gelir düzeyini yükseltecektirler (Yılmaz, 1998, s. 35).

İhtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda olan Suriyeli sığınmacı çalışanlardan elde edilen gelir, pazarın geri kalanının ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli mal ve hizmetlere olan talebin artmasına neden olacak ve ilgili malların arzını artıracak bir süreci tetikleyecektir. Talepteki bu artış nedeniyle hizmetler de artacaktır. Bu durumda, artan mal üretimi ve hizmet performansı milli geliri arttıracak (Yıldız, 2017, s. 38).

2.2.3. Kaynakların Etkin Dağılımını Sağlar

Devletin ve özel sektörün çalışmalarında verimlilik farklılıkları vardır. Hükümet özel sektörden daha az verimlidir. Devlet, kamu harcamalarını karşılamak için özel sektörden bir miktar fon toplamaktadır. Bu fonlar devlet tarafından kamu hizmetlerini yerine getirmek için kullanılmaktadır. Bununla birlikte, bazı durumlarda, devlet bu hizmetleri kamu hizmeti sağlamak için kullanmaz, ancak boşta bırakmak, bu fonların boşa harcanması anlamına gelir. Kayıt dışı istihdam olduğu durumlarda, devlet bu kayıt dışılık sebebiyle bu fonları toplayamayacak ve bahse konu bu fonlar kayıt dışı sektörde kalmış olacaktır. Özel sektörün devletten daha çok verimli çalıştığını göz önüne alarak, bu fonları özel sektörün elinde kaldığında girişimci bunu üretime dönüştürecektir. Devlet tarafından bırakılan fonlar daha verimli alanlarda kullanılacak ve kıt kaynaklar çok daha etkin bir şekilde dağıtılmış olacaktır. Kayıtlı olmayan bir Suriyeli çalışan, kayıtlı çalışanı için ödeyeceği vergi ve sigorta gibi

herhangi bir finansal sorumluluk üstlenmez. Daha etkin alanlara yatırım yapmak adına devlete aktarmadıkları bu fonları kullanabileceklerdir (Yıldız, 2017, s. 36).

2.2.4. Rekabet Gücünü Artırması

Kayıt dışı istihdam ve ekonomik sorumluluklarını yerine getirmeyen şirketler adı geçen bu fonları kendi bütçelerinde tutacak ve bunun nihayetinde kayıtlı sektöre göre rekabet avantajı sağlayacaktır. Piyasa aktörlerinden birisi olan üretici, rakip olan diğer üreticilere karşı maliyet avantajı kazanmak için çalışacak, bu sebeple maliyetleri azaltmak adına ilk hamlelerden biri emek maliyetini daha da azaltmak olacaktır. Bunu yapabilmenin en kolay yolu ise, kayıtlı istihdamın yerine kayıt dışı işe başvurmaktır. Sonuç olarak, üretici rakip üreticilere nazaran maliyetleri düşürür ve rekabet avantajı sağlamış olur. Üretici, çalışanı bütünüyle kayıt dışı istihdamdan çıkarabilmektedir. Çalışan kayıtlı olup, sigortalı prim ödeme günlerinin sayısını belirterek sigorta şirketinin üretim süresine katkıda bulunmayabilir veya çalışanın sigorta primi ücretinin düşük olduğunu gösterebilir (Kılıçdaroğlu, 2000, s. 7-12).

2.3. SURİYELİ SIĞINMACILARIN KAYIT DIŞI İSTİHDAMA OLUMSUZ ETKİLERİ

2.3.1. Vergi Gelirlerini Azaltması

Kayıt dışı istihdam, vergi gelirlerini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Kayıt dışı istihdam, en büyük kamu maliyesi kaynağının tahsil edilmediği anlamına gelir. Bu finansman olmadan, devletin talep ettiği hizmetler yerine getirilemez. Devletin adı geçen bu hizmetleri yapamaması, hükümetin sosyal devlet olması adına engel teşkil ediyor. Devletin vergi gelirlerini azaltmak, sosyal transferlerde düşüş anlamına geliyor. Sosyal transferlerin azaltılması sosyal gerginliklere yol açmaktadır. Sonuç olarak, sosyal barış bozulur (Yıldız, 2017, s. 36).

2.3.2. Vergi Adaletini Ortadan Kaldırması

Vergilendirmede adaleti sağlamak için, insanları gelirlerine göre vergi vermek gerekir. Kayıtdışı ekonomi, bireylerin kazandığı gelirlerin vergilendirilmesini önler. Bu nedenle, vergilerini düzgün ödeyenlerle ödeme yapmayanlar arasında haksız bir durum ortaya çıkmaktadır. Vergi yükünün adaletsiz dağılımı, gelir dağılımında adaletsizliğe neden olur. Gelir yerine sistemde olmayan kişilerden vergi alınması toplumsal huzuru bozmakta ve devlete olan güveni zedelemektedir (Yıldız, 2017, s. 38).

Vergi, vergi türüne bakıldığında bu vergi türü yansıtılabilir bir gelir kaynağıdır. Kayıt dışı istihdam sebebiyle elde edilemeyen vergi gelirleri, devlet tarafından sağlanmış olan hizmetlerin maliyetinin karşılanamayacağı sonucunu ortaya çıkarır. Kayıt dışı istihdam hizmet maliyetlerini düşürmediği için bu maliyetlerin bir şekilde karşılanması gerekir. Bu durumda sisteme kayıtlı vergi mükelleflerinin bu masrafları karşılaması gerekir. Bu durum finansal dengelerin yanı sıra sosyal dengeleri de değiştirmektedir. Zayıf bir adalet duygusu neticesinde, kayıtsız istihdam kışkırtılabilir ve vergi direnci ortaya çıkar (Yurtseven, 2010, s. 39).

2.3.3. Kaynak Dağılımını Olumsuz Etkilemesi

Devlette faaliyet gösteren firmaların fonlarını devlete devretmeden kaydetmeleri neticesinde kamu hizmetleri uygulanamaz hale getirilemez. Devlet, hizmetlerini vermeye ve maliyetlerini taşımaya devam etmek zorundadır. Masrafları karşılamak için, kayıtlı şirketlerden aldığı vergi ve sigorta primlerini artırmak zorundadır. Bu durumda, kayıtlı şirketlerin kar oranları düşmüş olacak ve karlı yatırımlar yapmaları engellenmiş olacaktır. Devletin verimsiz olan ekonomisi şimdi özel firmaların fonlarını alacak ve kayıtlı olmayan firmaların kayıt dışı firmalardan daha da sınırlı olan etkisiz devlet fonlarının hizmetine girmiş olacaktır. Bu nedenle kayıt dışı istihdam kaynakların dağılımını olumsuz etkileyecektir (Yıldız, 2017, s. 39).

2.3.4. Haksız Rekabete Neden Olması

Kayıt dışı ekonominin işçiler üzerinde kurumsallaşmış ve tescilli bir şekilde olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kayıt dışı mal ve hizmet üreten şirketler, tescilli bir şekilde üreten firmaların ürettikleri vergi ve sigorta gibi sorumlulukları taşımamaktadır. Böylece, kayıtsız firmalar kayıtlı şirketlere nazaran daha avantajlı oluyor ve bu da haksız rekabeti ortaya çıkarıyor. Kayıt dışı personel istihdam eden firmalar maliyetleri kayıt dışı istihdamın maliyetine düşürür ve rekabette maliyet avantajını sağlar. Ürettikleri mal ve hizmetlerin maliyeti düşük olduğu için diğer firmalara göre ücret avantajı da vardır. Bu sayede kayıt dışı işçi çalıştıran şirketler daha fazla kar elde edebilir. Haksız rekabet neticesinde ücret mekanizması düzgün çalışmayıp, devletin vergi ve sigorta primleri haksız rekabete neden olmuş oluyor (Korkmaz, 2003, s. 51-96).

Alternatif olmayan fakat vergi ve benzeri sorumlulukları yerine getiren şirketlerin maliyetleri artmaktadır. Artan bu maliyetler neticesinde kâr marjı düşmüş firmaların yatırım talepleri de düşebilmektedir. Yatırımın iadesi kayıt dışı firmalardan daha düşük olmuş olacak ve kayıtlı işverenin yatırım yapma arzusu ortadan kalkacak. Bu sebeple, fazla maliyete katlanmak zorunda kalan şirket, haksız rekabet sebebiyle piyasadan çekilmek veya gayri resmi bir çalışma yöntemini seçmek için adımlar atacaktır. Suriyelilerin yoğun olarak çalıştığı kentler çoğunlukla sınırda bulunan kentlerdir. Bu kentlerde, üretimin girişi olan işgücü maliyeti, maliyetlerin düşmesi neticesinde azalmaktadır. Fakat, iç kısımlarda emek yoğun üretim yapan şirketler Suriye'de faaliyet gösteren şirketler gibi işgücü maliyetlerini azaltamamaktadır. Bu sebeple iç pazarda haksız rekabet olgusu ortaya çıkabilmektedir (Yıldız, 2017, s. 39).

2.3.5. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozması

Kayıt dışı ekonominin hakemliği nedeniyle kaynakların bu alanlara kaydırılması, ekonomik eşitsizliklerin yanı sıra gelir dağılımında adaletsizliklere ve sosyal güvenlik sisteminde darboğazlara neden olmaktadır. Prim gelirleriyle finanse edilen sosyal güvenlik sistemi havuzunda toplanan gelirler kayıt dışı çalışma nedeniyle

azalırken, sosyal güvenlik sistemi bozuldu ve sosyal güvenlik kurumları açık verdi. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin devamlılığı ve devletin gelecek nesiller adına yapması gereken altyapının kurulmasının engellenmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu sebeple, devletin halka sunmuş olduğu hizmetlerin (eğitim, sağlık, altyapı vb.) kalitesi ve erişilebilirliği azaltılmıştır (Greiff ve Hisarcıklıoğlu, 2010, s. 38).

İşçilerin ücret ödemeden önce alması gereken en temel hak, sosyal güvenlik hakkıdır. Kayıtsız çalışmaların bir neticesi olarak, bireyler iş kazaları, sakatlıklar, sağlık hizmetleri tarafından sağlanan emekli aylıkları ve sosyal güvenlik gibi haklarından mahrum bırakılmaktadır. Bu durum çalışanların üzerinde olumsuz etkide bulunmakta ve işgücü verimliliğini azaltmaktadır. İşçilerin, iş dünyasında etkinliklerini azaltmak adına işverenleri tarafından yasa dışı veya istemeden de olsa istihdam etmeye istekli olmalarıdır. Bir şirkette kayıtlı ve kayıtsız işçilerin olması çalışanlar için haksız bir ortama sebep olmaktadır. Sigortasız çalışan işçinin güveni kamu kurum ve kuruluşlarına ve işverene nispeten azalmaktadır. Çalışanların bu fikri iş ortamında üretkenliklerini daha da azaltacaktır, çünkü bu kendi içinde motivasyon kaybına neden olacak ve bu işi olumsuz yönde etkileyecektir ve bilhassa maliyet kaybına neden olacaktır (Yıldız, 2017, s. 40).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SURİYELİ SIĞINMACILARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. SURİYELİ SIĞINMACILARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR

Suriyeli Sığınmacılar 2011 yılı itibariyle Türkiye'ye göç etmeye başlamışlardır. Türkiye'ye 2011 yılından itibaren yaklaşık olarak dört milyondan fazla sığınmacı gelmiştir. Sonraki dönemlerde sığınmacıların çoğu sınır illerine, bir kısmı da ülkenin diğer illerine dağılıp yerel halkla yaşamaya başladılar. Savaşın uzaması, Suriye'den gelen göç dalgasının kısa süreli olacağı fikrini ortadan kaldırmıştır. Türkiye, ilk etapta iki milyona yakın Suriye sığınmacı gelmiştir. Sığınmacıların sayısındaki bu artış Türkiye'yi bir mülteci kriziyle karşı karşıya bırakmıştır. Özellikle sınır illerinde yaşayan yaklaşık on milyonluk nüfus, tek seferde iki milyona yaklaşan bir sığınmacı nüfusa ev sahipliği yapmak zorunda kaldı (Tunç, 2015, s. 31-36).

Türkiye'ye gelen sığınmacıların artması sebebiyle, şok dalgası daha da çok artmaya devam etti. Ülke sınırları boyunca iller bu gelen akını karşılama gücüne sahip olmadığından, yeni gelenler diğer illere yerleşmeye başlamıştır. Bugün Türkiye'nin her ilinde belli sayıda sığınmacı bulmak mümkün. Göçmenlik Müdürlüğü web sitesinde, hangi ilde kaç sığınmacının yaşadığı vb. İstatistiklere yer verilmiştir. Sığınmacılar; insani sorunlar başta olmak üzere kültürel ve kültür farklılıkları, işsizlik, açlık, yoksulluk, barınma ve ekonomik yaşamaktadırlar. Ülkemize gelen bu kişiler daha çok kaçak gelmeyi tercih ettiler. Bu nedenle sığınmacılar gittikleri ülkelerde hayatlarını sürdürebilecekleri her türlü işi yapmaya hazırdı. Suriyeli sığınmacılar düşük kaliteli işleri bile kabul ettiler ve göç ettikleri topluma tutunmak için çalışmaya başladılar. Bu nedenle, toplu göçle gelen sığınmacılar bir anda yerel işverenler için "ucuz iş gücü deposu" haline geldi. Her türlü işte çalışmaya istekli olan bu sığınmacılar, yerli iş gücünden çok daha düşük ücretlere ve uzun çalışma saatlerine razı olduklarından yerel işverenler için bir çekim merkezi haline geldi. Kısacası,

Suriyeli sığınmacılar yerel işçilerden çok daha ucuza uzun süre ve sigortasız çalıştırılıyor. Çalışma izni olmayan ve geçimlerini kazanmak için çalışmak zorunda kalan Suriyeliler, acımasız iş dünyasının çarklarında ezilmektedirler (Deniz, Ekinci ve Hülür, 2016, s. 24).

