



DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ DERGİSİ

DOGUS UNIVERSITY JOURNAL

e-ISSN: 1308-6979

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal>

ÇALIŞANLARIN İŞ HUKUKU OKURYAZARLIK SEVİYELERİNİN ÖLÇÜLMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ (*)

A QUALITATIVE STUDY ON THE MEASUREMENT AND EVALUATION OF EMPLOYEE'S LABOR LAW LITERACY LEVELS: THE CASE OF AYDIN PROVINCE

Mustafa KESEN⁽¹⁾, Erkan GÖKŞEN⁽²⁾

Öz: İnsan ömründe büyük yer kaplayan ve belki de insan ömrünün en önemli parçası çalışma hayatıdır. Haklarını ve hakları ihlal edildiğinde haklarını arama yollarını bilen çalışanların iş hayatı diğerlerine göre daha konforlu olacaktır. Çalışmada, çalışanların iş hukuku (4857 Sayılı İş Kanunu) okuryazarlık seviyelerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın genel sorusundan hareketle yönlendirmeyen, kolay anlaşılır, açık uçlu 21 soru hazırlanmıştır. Ver toplama aracı, bilgi düzeyi 9 soru, iş hukuku ve yaşantı 7 soru ve sendikalar yaşam 4 soru olmak üzere 3 ana ölçekten oluşmaktadır. Aydın ili, Efeler ilçesinde faaliyet gösteren 3 eğitim, 2 konaklama ve 3 sağlık olmak üzere toplam 8 kurumda farklı görev ve pozisyonlarda çalışan, her iş kolundan 3 sendika üyesi, 3 sendika üyesi olmayan olmak üzere toplam 18 çalışanla mülakat yapılmıştır. Elde edilen bulgular tematik yöntemle analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, katkı sağlayanların %64'ünün bilinçlendirici seviyede, %36'sının ise çoklu ve çeşitli seviyede iş hukuku okuryazarı olduğu tespit edilmiştir. Tercih edilen okuryazarlık seviyesinin çoklu ve çeşitli okuryazarlık seviyesi olduğu düşünüldüğünde, katkı sağlayanların iş hukuku okuryazarlık seviyelerinin arzu edilen seviyede olmadığı kanaatine varılmıştır. Arzu edilen çoklu ve çeşitli okuryazarlık seviyesinde bulunan katkı sağlayanların sendika üyesi olmalarından hareketle, sendika üyeliğinin iş hukuku okuryazarlık seviyesine olumlu katkısı olduğu değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, Okuryazarlık, İş Hukuku Okuryazarlığı, Aydın İli, Nitel Çalışma.

Abstract: Working life is a major part of human life and perhaps the most important part of it. Work life of employees who know their rights and the ways to claim their rights when their rights are violated will be more comfortable than others. This study aims to measure and evaluate the labor law literacy levels of employees, specifically regarding Labor Law No. 4857. Based on the general question of the study, 21 non-directive, easy-to-understand, open-ended questions were prepared. The data collection tool consists of 3 main scales: knowledge level (9 questions), labor law and life (7 questions), and union life (4 questions). The study involved interviews with 18 employees from 8 institutions (3 in education, 2 in accommodation, and 3 in health) operating in the Efeler district of Aydın province. The participants included 3 union members and 3 non-union members from each sector, working in various positions

(*) Bu çalışma, ikinci yazarın Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

⁽¹⁾ Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü; m_kesen@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1907-7748

⁽²⁾ Mardin Jandarma Kriminal Şube Müdürlüğü; erkangoksen@jandarma.gov.tr, ORCID: 0000-0002-1550-7731

Geliş/Received: 18-07-2024; Kabul/Accepted: 16-02-2024

Atıf bilgisi: Kesen, M. ve Gökşen, E. (2025). Çalışanların iş hukuku okuryazarlık seviyelerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi üzerine nitel bir çalışma: Aydın ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 26(2), 31-50, DOI: 10.31671/doujournal.1518639.

and roles. The findings were analyzed thematically. As a result of the study, it was determined that 64% of the contributors were literate in labor law at the “awareness-raising” level and 36% at multiple and various levels. Considering that the preferred literacy level is multiple and various literacy level, it is concluded that the labor law literacy levels of the contributors are not at the desired level. Notably, participants with the desired level of literacy were all union members, suggesting that union membership positively contributes to labor law literacy levels.

Keywords: Labor Law, Literacy, Labor Law Literacy, Aydın Province, Qualitative Study.