Ülkenin dört bir yanına (en ücra illere kadar) akın eden sığınmacılara yerel halk çok kısa sürede tepki göstermeye başlamışlardır. Yerli halkın özellikle gelenekleri ve alışkanlıkları ile kısacası kültürleriyle farklı bir yaşam tarzına sahip sığınmacılara tepkisi çok olumlu olmadı. Süreç içerisinde bu olumsuz tepki artmaya başladı. Çünkü tepkinin ana nedenlerinden biri sığınmacıların yerli halkın çalışma alanına girmeye başlaması. Yerli halk, bu yeni gelen sığınmacılarla rekabet etmek zorunda kaldı ve özellikle iş hayatında bu sorunlar daha çok hissedilmeye başlandı. Çünkü yeni gelen sığınmacılar, çok düşük maaşlı, uzun çalışma saatli, sigortasız çalışma koşullarına sahip işler aramaya ve buralarda çalışmaya başladılar. Ülke bir anda Suriyeli sığınmacı işçi cennetine dönüştü. Tüm bunlar karşısında, yerel işçilerin, ailelerinin ve sosyal çevrelerin sığınmacı düşmanlığı, istenmeyen olayların ve davranışların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla yerli halkın ve sığınmacı göçmenlerin yaşadığı gerilimler sosyal dışlanmaya neden olmakta ve bu dışlanmanın daha çok sosyo-ekonomik faktörlerden beslendiği görülmektedir (Ciğerci, 2012, s. 25).

Tablo 2 : Mevsim etkilerinden arındırılmamış ana işgücü göstergeleri, Şubat/2016-Şubat/2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaştakiler			(Bin)			
Nüfus	**58 433**	**59 567**	28 866	29 476	29 567	30 091
İşgücü	**29 680**	**30 855**	20 478	21 124	9 202	9 731
İstihdam	**26 456**	**26 956**	18 419	18 662	8 037	8 294
Tarım	**4 876**	**5 036**	2 785	2 881	2 091	2 155
Tarım dışı	**21 580**	**21 920**	15 633	15 781	5 946	6 139
İşsiz	**3 224**	**3 900**	2 060	2 462	1 165	1 438
İşgücüne dahil olmayanlar	**28 753**	**28 712**	8 388	8 352	20 365	20 360
			(%)			
İşgücüne katılma oranı	**50,8**	**51,8**	70,9	71,7	31,1	32,3
İstihdam oranı	**45,3**	**45,3**	63,8	63,3	27,2	27,6
İşsizlik oranı	**10,9**	**12,6**	10,1	11,7	12,7	14,8
Tarım dışı işsizlik oranı	**12,7**	**14,8**	11,3	13,1	16,3	18,9
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	**55,6**	**56,8**	76,4	77,3	34,7	36,2
İstihdam oranı	**49,4**	**49,5**	68,6	68,0	30,2	30,7
İşsizlik oranı	**11,1**	**12,9**	10,2	11,9	12,9	15,0
Tarım dışı işsizlik oranı	**12,8**	**14,9**	11,3	13,2	16,4	19,0
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	**18,6**	**23,3**	17,4	21,5	20,7	26,6
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı(1)	**23,1**	**23,9**	13,6	14,9	32,5	33,0

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: (Kocadaş, 2018, s. 7).

Türk hükümeti ayrıca Suriyeli sığınmacıların ve politikalarının şekillenmesindeki durumu da dikkate almaktadır. Bu sebeple çalışma izni olan Suriyeliler" haklarının daha iyi korunmasını sağlayacak sendikalara katılabilecekler. Bu bağlamda, Sendikalar Türkiye'de ki yayınladıkları bildiriyle, sığınmacıların, "çalışmalarına" eşit hak tanınmasına ve Suriyelileri desteklediğine dair açıklama yaptı (Yıldız, 2013, s. 39).

3.1.1. Sağlık Haklarından Yararlanamama

Sağlık hakkı, sağlıklı bir yaşam için kişiye tanınması gereken bir haktır. İyilik hali veya sağlık kavramı, tıbbi terimlerle, özellikle hastalığın olmaması olarak tanımlanabilir (Bury, 2005, s. 2).

Olumlu manada sağlık, mutlu olma, güçlü bir sosyal destek bağlantısı ile yaşama veyahut stres ile mücadele etme yeteneği olarak da tanımlanabilir (Çelik, 2011, s. 25).

Sağlığın ne olduğuna dair çeşitli tanımlar bulunsa da günümüzde yaygın olarak kullanılan sağlık tanımı 1947 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasasında yer almıştır. O Anayasaya göre "sağlık, sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil, aynı zamanda fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halidir" denilmiştir (Hayran, 1998, s. 3).

Benzer bir sağlık tanımı 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesine Dair Kanunun 2. maddesinde yer almaktadır ve buna göre "sağlık sadece hastalık ve engellilik olmaması durumu değil, aynı zamanda fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halidir. " Ayrıca DSÖ Anayasası sağlık hakkını benimseyen ilk uluslararası belgedir (Yaşar, 2007, s. 20).

Sağlık hakkı DSÖ dışında 1948 yılında kabul edilen insan hakları Evrensel Beyannamenin (İHEB) 25. maddesinde yer almakta ve şu şekilde ifade edilmektedir:

a) Herkesin ve ailesinin sağlığı ve iyiliği için beslenme, giyim, barınma ve tıbbi bakım hakkına sahiptir. Herkes, işsizlik, hastalık, maluliyet, dulluk, yaşlılık ve iradesi dışındaki durumlardan kaynaklanan maddi güçlükler halinde güvenlik hakkına sahiptir.

b) Annelik ve bakıma ihtiyaç duyan çocukların olması durumunda özel bakım ve yardım görme hakkına sahiptir. İster evlilik içinde ister evlilik dışı doğsun tüm çocuklar güvencenin kapsamı altındadırlar. Uluslararası mevzuatta ve ulusal mevzuatta sağlık hakkının temel temelleri incelendiğinde, bu hakkın o ülkenin vatandaşı olsun ya da olmasın bireyler için en temel insan hakkı olduğu vurgulanmaktadır. Buna, çeşitli nedenlerle uluslararası göç edenler de dahildir. Öncelikle uluslararası göç olgusu ele alınacak, ardından uluslararası göçmenlerin sağlık sorunları tartışılacaktır. Genel Sağlık Sigortası (GSS), toplumdaki tüm bireyleri kapsayan sağlık hizmetlerinin finansmanı için oluşturulmuş, hizmet alacak kişilerden prim toplamaya dayalı bir sosyal sigortadır (Sıvacı, 2006, s. 2).

Başka bir tanımda GSS, ortaya çıkabilecek hastalığa karşı, bireylerin ekonomik gücü ve isteği ne olursa olsun, toplumun tüm üyelerinin sağlık hizmetlerinden eşit, erişilebilir ve etkin bir şekilde yararlanmasını sağlayan sağlık sigortasıdır (Çallı, 2015, s. 146).

5510 sayılı Türkiye'de Genel Sağlık Sigortası Kanunu 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, Türkiye'de yaşayan tüm vatandaşlar, bir yıldan fazla yasal olarak ikamet eden yabancılar, sığınmacılar ve vatansız kişiler GSS'li sağlık sigortası kapsamındadır (Çallı, 2012, s. 135).

Türk hükümetinin yabancı işçilerin izinsiz çalışmasını yasakladığı bir dönemde, yüzbinlerce Suriyelinin çalışma izni olmaksızın çalışmasına göz yumulmaktadır. Bunun yanında Türkiye izinsiz çalışmaların önüne geçebilmek için iş yerlerinde denetimler gerçekleştirmekte fakat bu yetersiz kalmaktadır. Sığınmacı işçilerin çalışma izni alması için öncelikle kimliğinin bulunması gerekmektedir. Ardından çalışan ile işverenin iş sözleşme yapıldıktan sonra işveren Çalışma Bakanlığı'na talepte bulunması ve SGK ya 535 Türk Lirası ödeme yapması gerekmektedir. Yapılan sözleşmenin ardından Suriyeli sığınmacı çalışma iznini Türkiye'den çıkmama şartıyla alır (Kanjo, 2018, s. 1).

3.1.2. Düşük Ücret

Ortaya çıkacak bir sığınmacı akınının yerli halkın ücretlerini etkilemesinin iki yolu vardır. Birincisi, sığınmacıların sabit özelliklere sahip (gözlemlenen ve gözlemlenmeyen) yerlilerin üretkenliğini (marjinal ürün) etkilediği doğrudan bir etkidir. İkincisi, sığınmacıların bir bölgedeki yerlilerin kompozisyonunu- farklı üretkenliklerle- değiştirdiği ve böylece gözlemlenen ortalama ücreti değiştirdiği dolaylı bir etki olarak sıralanabilir. Sığınmacıların akışlarının ortalama ücret ($\mathcal{W}$) etkisi aşağıda gösterilmiştir. Dünyanın iki devletini düşünecek olursak: Suriyeli sığınmacılar olmadan ($\mathcal{R}$ = 0) ve Suriyeli sığınmacılarla ($\mathcal{R}$ = 1). Ortalama ücret, ağırlıkların her bir gruptaki kişi sayısına ($\mathcal{NG}$) ve bu gruptaki bireylerin fraksiyonuna bağlı olduğu gruplarının ($\varpi\mathcal{G}$) ücretlerinin ağırlıklı ortalamasıdır ($\pi\mathcal{G}$) (Wagner, 2015, s. 17).

$$\varpi\mathcal{R} = \jmath = \frac{\sum_{\mathcal{G}} \mathcal{NG}\pi\mathcal{G},\mathcal{R}=\jmath \mathcal{W}\mathcal{G},\mathcal{R}=\jmath}{\sum_{\mathcal{G}} \mathcal{NG}\pi\mathcal{G},\mathcal{R}=\jmath} \jmath = (0,1),$$

Sığınmacıların Türk çalışanların ücretleri üzerindeki etkisini belirlemek zordur. Bunun nedeni, yukarıda açıklandığı gibi, Suriyeli sığınmacıların gelişi

nedeniyle Türk istihdamında çok büyük değişiklikler olmasıdır. Özellikle, kayıt dışı, kadın ve yarı zamanlı istihdamda düşüşler olmakla birlikte, kayıtlı ve erkek istihdamında artış görülmektedir. Kayıtlı işler, ortalama olarak kayıt dışı işlerin iki katı ücret ödüyor ve erkekler kadınlardan yaklaşık yüzde 15 daha fazla kazanıyor. Dahası, Türk işgücünün bileşiminde gözlemlenen büyük değişikliklere muhtemelen gözlemlenmemiş özelliklerdeki büyük değişiklikler de eşlik etmektedir. Her iki nedenle de sığınmacıların bir Türk alt bölgesindeki ortalama ücretler üzerindeki tahmini nedensel etkisi, sadece mevcut işçilerin marjinal ürünündeki değişiklikleri yansıtmayacak, aynı zamanda işgücünün bileşimindeki değişiklikler bulunmaktadır (Wagner, 2015, s. 24).

Bunların dışında Suriyeli işletme sahipleri zaman zaman Türk vatandaşlarıyla zaman zaman problemler yaşamaktadırlar. Türk esnaf tarafından dile getirilen şikayetlerden biri iş yeri açan sığınmacıların bunu gayri resmi olarak yapması ve vergi ödememesidir. Suriye vatandaşları Rekabet ve kazanç arasındaki bu gerilim bazen kavgalara ve çoğunlukla Suriyelilerin bu bölgelerden çıkarılmasına neden olabilmektedir. Suriyeli sığınmacıların işsizlikten sonra karşılaştığı ikinci büyük ekonomik sorun Türk vatandaşlarına kıyasla yarı yarıya denk gelen ücretlerin ödenmesidir. Suriyelilerin aylık ortalama geliri ise 305 TL'dir. "Bu oran erkekler için 393 TL, kadınlar için 37 TL. (http://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kur2014_tr.html , Erş. Tr. 29.09.2014).

3.1.3. Kötü Çalışma Koşulları

Çalışma ortamının elverişsizliği, Türk çalışanlara nazara daha düşük ücret, sağlık ve sosyal güvenlik sigortası olmaksızı çalıştırılma gibi sorunların olduğu görülmektedir. Örneğini sığınmacı çalışanların ortalama 600-1000 TL arası ücretler ile çalıştırılmalarıdır. Ayrıca çalışanların herhangi bir iş güvencesi olmaksızın çalıştırılmalarından dolayı, işten çıkarılırken herhangi bir hak talebinde de bulunmaktadırlar. Çalışanlar herhangi bir hak iddaa edilmeksizin işlerinden kolayca çıkarılabilmektedir. Buna uzun çalışma saatleri de eklenebilmekte ve bazen bu fazladan çalışmalar için herhangi bir ödeme yapılmayabilmekte.

Suriyeli sığınmacı kadınların ise erkeklere nazaran adaha ucuza çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu da işvereninin tercihi sığınmacı çalışan kadından yana kullanmasına neden olmuştur. Kadın çalışanlar da aynı şekilde uzun çalışma saatlerine, ücretlerinin tam alamama, herhangi bir sağlık güvencesi olmama ve bazen de cinsel saldırı veya tacizlere maruz kama gibi sorunları yaşadıkları görülmektedir. Yaşanan bu durumlar, sadece Suriyeli sığınmacıları değil aynı zamanda yerli çalışanları da olumsuz etkilemiştir. Düşük çalışma koşulları kalitesinden yerli çalışanlarda olumsuz etkilenmişlerdir. İş gücünün artmasıyla hem yerli hem de Suriyeli sığınmacıların çalışma ücretlerini olumsuz yönde etkilemiştir. Günümüz modern dünyasında iş kazaları ve iş sağlığı sorunları endişe verici bir boyuta ulaşmakla birlikte, insan gücü ve verimlilik kaybına yol açmaktadır (Göral, 2006, s.115).

3.1.4. Kayıt Dışı Çalışma

kayıt dışı istihdam; İstihdam çalışmalarının resmi belgelere dayanmadığı ve dolayısıyla resmi kayıtlara kaydedilmediği durumlarda, istihdamla ilgili tüm yükümlülükler, mali ve transfer harcamaları dahil olmak üzere mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim kapsamından çıkarılmasını ifade etmektedir (Güloğlu, 2005, s.40).

Kayıt dışı ekonomi, genel olarak devletin yetki alanı dışında çalışmak olarak tanımlanabilir. Kayıt dışı ekonomi, devletin ürettiği her hizmetten/maldan pay almasına ve vergilendirilmesi gereken bir gelir elde etmesine rağmen devletin hizmet üretim sürecine katkıda bulunmayanların oluşturduğu ekonomik faaliyetler bütünüdür. "Ekonomik faaliyetin fiilen gerçekleşmesine rağmen resmi olarak kayıt altına alınmaması" olarak da tanımlanmaktadır. Kayıtlı veya kayıt dışı istihdam, her iki istihdam türü de işgücü piyasasına dahil edilmektedir. Kayıt dışı istihdam faaliyetlerini kayıtlı istihdam faaliyetlerinden ayıran bazı özellikler vardır. Bunlardan en belirgini; Kayıt dışı istihdam faaliyetlerine giriş ve çıkış genellikle kişisel deneyime dayalı olarak kolaydır ve bu faaliyetler küçük işletmelerde basit teknoloji kullanılarak gerçekleştirilir. Bu faaliyetlerde çıraklık süreci mesleki eğitim olarak

değerlendirilmekte ve işgücü için ayrı bir eğitim şartı bulunmamaktadır (Özdemir, 2003, s. 34).

Suriyelilerin ekonomi üzerindeki etkilerine bakıldığında kayıt dışı istihdamın hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Suriyeli sığınmacıların toplumumuza daha hızlı adapte olabilmesi için çalışma hayatı, sosyal ve kültürel hayat, eğitim ve sağlık gibi hayati konularda tedbirler alınmalıdır (Erdoğan, 2014, s. 32).

Gayri safi yurtiçi hasıla, belirli bir yılda bir ülke sınırları içinde üretilen nihai mal ve hizmetlerin, üretildikleri yılın piyasa fiyatları üzerinden değeri olduğu söylenebilir (Ünsal, 2009, s. 41).

TÜİK verilerine göre 2015 yılının III. çeyreğinde (Temmuz-Eylül) cari fiyatlarla gayri safi yurtiçi hâsıla 1.445 milyar TL'dir. Kayıt dışı istihdam sebebiyle ortaya çıkan toplam mali kayıp ise 65 milyon TL'dir. Bu rakam GSYİH'nin yaklaşık olarak %0,004'ine karşılık gelmektedir. Bu oran GSYİH' ye bakıldığında düşük bir oranmış gibi gözükse de gayri safi yurt içi hâsıla, birçok ekonomik sebebi içine almakta ve ülke içinde üretilmiş olan toplam mal ve hizmetlerin cari fiyatlarla çarpılması neticesinde elde edilmektedir. Bu açıdan bakıldığı zaman üretim faktörlerinden birisi olan emek faktörü içindeki kayıt dışı istihdamın sebep olduğu ekonomik kaybın toplamdaki hasılanın %0,004'sına karşılık gelmesi bir hayli yüksektir. Örneğin, kayıt dışı işçilerin ücretleri banka aracılığıyla ödenmediğinden bu kişilerin tasarruf ve harcamaları da genel olarak kayıt dışı olmaktadır. Kayıt dışı tasarruf ve harcamalar ise ekonomik göstergelerde yer almadıkları için GSYİH büyüklüğüne herhangi bir fayda sağlamamaktadır (Yıldız, 2017, s. 13).

3.2. TÜRKİYE'DE Kİ SURİYELİ SIĞINMACILARIN SORUNLARINA YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Düşük ücret miktarı çalışanlar arasında bir dengesizlik yaratır ve piyasada kirli rekabeti ortaya çıkarır. Bu durum hem sığınmacı işçileri hem de yerel işçileri olumsuz yönde etkilemektedir. Budu, birçok yerel işçinin işsiz kalmasına neden olabilir. Bu ve benzeri sorunları daha düşük oranlarda yaşamak ve yerel işçileri korumak amacıyla 2016 yılında Suriyeli göçmenlerin istihdamının önünü açan yeni bir düzenleme kabul

edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. "2016/8375 Sayılı Yabancı Çalışmaların İzne Bağlı Olarak Korunmasına İlişkin Geçici Yönetmelik" geçici kimlik ile kayıtlı resmi Suriyeli sığınmacıların çalışma hakkına sahip olacağı için Türkiye'de 6 aydan fazla bir süreyi kapsamaktadır. Suriyelilerin çalışma izni kanunu yürürlükte olup bugün uygulanmasına rağmen, istihdamla ilgili ciddi sorunların devam ettiği bilinmektedir. İş hayatında bu tür sorunların daha kabul edilebilir seviyelere indirilmesi ve daha uygun şartlar ve ücretlerle çalışılması için yapılacak bazı temel düzenlemelere bağlıdır. Bunlar şöyledir;

- Suriyeli göçmenlere sigorta primlerinden yararlanma fırsatı sağlanması (emeklilik hakkı veya Suriye'ye döndüklerinde prim iadesi gibi)
- Sağlık tesislerinden çalışanlar ile çalışma arasında farklı oranlarda katılım ücretinin düzenlenmesi
- Suriyeli işçilerin çalıştığı kurumların denetlenmesi.
- Belli bir süre sonra sigortalı olan çalışanlara vatandaşlık imkânı sağlamak.

Bu tür tedbirlerle bu alanda daha sağlıklı adımlar atılarak orta ve uzun vadede daha iyi sonuçlar alınması öngörülmektedir (Taş ve Özcan, 2018, s. 49).

Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların sorunlarını çözmek için ulaştığımız bazı çözümler şöyledir (Hamada, 2016, s. 16).

- Sığınmacıların asgari ücretin altında çalıştırılmaması ve çalışma alanlarındaki şartların iyileştirilmesi.
- Çalışanların hem iş hem de sağlık yönünden belirli bir güvenceye kavuşturulması.
- Çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi.
- Çalışan kadınların daha çok korunması ve çocuk sahibi olması durumunda çalışma saatlerinin iyileştirilmesi.
- Çalışanların iş güvenliğinin sağlanması
- Çalışma saatlerinin iyileştirilmesi
- Fazla çalışma durumlarında artı ücretin ödenmesi.
- Çalışanlara tazminat hakkının tanınması.

- Engelli çalışanların istihdam edilmesi.

3.2.1. Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Kayıt Altına Alınması ve Cezalar

Son yıllarda binlerce Suriyeli ve diğer sığınmacılar Türkiye'de ikamet etme ve çalışma arzusuyla Türkiye'ye akın etti, ancak çoğu Türkiye'deki ikamet ve çalışma yasalarına aşina olmadıklarından, bu da onları para cezasından sınır dışı etmeye kadar çeşitli cezalara çarptırılmasına neden olmuştur. Yabancı işgücüne yönelik yeni Türk kanunu, doğru çalışma ve vize şartlarını yerine getirmedikleri takdirde hem işverene hem de yabancı çalışana ceza uygulamaktadır. İşveren aşağıdaki şekilde cezalandırılabilmektedir:

İş yeri denetimi:

Kanunun 23. Maddesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerine, herhangi bir zamanda ve önceden haber vermeksizin veya gerekçe göstermeksizin, yabancıların ve işverenlerinin iş kanunu / göçmenlik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini gözden geçirmelerine izin vermektedir. Teftiş rastgele olabildiği gibi, bir üçüncü şahıstan veya devletin bir kurumundan gelen ihbar neticesinden de olabilmektedir.

- Para cezaları

Yasanın 22. Maddesi, yabancı işçi çalıştıran işverenlerin işe başlama ve bitirme tarihinden itibaren 15 gün içinde Çalışma Bakanlığı'na bildirimde bulunmaları gerektiğini, ancak uygulamada işverenlerin bu bildirimi göndermeyi genellikle ihmal ettiğini belirtmektedir. Kanun, 2019 yılından itibaren iş yerlerine ve / veya yasaya uymayan yabancı çalışanlara ceza uyguluyor. Bu cezalar şunları içermektedir:

587 Türk Lirası, yukarıda belirtilen bildirim şartına uymayan işveren veya serbest meslek sahibi yabancıya verilen para cezasıdır. Çalışma izni olmayan yabancı işçi için ise 3527 Türk Lirası para cezası kesilmektedir. Kaçak olarak çalışan her yabancı işçi için işverene (veya işveren temsilcisine) 8821 Türk Lirası para cezası kesilir. Çalışma izni olmayan yabancıya 7057 TL para cezası verilir ve işyeri kapatılır.

Yabancı işçi veya işverenin ikinci bir suç işlemesi halinde, 23'üncü maddeye göre ikinci suç için uygulanan ceza ücretleri, kaçak işçinin ve ailesinin seyahat, ikamet ve sağlık giderlerini de işveren tarafından üstlenmek kaydıyla, sınır dışı etme olarak belirlenmiştir. Nisan 2014 itibariyle, çalışma ve ikamet izni sahibi ülkeye çalışma vizesi ile giriş yaptıktan sonra 20 iş günü içinde Nüfus Kayıtlarında (Sivil İşler Dairesi) adres kaydını tamamlamalıdır. Nüfus Hizmetleri Kanunu'nun 68 / C maddesinde ikamet adresinin tescilinin geciktirilmesi veya tamamlanmaması durumunda 71 Türk Lirası para cezası, hakkında yanlış bilgi verilmesi halinde para cezasının 1469 Türk Lira para cezasına yükseltilmesi hükmü bulunmaktadır. Adres ve bu cezai ücretler tüm milletler için geçerlidir. Türk vatandaşı veya yabancı arasında herhangi bir ayrım söz konusu değildir.

- Para Olmaksızın Kesilen Cezalar

Çalışma izni olmadan yabancı işçi çalıştıran bir işverene sadece para cezası verilmemektedir. Bunların yanında Çalışma Bakanlığı, işverenin çalışma izni kanunlarını kötüye kullandığından emin olduğunda "Kara Listeye" dahil edebilmektedir. Bir işverenin iş kanununu ihlal etmesi, işveren için değerli vergi yardımlarının ve sosyal güvenlik muafiyetlerinin kaldırılmasına yol açabilir ve bu, atıfta bulunulan cezalardan daha külfetli olabilmektedir. Yabancı işçilerin sınır dışı edilmesi Nisan 2014'te kabul edilen bir yasa ile bir yabancının izinsiz çalıştığı kanıtlanırsa sınır dışı edilebileceğini öngörüyor. 2016 yasası ayrıca 23. maddede "çalışma izni olmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığına sevk edilir." (https://turkey-breaking.com/ , Erş. Tr. 15 Haziran 2019).

3.2.2. Türkiye'de Suriyeli Sığınmacıların Çalışma Hakkı

Çalışma iznine başvuru hakkının olduğunu vurgulamakta olan ILO, bu hakkın işlevsellik kazanması ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının istihdam edilme imkânlarını göz önüne alarak Suriyeli sığınmacıların işgücü piyasasına erişmelerinin daha kolay bir hal alacağını ifade etmiştir. ILO Türkiye Ofisi, geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin geçim kaynaklarını daha fazla arttırmak için "Suriyeli Akınına ILO'nun Yanıtı" isimli bir projeyi hayata geçirmiştir. 1 Haziran 2015'te

başlayan ve 30 Mayıs 2016'da tamamlanan bu proje, ILO'nun Türkiye'deki Suriyelilerle ilgili temel rolünü güçlendirmek amacıyla yerel kapasitenin artırılması, insana yakışır iş yaratılması fırsatları, daha iyi çalışma ve yaşam koşullarının düzenlenmesi, istihdam fırsatlarının kolaylaştırılması ile kadın ve çocuklar gibi daha savunmasız sığınmacıların gruplarının korunması hedeflenmiştir. ILO'nun proje ile destek verdiği Suriyelilerin işgücü piyasasına katılması çıkarılmış olan yeni bir yönetmelikle de hukuki bir statü kazanmış ve işgücüne ulaşmayı kolaylaştırmıştır. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik 29 ile 6458 sayılı Kanun'un 91. maddesinde tanımlanmış olan geçici koruma altında bulunan yabancıların çalışmaları ile ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir. Böylelikle, Suriyelilerin de geçici koruma boyunca Türkiye'de çalışma izni almasıyla ilgili engeller farklı kısıtlamalarla kaldırılmıştır. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik'in 3. maddesinde yönetmeliğin uygulanmasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı mesul tutmaktadır. Geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izni olmadan Türkiye'de çalışamayacakları ve çalıştırılamayacağı 4. maddede açıkça belirtilmiştir. Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre, geçici koruma sahiplerinin, geçici koruma tescil tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için Bakanlığa başvurabilecekleri hükme bağlanmıştır. Çalışma izni başvuruları, geçici koruma kapsamındaki yabancıları istihdam edecek işverenleri tarafından E-Devlet Kapısı üzerinden ve bağımsız çalışma izni başvurusu yapacak olanlar adına yapılırken; tarım ve/veya hayvancılık gibi mevsimlik işlerde çalışacak olanlar bu çalışma izninden muaf tutulmaktadır. Çalışma izni muafiyeti başvurularının, geçici koruma sağlanmış olan il valiliklerine yapılacağı ve valiliklerce Bakanlığa bildirileceği hususu 5. maddedeki düzenlemelerde belirtilmiştir (https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_710833/lang--en/index.htm , Erş. Tr. 19 Haziran 2019).