JEL: K12, K31, M5

1. Giriş

İnsanoğlu ana rahmine düştüğü andan itibaren hak sahibi olmaya başlar. Canlı doğumun gerçekleşmesi ile kişilik hakkı, insanın ayrılmaz bir parçası haline gelir. Herkes kişilik haklarına sahip olma konusunda eşittir. İnanış, ırk, dil, cinsiyet gibi nedenlerle hiç kimse kişilik haklarından mahrum bırakılamaz.

Doğuştan sahip olunan kişilik hakları haricinde sonradan edinilen haklar da söz konusudur. Kişi, kendi iradesi ile gerçekleştirdiği hukuki işlemler nedeniyle hak sahibi olur. Hak sahibi olmakla birlikte bazı sorumluluklar da ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre iş sözleşmesi yapılması ile çalışanın hakları başlar. Aynı zamanda işverenin hakları da kanunla korunur. İşveren ve çalışan arasında gerçekleşen sözleşme ile işveren ve çalışan birtakım sorumlulukları da yüklenmiş olmaktadır. Örneğin çalışan işverene karşı işini yapma sorumluluğu altına girmişken işveren de çalışana ücret ödeme sorumluluğu altına girmiştir.

İş sözleşmesini kabul ederek çalışmaya başlayan kişi çalışan olarak adlandırılmaktadır. Çalışan için artık yeni bir hayat, çalışma hayatı başlamış olur. Çalışanın yeni hayatına özgü birtakım kurallar bulunmaktadır. Bu kurallar, ahlak ve görgü kuralları gibi yazılı olmayan kurallar ile devlet eliyle düzenlenerek güvence altına alınmış olan yazılı hukuk kurallarından oluşmaktadır. Çalışma hayatına yönelik yazılı mevzuattan oluşan kurallar bütününe iş hukuku denilmektedir.

Çalışma hayatının, insan ömrünün büyük bölümünü kapsadığı düşünüldüğünde çalışma hayatına dair haklarını ve haklarının ihlal edilmesi halinde neler yapacağını bilmek çalışanlara maddi ve manevi yarar sağlayacaktır. İktisadi ve idari anlamda işverene göre daha güçsüz olan çalışanın korunması iş hukuku ile mümkün olabilmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımının ülkemizde gelişmesi sonrasında yapılan çalışmaların önceki dönemlere göre daha aydınlatıcı olduğu görülmüştür. İnsan kaynakları yönetimi alanında sayısız çalışma yapılmış olmasına rağmen iş hayatının hukuksal temelini oluşturan mevzuata yönelik az sayıda çalışma yapılmış olduğu fark edilmiştir. Alan yazın araştırmasında fark edilen bu eksiklik sonucunda, çalışanların iş hukuku konusundaki bilinç düzeyinin ölçülerek değerlendirilmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşüncesi hâkim olmuş ve bu çalışma yapılmıştır. Bireylerin iş hukuku okuryazarlık seviyelerinin tespit edilmesiyle birlikte çalışanların ve toplumdaki bireylerin farkındalık seviyeleri ölçülebilecek, ilgili kamu kurumu, özel

sektör ve sivil toplum kuruluşları tarafından bilinçlendirici faaliyetlere daha fazla ağırlık verilebilecek ve hak ve ödevlerini bildiği için işinde başarı elde etmeye daha çok motive olmuş bireylerin yetiştirilmesi sağlanabilecektir. Aynı zamanda bu çalışmada işçi örgütlerinin kuruluş amaçlarından biri olan üyelerinin bilinçlendirilmesi görevlerini ne derece yerine getirebildiklerine yönelik önemli ipuçları sunmak hedeflenmiştir. Bu yönüyle araştırma özel sektör sendikalarının çalışanlara katkılarının nitel yolla ölçülmesinin sağlanması yönüyle önem taşımaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çalışma hayatı ile ilgili kurallar

İş ve çalışma, toplumsal gelişme ve bireysel tatminin vazgeçilmez ve en önemli parçasıdır. Düzenli ve güvenli toplum yaşamından söz edebilmek için bazı kuralların varlığı şarttır. Aynı şekilde düzenli ve güvenli iş hayatının tesis edilmesi de birtakım yazılı kuralların varlığına bağlıdır.