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. Maddesi, herkesin dilediği alanda çalışma, sözleşme akdetme ve özel teşebbüs kurma hürriyetine sahip olduğunu belirtmektedir. Anayasa'nın 16. maddesindeki yabancıların temel hak ve özgürlüklerinin uluslararası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabileceği kuralı, bu kişilerin istihdam hakları için de geçerli olmaktadır (Tiryakioğlu, 1997, s. 81-82).

Yabancıların çalışma haklarına ilişkin bir diğer düzenleme de 1994 Yönetmeliği'nin 8/27'sidir. Maddeye göre çalışma hakkı sığınmacıların ülkede yaşayacakları süre ile sınırlıdır. Sığınmacıların çalışmaları genel hükümlere tabi tutulmuştur (Dönmez Kara, 2015, s. 157).

Yabancıların Türkiye'de çalışmasına ilişkin genel hükümler, 2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK) ve buna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerle düzenlenmiştir. YÇİHK ile Türkiye'de yasadışı bir şekilde çalışan yabancılara engel olunması hedeflenmiştir. 2003 tarih ve 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu ile de Türkiye'deki yabancı yatırımcıların da Türk vatandaşları ile aynı haklara sahip olması için çalışılmıştır (Pusch, 2010, s. 79).

YÇİHK 5. maddesinde, Türkiye'de en az altı ay süreli ikamet izni olan yabancılar çalışma izni başvurusu yapabileceklerdir. Kanun ile ilk başta yabancıların Türkiye'de çalışabilme imkân ve durumları genişletilmiştir. İkinci olarak, yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için çalışma izni alma şartı getirilmiş ve bu kapsamda çalışma izinleri düzenlenmiştir. Üçüncü olarak, çalışma izni verme yetkisi Hazine Müsteşarlığından alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na devredilmiştir. Kanunla birlikte YÇİHK'nin Uygulama Yönetmeliği ve Doğrudan Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik ile de yabancıların çalışma esasları ile alakalı hususlar desteklenmiştir (Dönmez Kara, 2015, s. 157-158).

Üçüncüsü, çalışma izni verme yetkisi Hazine Müsteşarlığından alınmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmiştir. Kanun dışında yabancıların çalışma usullerine ilişkin hususlar da YÇİHK Uygulama Yönetmeliği ve Doğrudan Yatırımlarda Yabancı İstihdamı Hakkında Yönetmelik ile desteklenmiştir (Töre, 2014, s. 160).

4817 sayılı Kanun'un 5, 6, 7 ve 8. maddelerine istinaden çalışma izinleri süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai çalışma izni olmak üzere 4 ana gruba ayrılmaktadır. Çalışma izinleriyle ilgili işlemler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. 4817 sayılı Kanun'da süreli/sınırlı ve süresiz/sınırsız çalışma izni ayrımı yapılarak kapsam alanları belirlenmiştir. Sınırlı çalışma izni ile sadece belirli bir işyeri ve belirli bir iş için en fazla 2 yıl geçerlidir. Türkiye'de 8 yıl boyunca yasal bir şekilde ikamet etmiş veya 6 yıl boyunca yasal

olarak çalışmış kişilere sınırsız çalışma izni verilebileceği de Kanun'da belirtilmiştir. Bu izin, oturma izni veya işyeri sözleşmesine istinaden en fazla 5 yıllık olarak verilebilmektedir (Pusch, 2010, s. 80).

Yabancıların Türkiye'de bağımsız çalışabilmeleri için de düzenlemeler yapılmıştır. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde Türkiye'de yasal ve kesintisiz olarak en az 5 yıl ikamet eden yabancılara, çalışmalarının ekonomik kalkınmaya olumlu katkı sağlaması ve olumlu sonuçları olması şartıyla bağımsız çalışma izni verilebilmektedir. Yabancıların yasal ve kesintisiz olarak en az 5 yıl ikamet etmiş olduğunun güvenlik makamlarından alınacak belge veya belgelerle kanıtlanması gerekmektedir. YÇİHK'nın 8. maddesinde istisnai çalışma izni ile alakalı düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre; Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde tersi bir hüküm olmadığı sürece 4817 sayılı Kanun'un öngörmüş olduğu sürelere bağlı olmaksızın çalışma izni düzenlenmektedir (Dönmez Kara, 2015, s. 158-160).

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunun yürürlüğe girmesinin akabinde çalışma izinleri ile ilgili yeni düzenlemeler getirilmiştir. 6458 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden bir süre önce, yabancılar çalışma izni başvurularını ikamet ettikleri ülkedeki Türk Konsolosluğuna yapmakta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma iznini uygun görmesinin ardından Türkiye'ye giriş yaparak ikamet izni başvurusu için çalışacağı ildeki valiliğe başvurmaktaydı. 6458 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle çalışma izni aynı anda ikamet izni olarak da kabul edilmiştir. Kanun'un 27. maddesi gereğince geçerli çalışma izni ile çalışma izni muafiyeti teyit belgesi olan yabancıların ayrıca bir ikamet izni alması gerekmemektedir. Bununla birlikte, 6458 sayılı Kanun'un 27. Maddesinde yabancılardan 492 sayılı Harçlar Kanunu'na istinaden çalışma izin süresi boyunca ikamet izin harcı alınacağı belirtilmiştir. Fakat 492 sayılı Kanun'un 88. h maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca süresiz çalışma izni verilen yabancılara ikamet tezkereleri harçsız olacakta şekilde verilir. 6458 sayılı Kanun'un 1 b. maddesinde belirtildiği gibi, çalışma izni bulunan yabancılar vize alma mecburiyetinden muaf edilmişlerdir. Ayrıca Kanun'un 2. maddesinde çalışma izni alarak Türkiye'ye gelen yabancıların Türkiye'ye giriş yaptıkları tarihten sonra yirmi

iş günü içerisinde adres kayıt sistemine kayıt olmaları mecburiyeti durumu belirtilmiştir (Arap ve Çerçi, 2014, s. 122).

6458 sayılı Kanun'un 123 5 maddesindeki düzenlemeler ile Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile YÇİHK arasında bir uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Bu hususta önceden yurtdışında olan ve Türkiye'ye ilk kez çalışma için gelecek yabancının, yurtdışı temsilciliğine ilk önce çalışma izni, bu izni almasının ardından da çalışma vizesi için başvurması gerekmektedir. Çalışma vizesinin alınmasından sonra ise Türkiye'ye girişin ardından ikamet izni için başvurması gerektiği koşulu getirilmiş ve YÇİHK'nin 12/I. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan maddenin güncel durumunda ise yurtdışından başvuru usulünün yanı sıra, yabancının çalışma iznindeki zaman kadar Türkiye'de kalarak çalışabileceği öngörülmüştür. Böylece çalışma izni olan yabancının ülkeye ilk veya sonraki girişlerinde ikamet izni alması koşulu yoktur. 4817 sayılı Kanun'un 14 (c) maddesine göre; İçişleri Bakanlığının olumsuz bir görüş bildirmesi halinde çalışma izni ya da çalışma izninin uzatılması başvurusu reddedilecektir. YÇİHK 16 (a) maddesine göre, yabancı hakkında sınır dışı etme kararı alınmış olması halinde veya Türkiye'ye girişinin yasaklanması halinde çalışma izninin geçerliliği şartını taşımayacağı belirtilmiştir. Aynı maddede yabancının pasaportunun veya pasaportun yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması ve yabancının mecburi sebepler dışında aralık olmaksızın 6 aydan fazla yurtdışında kalması halinde de çalışma iznini geçersiz kılan sebepler olarak sıralanmıştır. 6458 sayılı Kanun'a uyum sağlanması bakımından YÇİHK'nın 6. maddesinde yapılan değişiklikle, 6458 sayılı Kanun'a göre uzun dönem ikamet izni olanlar ya da Türkiye'de kesintisiz bir şekilde en az 8 yıl ikamet izni ile kalmış olan veya en az 8 yıl kanuni çalışması bulunan yabancılara, süresiz çalışma izninin verilebileceği belirtilmiştir. Süresiz bir çalışma izni bulunan yabancılar 6458 sayılı Kanun'un 44. Maddesi gereğince uzun dönem ikamet izni ile alakalı haklara sahip olacaklardır. Bu haklar askerlik görevini yapma, seçme seçilme, kamu görevine girebilme, muaf olarak dışarıdan araç ithal etme haklarıdır. Süresiz çalışma izni, 6458 sayılı Kanun'un 45. maddesi gereğince yabancının, kamu düzeni veya kamu güvenliği yönünden ciddi bir tehdit oluşturması; sağlık, eğitim ve ülkesindeki zaruri kamu hizmeti haricinde bir nedenle kesintisiz bir şekilde 1 yıldan fazla süre ile Türkiye'nin dışında bulunması hallerinde iptal edilebilir. YÇİHK'nın 6. maddesinde ayrıca çalışma izni bulunan

yabancıların Türkiye'ye girişleri, kalışları ve çıkışlarıyla ilgili kayıtlar İçişleri Bakanlığı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilmektedir. 6458 sayılı Kanun'da çalışma izniyle ilgili düzenlemelerden biri de öğrencilerin çalışma haklarıyla alakalıdır. Kanun'un 41. maddesinde yapılan düzenlemelerce Türkiye'de öğrenim gören ön lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri çalışma izni ile çalışabilirler. Fakat bu öğrencilerin çalışma hakkı, ilk yıldan sonra başlar ve bir haftada 24 saati geçemez. Ön lisans ve lisans öğrencilerinin çalışmasına ilişkin hususlar Göç Politikaları Kurulunca belirlenir. Belirlenen hususlar İçişleri Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ortaklaşa bir şekilde düzenlenmektedir (Erten, 2015, s. 24).

Tablo 3 : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancıların Çalışma İzinleri

Uyruk	İzin Türü		
	Süreli	Süresiz	Bağımsız
Suriye	2541	0	0

Kaynak: https://www.csgb.gov.tr/

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ ve BULGULARI

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Türk İş Hukuku Çerçevesinde Hatay'da ki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları ve Çözüm Önerileri incelenmesi bu tezin konusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda "Türk İş Hukuku Çerçevesinde Türkiyedeki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları Ve Çözüm Önerileri" üzerine yapılacak araştırma ile Hatay ilindeki Suriyeli Sığınmacıların Türk İş Hukuku çerçevesinnde sorunlarının neler olduğu irdelenip, bu konuda ki eksiklikler saptanmaya çalışılıp çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda; Türk İş Hukuku, işçi, işveren, mülteci, göçmen vb. kavramlarının tanımı yapılıp, iş hukukunun temel özelliklerinin neler olduğu incelenecektir.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada Türk İş Hukuku'nun temel olarak ele alınıp, Türkiye'nin Hatay ilindeki çalışan Suriyeli sığınmacı sorunlarının neler olduğunu bakılacak ve çözüm için öneriler sunulmaya çalışılacaktır. Bu anlamda Hatay'da çalışan Suriyeli sığınmacıların sorunları, çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda Hatay ilinde çalışan Suriyeli sığınmacıların sorunları için çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

4.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş Hukuku hem çalışan hemde işveren arısındaki iletişimin sağlanmasında en büyük etkenlerden biridir. Çalışan ve işverenin hak ve sorumluluklarının neler olduğu bu alanda belirtilmiş olup bu durum her iki taraf için de önem arz etmektedir.

Bu doğrultuda Hatay ilinde çalışan Suriyeli sığınmacıların Türk İş Hukuku bağlamında sorunlarını saptamak, çalışan ve işveren arasındaki iş ilişkisine bakmak ve

her iki taraf arısındaki sorunlara çözüm önerileri sunmak bakımından bu çalışma Türk İş Hukuku literatürüne katkıda bulunması açısından önem arz etmektedir.

4.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ ve ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Hatay ili merkezinde ikamet eden 18 yaş ve üstü çalışan Suriyeli Sığınmacılar oluşturacaktır. Genel nüfusu 2018 tarihli veriye göre 1.609.856 olan Hatay ilinin merkez nüfusu ise 528.081 olarak belirtilmiştir (https://www.nufusu.com/il/hatay-nufusu). Hatayda yaşayan Suriyeli sığınmacıları sayısı ise 440.116 kişi (https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/). Bu araştırmanın evreni 440.116 kişi olarak belirlenmiştir. Buna göre söz konusu hedef kitleyi temsilen %5 örneklem hatası ise 384 kişi örneklem için yeterli sayıyı oluşturmaktadır.

Evren bu şekilde belirlendikten sonra ikinci adım olarak araştırmamızı uygulayacağımız örneklemin belirlenmesine geçilmiştir. Örnek seçiminde basit tesadüfi örnekleme tekniği benimsenmiştir. Örneklem büyüklüğü %95 kesinlik düzeyi ve %5 hata payı kabul edilerek 384 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırma açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşmuş anket formlarıyla Hatay ili merkezinde basit tesadüfi yöntemle Hatay ili merkezinde seçilecek 384 kişilik örneklem kitlesi üzerinde anketörler yardımıyla yaptırılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir.

4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM ve TEKNİĞİ

"Türk İş Hukuku Çerçevesinde Hatay'da ki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları ve Çözüm Önerileri " isimli tez çalışmasında verilerin toplanması yönteminde, çalışmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesini oluşturmak amacıyla konuyla ilgili olarak öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Bu amaçla çalışma konusu ile ilgili olarak kütüphaneler, bilimsel yayın arama siteleri, resmi internet siteleri, yerli ve yabancı yayınlanmış olan tezler, makaleler, bildiriler, elektronik kaynaklar ve diğer bilimsel yayınlar literatür taraması sonucunda analiz edilmiştir.

Bu çalışmada nitel ve nicel araştırma tekniklerinde kullanılan yöntem olarak bilinen alan araştırması yapılacaktır. Çalışmada alan araştırmasında veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılacaktır. Bu yöntemde araştırma hakkında bilgi edinilecek 18 yaş ve çalışan Suriyeli Sığınmacılara açık ve kapalı uçlu sorular yöneltilecektir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler ve bulgular dâhilinde çalışmanın analizi yapılarak çalışma sonuçlandırılmıştır. Araştırmada toplamda 384 kişiye sorular yöneltilmiştir. 384 katılımcının sonuçlandırdığı anket verileri SPSS programına yüklenmiş olup, elde edilen veriler ve yüzdelik değerlertablolar halinde gösterilip, çalışmanın analizi tamamlanmıştır.

4.6. VERİLERİN ANALİZİ

4.6.1. Demografik Bilgiler

Bu bölümde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi sorular çoktan seçmeli sorular olarak hazırlanmış ve ikamet yeri açık uçlu olarak hazırlanarak katılımcılara yönlendirilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri; Tablolar oluşturulmuş ve frekans dağılımları, yüzdeler ve kümülatif yüzdeler alınarak değerlendirilmiştir.

4.6.1.1. İkamet Yeri

Tablo 4: Çalışan Sığınmacıların İkamet Yerlerinin Dağılımı

	F	%	Kümülatif Yüzde
Antakya	192	50	50
İskenderun	75	19.5	69.5
Kırıkhan	51	13.3	82
Reyhanlı	66	17.2	100

Toplam	384	100	

Anket çalışmasının uygulandığı Hatay ili ve Hatay'ın Antakya, İskenderun, Kırıkhan ilçeleri Suriyeli çalışan sığınmacıların, coğrafi yakınlık ve ortak gelenekler nedeniyle yoğun olarak yaşadığı alanlardır. Yapılan anket çalışmasında ankete katılan çalışanlara ikamet yerleri sorulmuş ve ankete katılan 384 kişiden 192'sinin (%50) Antakya'da, 75'inin (%19,4) İskenderun, 66'sının (%19,5) Reyhanlı ve 51'inin Kırıkhan'da (13,3) ikamet ettikleri sonucuna varılmıştır.

4.6.1.2. Yaş

Tablo 5: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

	F	%	Kümülatif Yüzde
15 ile 18	21	5.5	5.5
19 ile 25	91	23.7	29.2
26 ile 35	138	35.8	65.1
36 ile 45	97	25.3	90.4
46 ile 65	31	8.1	98.4
66 yaş ve üzeri	6	1.6	100
Toplam	384	100	

15-18 yaş grubundaki katılımcılar genç, 19-25 ve 26-35 yaşları arasındaki katılımcılar orta yaş grubu, 36-45 yaş arası ve 46-65 yaş arası katılımcılar ise yaşlı grupta yer almaktadır. Tablo 5'e göre Suriyeli işçilerin%5,5'i yasal çalışma yaşının altında çalıştıkları görülmektedir. Yine tabloya göre çalışanların büyük bir çoğunluğu 19-45 yaş aralığında oldukları, 66 yaş ve üzeri yaşlarda çalışanların ise oranlarının diğer yaş gruplarına göre en düşük olduğu görülmektedir.

4.6.1.3. Eğitim Durumu

Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

	F	%	Kümülatif Yüzde
İlkokul	67	17.4	17.4
Lise	101	26.3	43.8
Okuma yazma biliyorum	44	11.5	55.2
Okuma yazma bilmeyen	27	7.0	62.2
Ortaokul	107	27.9	90.1
Üniversite	32	8.3	98.4
Yüksek lisans	6	1.6	100
Toplam	384	100	

Ankete katılan Suriyeli sığınmacı çalışanların %17,4'ünün ilkokul, %26,3'ünün lise, %27,9'unun ortaokul, %8,3'ünün üniversite, %1,6'sının ise yüksek lisan mezunu oldukları, %11,5'inin sadece okuma yazma bildiği, %7,0'ının okuma yazma bilmediği, sonucuna varılmıştır. Çalışanların büyük bir çoğunluğunun lise ve ortaokul mezunu oldukları, üniversite ve yüksek lisans mezunlarının ise diğer eğitim düzeylerine istinaden düşük kaldıkları görülmektedir.

4.6.1.4. Medeni Durum

Tablo 7 : Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	F	%	Kümülatif Yüzde
Bekar	131	34.1	34.1
Boşanmış	22	5.7	39.8
Evli	231	60.2	100
Toplam	384	100	

Yapılan araştırma ile katılımcılara medeni durum ile alakalı sorulan soruda, katılımcıların %34,1'inin bekar, %60,2'sinin evli, %5,7'sinin ise boşanmış oldukları sonucuna varılmıştır.

4.6.1.5. Hatay'da Yaşayan Suriyeli Sığınmacılar İle İlgili Genel Bilgiler

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Suriye'de Geldikleri İl

Tablo 8 : Katılımcıların Hangi İllerden Geldiklerine Göre Dağılımı

	F	%	Kümülatif Yüzde
Dair al zoor	5	1.3	1.3
Halep	84	21.9	23.2
Hama	88	22.8	46.1
Hasaka	6	1.6	47.7
Humus	48	12.5	60.2
Idlib	41	10.7	70.8
Lazkiye	67	17.4	88.3
Rakka	16	4.2	92.4
Şam	29	7.6	100
Toplam	384	100	

Hatay'daki Suriyeli sığınmacıların işçilerin Suriye'den hangi illerden geldikleri oranları, Suriye'den geldikleri şehrinin coğrafi konumuna, iş olanaklarının mevcudiyetine ve Hatay'a yakınlığına göre farklılık göstermektedir. Tablo 8'e göre Hatay'da çalışan Suriyeli sığınmacıların % 22.8'inin Hama, % 21.9'unun Halep, % 19.4'ünün Lazkiye, % 12.5'inin Humus, % 10.7'sinin ise İdlip ilinden geldikleri anlaşılmaktadır. Geriye kalan çalışanların ise % 7,6'sı Şam, %4,2'si Rakka, %1,6'sı Hasaka, %1,3'ünün ise Deir Ezzor'dan Hatay'a geldikleri anlaşılmaktadır. Bu kentlerin oranlarının düşük olması Hatay'a olan uzaklıklarından kaynaklanmaktadır.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'de Bulunma Süreleri

Tablo 9 : katılımcıların türkiye'de bulunma sürelerine göre dağılımı

	F	%	Kümülatif Yüzde
Beş yıl ve üzeri	237	61.7	61.7
Bir yıl	3	0.8	62.5
Bir yıldan az	3	0.8	63.3
Dört yıl	74	19.3	82.6
İki yıl	18	4.7	87.2
Üç yıl	49	12.7	100
Toplam	384	100	

Suriye savaşının başlangıcından bugüne kadar Suriyeli sığınmacı akınının başlamasıyla birlikte Hatay'da meslek ve iş sahibi olan Suriyelilerin yüzdesi Tablo 9'da gösterilmiştir. Türkiye'ye 5 yıl ve daha önce gelenlerin oranı % 61,7'dir. Türkiye'ye 4 yıl önce gelenlere gelince bu oran% 19.7'dir. Bunu% 12.7 ile 3 yıldır yaşayanlar izliyor, iki yıldır gelenlerin oranı % 4,7 ve son bir yıldır gelenlerin yüzdesi ise %0,8'dir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Birlikte Geldiği Kişiler

Tablo 10 : Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Birlikte Geldiği Kişiler

	F	%	Kümülatif Yüzde
Ailemle	319	83.1	83.1
Çocuklarımla	18	4.7	87.8
Kocamla	3	0.7	88.5
Yalnız geldim	44	11.5	100
Toplam	384	100	

Çalışan Suriyeli sığınmacıların %83,1'inin aileleriyle birlikte geldiklerini bu durumun Suriye'de yaşanan savaştan dolayı insanların aileleriyle birlikte göç etmelerinden kaynaklandığı görülmektedir. Çocukları ile birlikte gelenlerin oranı ise

%4,7'dir.Çocukları ile gelenlerin ise genel olarak eşleri savaşta hayatını kaybeden kadınlardan oluştuğu düşünülmektedir. Kocasıyla ile gelenlerin oranının %0.7, tek başına gelenlerin oranın ise %11,5 olduğu görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Hatay'da Yaşama Sebepleri

Tablo 11 : Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Hatay'da Yaşama Nedenleri

	F	%	Kümülatif Yüzde
Bu bölgeyi daha önce bildiğim için	2	0.5	0.5
Geldiğim yere yakın olması	13	3.4	3.9
Geldiğim yere yakın olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için	1	0.3	4.2
Geldiğim yere yakın olması, Kültürel olarak bana yakın olması	4	0.4	5.2
Hatay'da yaşayan akrabalarım var	91	23.7	28.9
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için, Kültürel olarak bana yakın olması	1	0.3	29.2
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, Geldiğim yere yakın olması	18	4.7	33.9
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, Geldiğim yere yakın olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için	2	0.5	34.4
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, Geldiğim yere yakın olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için, Kültürel olarak bana yakın olması	1	0.6	34.6
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, Geldiğim yere yakın	15	3.9	38.5

olması, Kültürel olarak bana yakın olması			
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, Kültürel olarak bana yakın olması	34	8.9	47.4
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması	31	8.1	55.5
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için	1	0.3	55.7
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için, Kültürel olarak bana yakın olması	2	0.5	56.3
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması, Geldiğim yere yakın olması	5	1.3	57.6
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması, Geldiğim yere yakın olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için	1	0.3	57.8
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması, Geldiğim yere yakın olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için, Kültürel olarak bana yakın olması	8	2.1	59.9
Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması, Geldiğim yere yakın olması, Kültürel olarak bana yakın olması	16	4.2	64.1

Hatay'da yaşayan akrabalarım var, yaşam koşullarının iyi olması, Kültürel olarak bana yakın olması	17	4.4	68.5
Kültürel olarak bana yakın olması	14	3.6	72.1
Yaşam koşullarının iyi olması	81	21.1	93.2
Yaşam koşullarının iyi olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için	1	0.3	93.5
Yaşam koşullarının iyi olması, Geldiğim yere yakın olması	8	2.1	95.6
Yaşam koşullarının iyi olması, Geldiğim yere yakın olması, Bu bölgeyi daha önce bildiğim için	1	0.3	95.8
Yaşam koşullarının iyi olması, Geldiğim yere yakın olması, Kültürel olarak bana yakın olması	1	0.3	96.1
Yaşam koşullarının iyi olması, Kültürel olarak bana yakın olması	15	3.9	100
Toplam	384	100	

Hatay bölgesindeki Suriyeli sığınmacı işçilere uygulanan anket aracılığıyla, Tablo 11'de çalışan Suriyeli sığınmacıların diğer illere kıyasla neden Hatay'ı seçtikleri gösterilmektedir. Sorulan soruların birden çok cevabı olabilmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Hatay'da Yaşarken Karşılıştıkları En Büyük Sorun

Tablo 12 : Hatay'da Yaşarken Karşılıştıkları En Büyük Sorun

	F	%	Kümülatif Yüzde
İşsizlik	34	8.9	8.9
İşsizlik, Sosyal dışlanma	3	0.8	9.6

İşs İşsizlik, Sosyal ve kültürel uyum	5	1.3	10.9
İşsizlik, Sosyal ve kültürel uyum, Sosyal dışlanma	2	0.5	11.5
Sosyal dışlanma	4	1	12.5
Sosyal ve kültürel uyum	21	5.4	18.0
Sosyal ve kültürel uyum, Sosyal dışlanma	1	0.3	18.2
Türkçe Dili'ni bilmemek	133	34.6	52.9
Türkçe Dili'ni bilmemek, İşsizlik	30	7.8	60.7
Türkçe Dili'ni bilmemek, İşsizlik, Sosyal dışlanma	2	0.5	61.2
Türkçe Dili'ni bilmemek, İşsizlik, Sosyal ve kültürel uyum	29	7.6	68.8
Türkçe Dili'ni bilmemek, İşsizlik, Sosyal ve kültürel uyum, Sosyal dışlanma	15	3.9	72.7
Türkçe Dili'ni bilmemek, Sosyal dışlanma	3	0.8	73.4
Türkçe Dili'ni bilmemek, Sosyal ve kültürel uyum	92	24	97.4
Türkçe Dili'ni bilmemek, Sosyal ve kültürel uyum, Sosyal dışlanma	10	2.6	100
Toplam	384	100	

Tablo 12'de Hatay'da çalışan Suriyeli sığınmacıların genel olarak işsizlik, dil bilmeme, sosyal ve kültürel uyum alanında sorunları yaşadığı görülmektedir. Sorunlar arasında bulunan sosyal dışlanmanın en az orana sahip olduğu, bu durumun ise Hatay'ın Suriye ile yakın bir gelenek ve kültüre sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Türkçe Öğrenmek İçin Eğitim Alma Durumları

Tablo 13 : Türkçe Öğrenmek İçin Eğitim Alma Durumları

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	156	40.6	40.6
Hayır	228	59.4	100
Toplam	384	100	

Anket aracılığıyla, Türkçe eğitim almayan Suriyeli sığınmacı işçilerin yüzdesinin%59,4 olduğu saptanmıştır. Hatay ilinde anketi katılanların büyük bir kısmının Türkçe eğitim almadığı görülmektedir. Bu da çalışan Suriyeli sığınmacıların dil öğrenme açısından topluma entegre olma adına zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Türk toplumuna ve Türk işgücü piyasasına katılımın önündeki ana engellerden birinin dil bilmemekten kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Türkçe eğitimi alanların oranı ise sadece yüzde 40.6'dır.