İktisadi açıdan güçsüz olan çalışanın, güçlü olan işverene karşı korunması ihtiyacı neticesinde iş hukuku kavramı doğmuştur. Kendi işini kurma olanağına sahip olmayan bireyler, kendisine oranla iktisaden daha güçlü olan işverenin yanında çalışmak durumundadır. İşsizlik oranının yüksek olduğu bir ortamdan istifade etmek isteyen işverenler, kendi lehine olan şartlarda işe alıma gitmek isteyebilirler. İş bulma endişesinde olan bireyler kendisine sunulan şartları kabul etmek zorunda kalabilmekteler. Kısacası çalışanlar, işverenler tarafından sömürülebilirler (Saymen, 1954:58). Bu gibi sebeplerden dolayı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ücret, çalışma – dinlenme – izin sürelerinin düzenlenmesi, çalışma ortam ve koşullarının belirlenmesi ve güvence altına alınması gereklilik haline gelmiştir. Bu gerekliliğin sonucunda çalışanı koruma amacıyla iş hukuku düzenlemeleri yapılmıştır (Esener, 1978:8).

4857 sayılı İş Kanunu çalışma hayatının düzenlenmesi ile ilgili en kapsamlı kanun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kanun “... dünyada görülen yeni mikro ekonomik teknoloji gelişiminin çalışma hayatını etkilediği, bu yeni teknoloji nedeniyle çalışma türlerinin yaygınlaştığı, işin düzenlenmesinde yeni çalışma modellerinin ortaya çıktığı, kısa süreli, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmeleri uygulamalarının yaygınlaştığı ...” gerekçesi ile 10 Haziran 2003 tarihinde 25134 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir ve bu yeni olgular hakkında hukuksal düzenlemeler yapılmıştır (Kumlu, 2004:12).

2.2. Okuryazarlık ve Seviyeleri

Kullanım farklılıkları olsa da okuryazarlık, bireyin duygu, düşünce ve isteklerini yazarak veya konuşarak ifade etmesi, diğer bireylerin yazdıklarını okuyarak, söylediklerini dinleyerek doğru olarak anlaması ve tüm bu etkileşim sürecini sosyal ve kültürel alanda kullanması anlamına gelmektedir (Güneş, 1997). Okuryazarlık, bireylere temel okuma- yazma becerilerinin kazandırıldığı *geleneksel okuryazarlık*, geleneksel okuryazarlığın üzerine verimi arttıracak bilgilerin eklenmesiyle oluşan *işlevsel okuryazarlık*, yaşamı sorgulama ve yorumlama etkisi yaratan *bilinçlendirici*

okuryazarlık, kişisel becerilerin zirveye ulaştırılması ile toplumsal gelişime katkıda bulunan *çoklu ve çeşitli okuryazarlık* olmak üzere dört seviyede açıklanabilir (Güneş, 1997).

Genel okuryazarlık olarak da adlandırılan geleneksel okuryazarlık, çeşitli nedenlerden dolayı örgün eğitimin uzağında kalan genç ve yetişkinlere okuma, yazma ve basit aritmetiği öğretmeyi, olabildiğince fazla kişiye ulaşılarak okumaz yazmazlık sorununun bitirilmesini hedeflemektedir. Bireylerin ihtiyaç, beklenti ve kişisel eğilimleri dikkate alınmaksızın okuma yazma öğretilmesi faaliyetidir (Akroman, 2011, den akt. Güneş, 2019:233). Bilinçlendirici okuryazarlık, dünyayı sorgulamak ve anlamak için bir yol olarak görülen yaklaşımdır. Kişinin okuma – yazma öğrenirken sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan gelişimine katkı sağlayan bir yaklaşımdır (UNESCO, 2016). Çoklu ve çeşitli okuryazarlık, kişisel gelişimin ötesine geçilmesi, toplumsal gelişimin sağlanması ve toplumun ilerlemesi amacıyla bireylerin kapasitelerinin sonuna kadar kullanılması hedeflenir (Güneş, 1997).

3. Metodoloji

3.1. Çalışmanın amacı ve kapsamı

Bu çalışma ile çalışanların iş hayatına yönelik en temel hakları konusundaki okuryazarlık seviyelerinin ölçülmesi ve bulgular doğrultusunda değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. Çalışmada aynı zamanda sendika üyesi olan çalışanlar ile sendika üyesi olmayan çalışanlar arasındaki iş hukuku okuryazarlık seviyeleri arasındaki farkın ortaya konması hedeflenmiştir. Bu çalışma, alan yazında benzeri olmaması nedeniyle yapılabilecek çalışmaların temeli olabilme önemine sahiptir.