Çalışan Suriyeli Sığınmacaların Ülkelerinde Barış Olması Durumunda Geri Dönme Durumları

Tablo 14 : Geri Dönme Durumları

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	113	29.4	29.4
Hayır	271	70.6	100
Toplam	384	100	

Yapılan anket ile çalışan Suriyeli sığınmacıların %70,6 sının Suriye'ye dönmek istemedikleri görülmektedir. Suriye'de savaşın durması halinde ankete katılanların %29,4 ü Suriye'ye geri döneceklerini belirtmiştir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Hatay'da Kendilerini Güvende Hissetme Durumu

Tablo 15 : Hatay'da Güvende Hissetme Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	339	88.3	88.3
Hayır	45	11.7	100
Toplam	384	100.0	100

Anket aracılığıyla, Suriyeli işçilerin büyük kısmı Hatay bölgesinde kendini güvende hissettiğini ve bu güven nedeniyle başka bir şehre taşınmayı düşünmedikleri ortaya çıkmıştır. Ankete katılanlardan %88,3'lük bir kısmı kendini Hatay'da güvende hissetmektedir. Kendini güvende hissetmeyen ve başka bir şehre taşınmayı düşünen işçilerin oranı ise %11,7'dir. Bunun nedeni Suriye sınırında Hatay'ın Suriye sınırına yakın olması ve bir takım güvenlik tehditlerini içerisinde barındırmasından kaynaklanmaktıdr.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Hatay'da Kiminle ve Nerede Yaşadıkları

Tablo 16 : Hatay'da Kiminle ve Nerede Yaşadıklarının Gösterir Tablo

	F	%	Kümülatif Yüzde
Ailemle birlikte kiralık bir evde	337	87.8	87.8
Hatay'da akrabalarımın yanında kalıyorum	6	1.6	89.3
Tek başıma kiralık bir evde	41	10.6	100
Toplam	384	100.0	

Ankette katılanların %87,7'si aileleri ile birlikte kiralık evlerde yaşayanlardan oluşmaktadır. Tek başına kiralık bir evde yaşayanların oranı ise %10,7'dir. En az yüzdelik ise %1,6 ile akrabalarının yanında kalan çalışanlardan oluşmaktadır.

4.6.2. Hatayda Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İş Hukuku Çerçevesinde Değerlendirilmeleri

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'de Çalışma Durumu

Tablo 17 : Türkiye'de Çalışma Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	372	96.9	96.9
Hayır	12	3.1	100
Toplam	384	100	

Anket aracılığıyla, Hatay'da çalışan Suriyeli işçilerin en büyük yüzdesinin 96,9% olduğunu bulduk ki bu, anketin bu kategorideki Suriyeli çalışanları hedeflediğinden bu yana en büyük yüzde, en düşük yüzde ise% 3,1'dir.

4.6.3. İşveren Bilgisi

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İş Koşulları

Tablo 18 : İş Koşulları Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Çalışma süresi çok uzun	74	19.3	19.3
Hak ettiğimden daha azını alıyorum	114	29.7	49.0
Hak ettiğimi alıyorum	164	42.7	91.7
İş yerinde strese maruz kalıyorum	32	8.3	100.0
Toplam	384	100	

Çalışma koşulları, Suriyeli sığınmacılarla ilgili olarak yukarıdaki tabloya göredir; burada sorunlar ve çalışma koşullarına ilişkin görüş farklılıklarını bulduk. Çalışanlardan hak ettikleri ücreti alanların % 42,7 oranında olduğu, hak ettiklerinden daha azını aldıklarını düşünenlerin oranın % 29,7 olduğu, uzun günlük çalışma saatlerine maruz kalanların oranını % 19,3 olduğu, iş yerinde strese maruz kalanların oranın ise % 8,3 olduğu saptanmıştır.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Çalışma Saatleri

Tablo 19 : Çalışma Saatleri Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
8 saatten az	171	44.5	44.5
8 saatten fazla	213	55.5	100.0
Toplam	384	100.0	

Anket aracılığıyla günde 8 saatten fazla çalışan Suriyeli işçilerin oranın % 55,5 olduğunu, günde 8 saat çalışanların yüzdesinin ise% 44,5 olduğu görülmektedir. Çalışanların çoğunluğunun günlük normal çalışma saatlerinden daha fazla çalıştıkları görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Hafta Sonları ve Resmi Tatilleri ve Ek Çalışma Ücretleri

Tablo 20 : Hafta Sonları ve Resmi Tatilleri Çalışma Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	182	47.4	47.4
Hayır	202	52.6	100
Toplam	384	100	

Ankette, resmi tatillerde ve hafta sonu çalışmayan Suriyeli işçilerin yüzdesinin% 52,6 olduğunu, resmi tatillerde ve hafta sonlarında çalışan işçilerin yüzdesinin ise% 47,4 olduğu görülmektedir. Buradaki oranların birbirlerine yakın olduğu saptanmıştır.

Tablo 21 : Ek Çalışma Ücretleri

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	171	44.5	44.5
Hayır	59	59.9	100
Fazla Mesai Yapanların oranı	154	100	

Resmî tatillerde ve hafta sonu çalışmaları için ek ücret alan Suriyeli işçilerin yüzdesinin %44,5 olduğu, ek çalışma için ücret almayanların oranın ise %59,9 olduğu saptanmıştır. 384 kişiden sadece 154 kişinin 8 saatten fazla çalıştığı görülmüştür.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların ve Ailelerinin Sosyal Güvenlik ve Sağlık Sigortaları

Tablo 22: Çalışanların Sosyal Güvenlik ve Sağlık Sigortaları Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet, benim ve ailemin sigortası var	97	25.3	25.3
Evet, sadece benim	143	37.2	62.5
Hayır dahil değilim	144	37.5	100
Toplam	384	100	

Ailesi olmadan tek başına sağlık ve sosyal güvencesi olanların oranı% 37,2 iken, bu yüzdelerin toplamı olarak aileleri ile sağlık ve sosyal güvencesi olan Suriyeli işçilerin oranı% 25,3'tür. Sağlık ve sosyal sigortaya sadece kendi erişimi olan işçilerin oranı ise yüzde 37,2'dir. Sağlık ve sosyal sigortaya erişimi olmayanların oranın ise % 37,5 olduğu görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İş Sorunları

Tablo 23 : Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İş Sorunları Yaşama Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	19	4.9	4.9
Hayır	365	95.1	100
Toplam	384	100	

İşyerinde sorun yaşamayan Suriyeli işçilerin yüzdesi% 95,1 olup, bu da işlerinden bir dereceye kadar iş tatmini oluşturmaktadır ve işte sorun yaşayan işçilerin yüzdesi diğer işçilere göre biraz daha azdır. Bu oranın ise % 4.9 olduğu görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Maaş Tatmini

Tablo 24: Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Maaş Tatmin Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	179	46.6	46.6
Hayır	205	53.4	100
Toplam	384	100	

Yukarıdaki tablodan, iş karşılığında ödenen ücretlerden memnun olmayan Suriyeli işçilerin yüzdesinin oranın %53,4 olduğunu görüyoruz ki bu, ücretlerden memnun olan işçilerle karşılaştırıldığında yarıya biraz yakın bir orandır. Aldıkları ücretlerden memnun olanların oranın ise %46,6 olduğu görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Brüt Maaşlarının İşteki Görev ve Sorumuluklarla Orantısı

Tablo 25 : Çalışanların Brüt Maaşlarının İşteki Görev ve Sorumluluklarla Orantısı

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	192	50	50
Hayır	192	50	100

Toplam	384	100	

Ücretlerinden memnun olan Suriyeli işçilerin kendilerine verilen görevlerin büyüklüğüne göre aldıkları ücret seviyesinden memnun olmayan işçilerin oranın %50,0 olduğu, yine aynı şekilde memnun olanların da %50,0 oranında olduğu görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Tesis İçindeki İş Güvenliğini Hissetme

Tablo 26: Çalışanların İş Güvenliğini Hissetme Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	225	58.6	58.6
Hayır	159	41.4	100
Toplam	384	100	

Çalışma saatlerinde ve çalıştıkları tesislerde kendini güvende hisseden Suriyeli işçilerin yüzdesinin%58,6, işyerlerinde çalışma saatlerinde kendini güvende hissetmeyenlerin yüzdesinin %41,4 olduğu görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Mesleklerinin Yeterli Sosyal ve Maddi İmkânı Sağlama Durumu

Tablo 27: Çalışanların Mesleklerinin Yeterli Sosyal ve Maddi İmkanı Sağlama Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	187	48.7	48.7
Hayır	197	51.3	100
Toplam	384	100	

Anket aracılığıyla, çalışanların %48,7'sinin mesleklerinin kendilerine yeterli sosyal ve maddi imkanları sunduğu, %51,3 ise yeterli maddi imkanlara ulaştırmadığı görülmüştür.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Mevcut Durumda Çalıştıkları İşin İhtisas ve Eğitimleri ile Alakası

Tablo 28: Çalışanların Yaptıkları İşlerin Kendi İhtisas ve Eğitimleriyle Alakası

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	114	29.7	29.7
Hayır	270	70.3	100.0
Toplam	384	100.0	

Kendi uzmanlık alanlarında çalışmayan Suriyeli işçilerin yüzdesi, uzmanlık alanlarında çalışan Suriyeli işçilerin yüzdesine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kendi asıl işleri ile alakalı olmayan işlerde çalışanların oranın % 70,3 olduğu, kendi asıl işleri ile alakalı olarak mevcut durumda çalışanların oranı ise % 29,7 olduğu görülmüştür.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İzinlerinin Uygunluk ve Esnekliği

Tablo 29: Çalışma Saatlerinin Esnekliği

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	225	58.6	58.6
Hayır	159	41.4	100
Toplam	384	100	

Ankete katılan katılımcıların %58,6 sının çalıştıkları yerlerde izinleri uygun ve esnek olduğunu belirtmiş, %41,4 ü ise çalıştıkları yerlerde izinlerin esnek olmadığını belirtmiştir. Çalışanların yarıdan fazlası çalıştıkları yerlerde izinlerin esnek olduğu yönünde cevapları verdiği görülmektedir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Çalıştıkları İş Yerlerinde Performansa Dayalı Yükselme Durumu

Tablo 30: Çalışanların İş Yerlerinde Performansa Dayalı Yükselme Durumları

	F	%	Kümülatif Yüzde

Evet	188	49	49
Hayır	196	51	100
Toplam	384	100	

Çalışanların performansa dayalı yükselme durumlarının olup olmadığı sorusu sorulduğunda, %51,0 oranında çalışan, iş yerlerinde performansa dayalı olarak yükselme olduğunu, %49,0 oranında ise iş yerlerinde performansa dayalı yükselme olmadığı cevabını vermişlerdir.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'de Çalıştıkları İşin Olumlu Etki Yapıp Yapmadığı Durumu

Tablo 31: Çalışanların Türkiye'de Çalıştıkları İşin Kendilerine Olumlu Etki Yapıp Yapmadığı Durumu

	F	%	Kümülatif Yüzde
Evet	236	61.5	61.5
Hayır	148	38.5	100.0
Toplam	384	100.0	

Yapılan anket ile çalışanların %61,5'i çalıştıkları işin kendilerine olumlu bir katkı sunduğunu, %38,5'i ise yaptıkları işin kendilerine herhangi bir olumlu etki sağlamadığı görülmüştür.

Çalışan Suriyeli Sığınmacıların İşe Girdikten Sonra Yapılan Sağlık Sigortasına İstinaden Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma Durumu

Tablo 32: Çalışanların Çeşitli Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma Oranları

	F	%	Kümülatif Yüzde
Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma.	4	1.0	1.0
Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve	4	1.0	2.1

bu haktan faydalanma, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.			
Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	1	0.3	2.3
Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma.	88	22.9	25.3
Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme.	1	0.3	25.5
Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda	1	0.3	25.8

tercüman hizmeti alma.			
Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	50	13.0	38.8
İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme.	2	.5	39.3
Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	4	1.0	40.4
Ücretsiz ilaç ve tedavi.	44	11.5	51.8
Ücretsiz ilaç ve tedavi., Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma.	16	4.2	56.0
Ücretsiz ilaç ve tedavi., Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma.	8	2.1	58.1
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu	9	2.3	60.4

haktan faydalanma, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.			
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	9	2.3	62.8
Ücretsiz ilaç ve tedavi., Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme.	5	1.3	64.1
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma,	1	.3	64.3

İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.			
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	8	2.1	66.4
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma.	39	10.2	76.6
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme.	2	.5	77.1
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme,	8	2.1	79.2

Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.			
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	43	11.2	90.4
Ücretsiz ilaç ve tedavi, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme.	12	3.1	93.5
Ücretsiz ilaç ve tedavi, İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	5	1.3	94.8
Ücretsiz ilaç ve tedavi, Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti alma.	20	5.2	100
Toplam	384	100	

Tablo 32'de çalışan Suriyeli sığınmacıların işe girdikten sonra yapılan sağlık sigortasına istinaden sağlık hizmetlerinden faydalanma durumlarını, hangi hizmetlerden daha fazla yararlandıkları, hangi hizmetleri daha az kullandıkları, bu

hizmetlerin neler olduğu gösterilmiştir. Suriyeli çalışan sığınmacılara yöneltilen bu sorunun birden fazla cevap verilebilmektedir. Verilen cevaplardan en büyük yüzdenin göçmen sağlığı merkezini kullanma ve rapor haklarından yararlanma olduğu görülmüştür. Genel başka bir ilde tedavi hakkından faydalanma durumunun en düşük orana sahip olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Her insan temel ihtiyaçlarını karşılamak, yaşamak ve insana yakışır bir yaşam standardına ulaşmak için çalışmak zorundadır. Çalışma hakkı, bir devletin vatandaşlarına tanıdığı temel insan haklarından biridir. Ancak o ülkedeki yabancılar, vatandaşları kadar çalışma hakkından da yararlanmalıdır. Bu bağlamda ülkeler, yasal düzenlemeleri ile ülkelerinde çalışan yabancıların çalışma usul ve esaslarını belirlemektedir. Türkiye'de yabancıların çalışma hakkı ile ilgili konular mevzuatta yer almaktadır.

Göç alan Avrupa ülkelerinde güncel siyasette sıkça dile getirilen bir olgu olan göçmenlerin ve sığınmacıların entegrasyonu sorunu, son on yılda belirgin bir şekilde görülmektedir. Aynı durum Türkiye'de de görülecek. Sayıları milyonlara ulaşan ve en büyük yabancı nüfusu teşkil eden Suriyeli sığınmacıların varlığı kalıcı hale geldikten sonra, göç ve sığınmacıların topluma adaptasyonu ve sağlıklı katılımları için politikaların geliştirilmesi gerekliliği belirginleşeceği söylenebilir. Entegrasyon politikaları bağlamında, ekonomik süreçlerde bireylerin geliştirilmesi, piyasaya katılma yollarının açılması ve işgücü gibi düzenlemeler vazgeçilmez şartlardır.

Suriyeli sığınmacıların Türkiye'nin hemen hemen her yerinde ve her işte çalıştıkları görülmektedir. İstatistikler Suriyelilerin Türkiye'nin her iline (Göç İdaresi, 2016) dağıldıklarını göstermektedir. Yine Kalkınma Çalıştayı (2016) raporunda açıklandığı üzere ülke genelindeki Suriyeli sığınmacıların mevsimlik tarım sektöründe, zayıf alt sınıfın da işgal alanı olan atık, kağıt ve plastik toplamada vb. gibi herhangi bir sosyal güvencesi olmayan işlerde çalıştıkları görülmektedir. Bu tür çalışmalarda, özellikle çocuk işçilerin yaygın olduğu unutulmamalıdır.

Suriyeli çalışan sığınmacıların iş hayatı yönünden hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin olduğu görülmektedir. Genel olarak istihdam meydana getirme, gelir etkisi, kaynakların etkin dağılımı ile rekabet gücünü arttırması olumlu etkilerdendir. Kayıt dışı istihdam, vergi gelirlerini azaltma, vergi adaletini ortadan kaldırma, kaynak dağılımını olumsuz etkilememesi, haksız rekabete neden olması ile sosyal güvenlik sisteminin bozulması durumları ise olumsuz etkiler arasında sayılabilir.

Genel olarak çalışan Suriyeli sığınmacıların kötü şartlarda çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca çalışanların yeterli sosyal haklara sahip olmadıkları görülmüştür. Çalışanların içerisinde eğitim düzeyleri lise ve daha altı olanların çoğunluğu kendilerini geliştirmek için fırsat bulmadıkları görülmüştür. Fakat üniversite mezunlarının çoğunluğu ise çalıştıkları işlerin kendilerini geliştirme açısından fırsatlar sunduğu sonucuna varılmıştır. Çalışan haklarının Türkiye'de ki kanunlarda bazı eksikleri olmasına rağmen yeterli olduğu fakat uygulamada birtakım aksaklıkların meydana geldiği gerçeği bulunmaktadır. Buna bir örnek verilecek olursa kanunda, çalışanların sağlık sigortasının yapılması şartı bulunmakta olup, ankette varılan sonuca göre ise çalışanların %37,5'inin sağlık sigortasının bulunmadığı görülmektedir. Çalışanlar genel olarak düşük ücretlerde ve kötü koşullarda çalışmakta ve iş yönünden herhangi bir yasal statüleri bulunmamaktadır. Çalışanların geneli kayıt dışı istihdam edilmekte bu da çalışmanın yasal bir zemine oturmamasına ve çalışanı iş yönünden zor durumda bırakmasına neden olmaktadır. Çalışanların arasında 15-18 yaş aralığında çalışan çocukların da bulunduğu ve bunların oranın %5,5 oranında olduğu görülmüştür. Çocukların eğitim hayatına devam edememesi ise gelecek nesiller açısında daha büyük sorunların oluşacağı sonucunu çıkarmaktadır. Hatay'da çalışan Suriyeli sığınmacıların Hatay'da çalışmalarını, din, kültür, toplumsal yakınlık ve fiziki yakınlık gibi etmenlerin etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca ankette varılan sonuca bakıldığında çalışan sığınmacıların toplumdan dışlanma oranının %7 olduğu ve bu da çalışanların Hatay'ı seçmelerinin bir nedeni olarak kabul edilebilecek bir durum olduğu görülmüştür. Hatay'da çalışanların büyük çoğunluğunun ise İskenderun ve Antakya'da oldukları görülmüştür. Bunun sebebi ise iş olanaklarının çoğunluğundan kaynaklı olduğu görülmektedir. Çalışanların iş yönünden karşılaştıkları en büyük zorluğun dil bilmeme olduğu, çalışanların bu konuda birtakım sorunlar yaşadığı görülmüştür. Bunun yanında Hatay'da çalışan Suriyeli sığınmacıların %40,6'sının dil öğrenmek için değişik eğitimler aldığı görülmüştür. Sayının yeterli olmadığı fakat yine de önemli bir gelişme olduğu kabul edilmektedir. Yapılan anketle çalışan Suriyeli sığınmacıların %70,6'sının Suriye'de ki iç savaş bitse bile dönmeyecekleri sonucuna varılmıştır. Bu durumda da tüm çalışanların hukuki bir statü almak isteyecekleri aşikardır. Ayrıca çalışanların büyük bir kısmı çalıştıkları işin karşılığında aldıkları maaşın kendilerini tatmin etmediği görülmüştür. Çalışanların karşılaştıkları bir başka

sorun ise çalışma saatleridir. Çalışanların çoğunun çalışma saatlerinin çokluğundan ve ek çalışma ücretlerinden memnun olmadıkları görülmüştür. Ayrıca çalışanların büyük bir kısmının kendi eğitim ve ihtisaslarına göre bir işte çalışmadıkları görülmüştür. Burada ki ana sebebin ise çalışanların temel ihtiyaçlarını giderebilmek için herhangi bir işte çalışmayı kabul etmelerinden kaynaklı olduğu görülmektedir. Çalışanların Hatay'da çalışma sürelerine bakıldığında çoğu çalışanın (%61,7) 5 yıl ve üzerinde bir süredir çalıştıkları görülmüştür.

Sonuç olarak sığınmacı çalışanların belirli bir ücret altında çalıştırılmamaları, çalışma alanlarının iyileştirilmesi, iş güvencesinin verilmesi, çocuk işçiliğin önüne geçilmesi, iş yerlerinde iş güvenliğinin sağlanması, çalışma saatlerinin iyileştirilmesi, mesai olarak geçen sürelerin ücretlerinin verilmesi, tazminat hakkının tanınması gibi hususların yapılması durumunda hem ülke hem de çalışanlar açısında daha olumlu sonuçlar doğuracı görülmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdamın en aza indirilmesi durumunda çalışan, işveren ve ülke açısından suiistimallerin ortadan kalkacağı bilhassa çalışanların verimliliğinin artacağı aşikardır. Netice itibariyle Türkiye'de ki İş Kanunu'nun yeterli bir seviyede olduğu uygulama alanlarında bir takım eksiklerin varlığı söz konusudur. Çalışanlar ve ülke açısından denetimlerin arttırılması olumlu dönütleri ortaya çıkaracaktır.

Genel anlamda 2018 yılı itibiriyle Türkiye'ki çalışan sığınmacıların resmi bir statü kazanmaya başladıkları, çalışma izinleri ile çalıştırılmaya başlandıkları görülmektedir. Türkiye'de ki iş kanunlarında yapılan bazı düzenlemeler ile çalışan sığınmacıların çalışma şartları önceki dönemlere nazaran biraz daha iyileştirilmiştir. Ayrıca çalışma izni bulunan çalışanların İşçi Sendikalarına üye olmalarının önün açılmasıyla birlikte çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi olması da çalışan adına bir hayli önemlidir. Bu alandaki gelişmelerin çalışan sığınmacılar adına büyük bir önem teşkil etmektedir. Çalışanların yasal bir statü kazanması ile birlikte işverenler tarafından keyfi uygulamalara maruz bırakılmamaları hususu bir hayli mühimdir. Çalışan sığınmacıların bu alanda yapılan iyileştirmeleri olumlu karşıladıkları fakat yetersiz buldukları görülmektedir. Özellikle ağır şartlarda çalışan sığınmacılar bu tür alanlarda daha çok iyileştirmeler beklemektedir.

KAYNAKÇA

Akgül Yılmaz, G. (1998). Yeraltı ekonomisinin doğurduğu vergi kaybının hesabı ile ilgili yaklaşımlar ve Türkiye'de yeraltı ekonomisinin doğurduğu vergi kaybı. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi,* 1(1), 35.

Arap, E. ve Çerçi, S. (2014). Yabancılar ve uluslararası koruma kanununun getirdikleri. *Ankara Barosu Hukuk Gündemi Dergisi,* 2(1), 122.

Baykoca, M. B. (2013). İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi. *EFOR OSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Ltd.* (1)1, 5.

Bhugra D, Gupta S, Schouler-Ocak M, Graeff-Calliess I, Deakin NA, Qureshi A et al. (2014) European psychiatric association epa guidance mental health care of migrants. *Eur Psychiatry*, (29), 107-115.

Bury, M. (2005). Health and illness. *Polity Press, United Kingdom.* 1(1), 2.

Ceritoğlu, E., Yunculer, H.B, Torun, H. ve Tümen, S. (2017). *İşgücü piyasasının Türkiye'deki Suriyeli mülteciler üzerindeki etkisi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası.

Ciğerci, N. (2012). 1989'da Gelen bulgaristan göçmenleri örneği. *İletişim Yayınları*, 1(1). 25.

Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi. *D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 33.

Çallı, M. (2012) *5510 Sayılı kanuna göre genel sağlık sigortası kapsamında olup genel sağlık sigortasından yararlanamayanlar: Denizli örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Denizli.

Çallı, M. (2015). Türkiye'de mültecilerin ve sığınmacıların sağlık hakkı. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* 1(1), 146.

Çelik, N. (1996). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Çelik, Y. (2011). *Sağlık Ekonomisi,* Siyasal Ankara: Ankara Bilgiler Kitabevi.

Çetin, İ. (20.06.2015). Türkiye'de Suriyeli sığınmacıların sosyal ve kültürel entegrasyonu. *Resmi Gazete* http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/10/20141022-15-1.pdf. (20.06.2015).

Demircioğlu, M., ve Centel, T. (2009). *İş Hukuku.* İstanbul: Beta Yayınları.

Demirtaş, H. (2009). *Mülteci sorunu ve Türkiye – AB ilişkilerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.

Deniz, A. Ç., Ekinci, Y. ve Hülür, A. B. (2016). Suriyeli sığınmacıların karşılaştığı sosyal dışlanma mekanizmaları. *İletişim Yayınları,* 14(27). 17-40.

Dönmez Kara, C.Ö. (2015). Göç bağlamında uluslararası işbirliği ve Türkiye'nin politikaları (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü: Çanakkale.

El-Hamevi, S. ve Yakut, E. (2018). Suriye'den Türkiye'ye göç: nedenler, sonuçlar ve umutlar. 1(1), 9-14.

Er, S, (2014). Yabancıların çalışma izinleri ve ön izin müessesesi. *Anayasa Mahkemesi Raportörü,* 1(1), 16-206.

Erdoğan, M. M. (2014). Türkiye'deki Suriyeliler: toplumsal kabul ve uyum araştırması. *Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi*, 2(2). 19.

Erten, R. (2015). Yabancılar ve uluslararası koruma kanunu hakkında genel bir değerlendirme. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 3(19), 24.

Esener, T. (1978). İş hukuku. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 3(432), 3-27.

Gonello, M. T. (2017). İlk uluslararası bilimsel konferansın araştırmaları. M. Kalou (Ed.), I *Uluslararası gerçek ve umut arasında Suriyeli mülteciler sempozyumu* (9-299). Türkiye: Adıyaman Üniversitesi.

Göral, R. (2006). *Büro yönetimi.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Greiff, W., ve Hisarcıklıoğlu, R. (2010). *AB ve Türkiye' de kayıt dışı ekonomi*. AB-Türkiye Karma İstişare Komitesi 28. Toplantısı.

Güloğlu, T. (2005). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine. *Cornell University ILR School*, 1(1), 34-40.

Hamada, A. (2016). Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin krizi - zorluklar ve önerilen çözüm senaryoları. *Halep Üniversitesi İktisat Fakültesi,* 1(1), 4-16.

Hayran, O. (1998). *Sağlık hizmetleri el kitabı.* İstanbul: Yüce Yayıncılık.

Kalou, M. (2016). Gerçek ve umut arasında Suriyeli mülteciler sempozyumu. *Adıyaman Üniversitesi* 1(1), 62.

Kanjo, H. (22 Aralık 2018). Türkiye'deki işverenlerin Suriyeli işçileri sigortaya kaydetmekten kaçınma nedenleri. https://www.orient-news.net/ar/news_show/158737/0/ adresinden edinilmiştir.

Kaya, İ., ve Yılmaz Eren, E. (2015). *Türkiye'deki Suriyelilerin hukuki durumu.* İstanbul: Turkuvaz Matbaacılık Yayıncılık.

Kaya, S. (2016). Suriyeli mültecilerin Türk iş gücü piyasasına etkileri. İstanbul: Ar&Ge Bülten.

Kılıçdaroğlu, K. (2000). Saklı ekonominin boyutları ve daraltma önlemleri. *Vergi Sorunları Dergisi*, 228(4), 7-12.

Kocadaş, B. (2018). Suriyeli sığınmacılar ve çalışma hayatı: sorunlar, tespitler ve öneriler. *Adıyaman Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü,* 3(1-2), 7.

Koç, N., Görücü, İ. ve Akbıyık, N. (2015). *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi*. Marmara: Marmara Kitabevi.

Korkmaz, A. (2003). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal ve Siyaset Konferansları Dergisi,* 45(1), 51-96.

Oytun, O. ve Gündoğar, S. S. (2015). Suriyeli sığınmacıların Türkiye'ye etkileri raporu, ORSAM. *TESEV Rapor No: 195*, 10-18.

Özdemir, E. (2003). Kayıt dışı ekonomi ve alınması gereken önlemler. *Vergi Sorunları Dergisi, Gelirler Kontrolörleri Derneği Yayını*, 1(1), 34.

Pusch, B. (2010). İstenen ve istenmeyen konuklar: Türkiye'deki yabancıların iş hukuku karşısındaki durumu. B. Pusch ve T. Wilkoszewski (Ed.), *Türkiye'ye Uluslararası Göç: Toplumsal Koşullar, Bireysel Yaşamlar* (s.79-80). İstanbul: Kitap Yayınevi.

Sıvacı, C. (2006). Genel sağlık sigortası ve Türkiye'de uygulanabilirliği. Bütçe Dünyası Yayıncılık, 24(1), 2.

Taş, H.Y. ve Özcan, S. (2018). Suriyeli göçmen sorunlarının, sosyal politikalar bağlamında analizi. *Emek ve Toplum,* 7(7), 4-49.

Tiryakioğlu, B. (1997). Türk hukukunda yabancıların oturma ve çalışma hakkı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 46(1-4), 81-82.

Töre,N. (2014). Türkiye'de yabancıların çalışma şartları. *TİSK Akademi*, 9(18), 160.

Tunç, A. Ş. (2015). Mülteci davranışı ve toplumsal etkileri: Türkiye'deki Suriyelilere İlişkin bir değerlendirme. *Tesam Akademi Dergisi Turkish Journal of Team Academy,* 2 (2), 29 – 63.

Tunç, A. Ş. (2015). Mülteci davranışı ve toplumsal etkileri: Türkiye'deki Suriyelilere ilişkin bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü*, Tesam Akademi Dergisi, 2(2). 29-63.

Tümen, S. (2016). Suriyeli mültecilerin ev sahibi ülkeler üzerindeki ekonomik etkisi: Türkiye'den deneysel kanıt. *Amerikan Ekonomik İncelemesi,*106 (1), 456-460.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (29 Eylul 2014). Günü saat 15:30'da belirlenen gösterge niteliğindeki Türkiye Cumhuriyet merkez bankası kurları. https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kur2014_tr.html adresinden edinilmiştir.

Türkiye Haberleri Acil (15 Haziran 2019). Türkiye'deki yabancılar için iş kanununu ihlal etmenin cezaları. https://turkey-breaking.com adresinden edinilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (19 Haziran 2019). Türkiye'deki ILO mülteci müdahale programından çıkarılan dersler-mültecileri ve ev sahibi toplulukları destekleme. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_710833/lang--en/index.htm. adresinden edinilmiştir.

UNHCR. (11 Kasım 2020). Registered Syrian refugees by date. https://data2.unhcr.org/ar/situations/syria/location/113 adresinden edinilmiştir.

Ünsal, E. (2009). *Makro iktisat*. Ankara: İmaj Yayıncılık.

Wagner, M. (2015). Suriyeli mültecilerin Türkler üzerindeki etkisi işgücü piyasası, 7402(1), 17-24.

Yaşar, G. (2007). *Sağlığın finansmanı ve Türkiye için sağlık finansman modeli önerisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Yıldız, Ö. (2013) Türkiye Kamplarında Suriyeli Sığınmacılar. *Gaziantep Üniversitesi. 1(1) 39.*

Yıldız, T. (2017). Suriyelilerin Türkiye ekonomisinde kayıt dışı istihdama etkileri ve bunun yansıması olarak Türkiye'ye maliyetleri üzerine bir inceleme. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 35-40.

Yurtseven, Y. (2010). Uygulamalı vergi hukuku. Ankara: İmaj Yayıncılık.

EKLER

EK-1: ETİK KURULU KARARI FORMU

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.12.2020-E.49095

T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

Tarih: 09.12.2020
Saat: 14:00
Sayı: 2020/113
Konu: Luay AL RAMADAN

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun yaptığı toplantı sonucunda Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Luay AL RAMADAN**'ın araştırmacı, danışmanı **Doç. Dr. Abdullah ~~TAŞDEMİR~~** TAŞTEKİN'in yürütücü olduğu **"Türk İş Hukuku Bağlamında Hatay ilindeki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları ve Çözüm Önerileri"** konulu yüksek lisans tez çalışması, oy birliğiyle uygun bulunmuş ve 09 Aralık 2020 tarihinden geçerli olmak üzere onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mahmut KAYA
Başkan
e-imzalıdır

Dr. Öğr. Üyesi. Fatma ÇAKMAK
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Mithat Arman KARASU

Doç. Dr. Mehmet Diyaddin YAŞAR

Doç. Dr. Özlem DEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Şenay KOÇAKOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet CANÇELİK

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzanlamıştır.

EK 2: TÜRK İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE HATAY İLİNDEKİ SURİYELİ SIĞINMACILARIN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: HATAY ÖRNEĞİ SORULARI

Sayın katılımcı,

Ben Harran Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Luay Al RAMADAN.

Danışman Doç.Dr.Abdullah TAŞTEKİN ile iş birliği içinde Türk iş hukuku çerçevesinde Hatay ilindeki Suriyeli Sığınmacıların Sorunları ve Çözüm Önerileri başlıklı bir yüksek lisans tezi üzerinde çalışıyoruz. Bu anket, yüksek lisans tezinin saha araştırması için hazırlanmıştır. Sizden ad, soyad ve telefon gibi kişisel bilgileriniz talep edilmeyecek, bizimle paylaştığınız tüm değerli bilgiler gizli olacak ve etik ilkelerimize uygun olarak kullanılacak ve anket yapıldıktan sonra imha edilecektir. Değerli zamanınız verdiğiniz için teşekkür ederim.

Luay ALRAMADAN
Yüksek Lisans Öğrencisi
(luayramadan@gmail.com)

Anket Soruları:

1.İkamet yeri.

a) Antakya b) Reyhanlı c) İskenderun d) Kırıkhan

2. Kaç yaşındasınız?

a) 15 ile 18 b) 19 ile 25 c) 26 ile 35 d) 36 ile 45 e) 46 ile 65

f) 66 yaş ve üzeri

3. Eğitim durumunuz.

a) Okuma yazma bilmeyen b) okuma yazma biliyorum c) ilkokul d) ortaokul e) lise f) Üniversite g) Yüksek lisans

4.Medeni durum.

a) evli b) bekar c) boşanmış

5.Cevabınız "evli" ise Türkiye'de mi evlendiniz?

a) evet b) hayır

6.Suriye'den nereden geldiniz?

a) Halep b) Şam c) Humus d) Rakka e) Hama f) Hasaka

g) Lazkiye h) Hama i) Diğer. Lütfen belirtiniz

7.Türkiye'de kaç yıldır yaşıyorsunuz?

a) bir yıldan az b) bir yıl c) iki yıl d) üç yıl e) dört yıl

f) beş yıl ve üzeri

8. Türkiye'ye kiminle geldiniz?

a) ailemle b) kocamla c) komşularımla d) yalnız geldim e) çocuklarımla

9. Suriye'de herhangi bir işte çalışıyor muydunuz?

a) evet b) hayır

10. Suriye'deki mesleğiniz nedir?

a) memur b) işçi c) tüccar d) ev hanımı e) zaanatkar f) diğer. Lütfen belirtiniz

11. Türkiye'de herhangi bir işte çalışıyor musunuz?

a) evet b) hayır

12. Cevabınız "evet" ise işveren Suriyeli mi?

a) evet b) hayır

13. iş koşullarından memnun musunuz?

a) Hak ettiğimden daha azını alıyorum

b) Hak ettiğimi alıyorum

c) İş yerinde strese maruz kalıyorum

d) Çalışma süresi çok uzun

14. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?

a) 8 saatten az

b) 8 saatten fazla (Ek ücret alıyor mu?) evet hayır

15. Hafta sonları ve resmî tatillerde çalışıyor musunuz?

a) evet

b) hayır

16. Kendiniz ve aile üyeleriniz için sosyal güvenlik ve sağlık sigortanız var mı?

a) Evet, sadece benim

b) Evet, beni ve ailemin sigortası var

c) hayır dahil değilim

17. işte herhangi bir sorun yaşıyor musunuz?

a) Evet (Maaş- kötü muamelat - diğer.....)

b) hayır

18. Aldığınız mevcut maaş sizi tatmin ediliyor mu?

a) Evet

b) hayır

19. Mevcut brüt maaşınız, işteki görev ve sorumluluklarınızın büyüklüğüne kıyasla sizi tatmin ediyor mu?

a) Evet

b) hayır

20. Tesis içindeki çalışmalarınız sırasında iş güvenliğini hissediyor musunuz?

a) Evet

b) hayır

21. Mesleğiniz size yeterli sosyal ve maddi imkanı sağlıyor mu ?

a) Evet

b) hayır

22. Mevcut durumda çalıştığınız iş, ihtisasınız ve eğitiminiz ile ilgili mi??

a) Evet

b) hayır

23. Çalışma sisteminizde ki izinler uygun ve esnek mi?

a) Evet

b) hayır

24. Çalıştığınız iş yerinde performansa dayalı yükselme var mı ?

a) Evet

b) hayır

25. Herhangi bir yerde Türkçe öğrenmek için eğitim alıyor musunuz?

a) evet b) hayır

26. Hatay'da yaşama nedeniniz nedir?

a) Hatay'da yaşayan akrabalarım var

b) yaşam koşullarının iyi olması

c) Geldiğim yere yakın olması

d) Bu bölgeyi daha önce bildiğim için

E) Kültürel olarak bana yakın olması

27. Bir mülteci olarak Türkiye'de çalıştığınız işin sizi olumlu etkisi oldu mu ?

a) evet b) hayır

28. Bir mülteci olarak size göre Türkiye'de yaşarken karşılaştığınız en büyük sorun nedir?

a) Türkçe Dili'ni bilmemek

b) İşsizlik

c) Sosyal ve kültürel uyum

d) Sosyal dışlanma

e) Diğerleri. Lütfen belirtiniz.....

29. Ülkenizde barış sağlandığı taktirde geri dönmeyi düşünüyor musunuz?

a) evet b) hayır

30. Hatay'da kendinizi güvende hissediyor musunuz?

a) evet b) hayır

31. Hatay'da nerede kalıyorsunuz?

a) Ailemle birlikte kiralık bir evde.

b) Satın aldığım evde

c) Hatay'da akrabalarımın yanında kalıyorum.

d) Tek başıma kiralık bir evde

e) Diğerleri. Lütfen belirtiniz .....

32. Türkiye'de işe girdikten sonra yapılan sağlık sigortasına istinaden aşağıdaki sağlık hizmetlerinden en çok hangisinden yararlanıyorsunuz ?

a) Ücretsiz ilaç ve tedavi.

b) Gerekli durumlarda sağlık raporu alma ve bu haktan faydalanma.

c) Göçmen sağlığı merkezlerini kullanma ve bu haktan yararlanma.

d) İkamet ettiğim ilin dışında da tedavi hakkından yararlanabilme.

e) Sağlık kurumlarında gerektiği durumlarda tercüman hizmeti al.