İş hukuku denilince akla birden fazla kanun, yönetmelik, yönerge vb. gelmektedir. Bu çalışma, iş hukukuna dair tüm mevzuata yönelik olarak yapılmamış, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi özel sektör çalışanlarının, sadece 4857 sayılı İş Kanunu okuryazarlık seviyelerinin ölçülerek değerlendirilmesini kapsamıştır. İş kanunun tüm maddeleri ile ilgili sorular sormak imkânsız olduğundan araştırmacılar tarafından kanunla ilgili çok temel olarak değerlendirilen bazı hususlarla ilgili sorular sorulmuştur.

3.2. Çalışmanın Örnekleme

Çalışmanın örnekleme, Aydın ili Efeler ilçesinde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan 18 çalışandan oluşmaktadır. Örneklem seçiminde olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örneklemenin en çok çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sendika üyesi olan ve olmayan çalışanlara ulaşarak örneklemedeki çeşitliliğin artırılması hedeflenmiştir. Katılımcılar, Aydın ili Efeler ilçesinde rastgele gidilen toplam 8 işyerinden gönüllük esasına göre rastgele seçilmiştir.

Özel okulların, turizm işletmelerinin ve özel sağlık kuruluşlarının kolay ulaşılabilir olması, çalışan sayısının fazla olması, çalışmanın yapılmasına uygun ortamın sağlanabilecek olması nedenleriyle, hizmet sektörünün alt iş kolları olan eğitim, turizm ve sağlık alanlarında farklı görev ve pozisyonlarda çalışan, her iş kolundan 3 sendika üyesi, 3 sendika üyesi olmayan olmak üzere toplam 18 çalışanla mülakat yapılmıştır.

Eğitim sektöründen katkı sağlayanlarla yapılan görüşmeler 3 farklı eğitim kurumunda, turizm sektöründen katkı sağlayanlarla yapılan görüşmeler 2 farklı konaklama işletmesinde, sağlık sektöründen katkı sağlayanlarla yapılan görüşmeler 3 farklı sağlık merkezinde yapılmıştır.

3.3. Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın verileri nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Çalışmada veri analizinde tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde çalışma kapsamında elde edilen bulguların değerlendirilmesi için çalışmaya yönelik kesitler çıkartılarak bulguların anlamlandırılması sağlanır. Çıkartılan kesitler bir tema altında toplanan kodlara dönüştürülür. Oluşan tema grupları sayesinde bulgular anlamlandırılmış olurlar. Anlam kazanan bulgular analiz edilebilir hale gelmiş olurlar. Bu yöntem kullanılarak yapılan veri analizi tematik veri analizi olarak tanımlanır (Merriam, 2013:165). Tematik analiz yönteminde örneklem büyüklüğü sınırlı kalmaktadır (Çalık ve Sözbilir, 2014).

3.4. Çalışma Sorularının İçerikleri

Nitel çalışmalarda açık uçlu soru belirleme süreci, çalışmanın ana konusuna ilişkin genel bir sorunun belirlenmesi ile başlar (Yıldırım ve Şimşek, 2006:92). Çalışmanın genel sorusu “Çalışanlar iş hukuku (4857 Sayılı İş Kanunu) okuryazarı mıdır?” olarak belirlenmiştir. Çalışmada genel sorudan hareketle, yönlendirmeyen, kolay anlaşılır, açık uçlu 21 ana soru kullanılmıştır. Araştırmacıların alan yazından faydalanarak geliştirdiği sorular 3 ana ölçekten oluşmaktadır. Bilgi düzeyi 9 sorudan (2., 3., 8., 9., 10., 15., 16., 17. ve 18. sorular), iş hukuku ve yaşantı 7 sorudan (1., 4., 5., 6., 7., 19. ve 20. sorular), sendikal yaşam: 4 sorudan (11., 12., 13. ve 14. sorular) oluşmaktadır. 13. soru katkı sağlayanın sendika üyesi olup olmaması durumuna göre değişiklik göstermekte ve ek sorular içermektedir. Katkı sağlayanın çalışma kapsamında üzerinde durulmayan fakat belirtmek istediği hususları aktarabilmesi maksadıyla 21. soru hazırlanmıştır.

4. Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi yapılmıştır. Katkı sağlayanın cinsiyeti, yaşı, mezuniyet durumu, çalışma pozisyonu, çalışma süresi (toplam iş hayatı), sendika üyelik süresi (üye olup ayrılanlar dâhil) Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Veriler

Katkı Sağlayan (Kod)	Cinsiyet	Yaş	Mezuniyet Durumu	Çalışma Pozisyonu	Çalışma Süresi	Sendika Üyelik Süresi
E1S	E	39	Lisans Zihinsel eng. Öğretmenliği	Öğretmen	14 YIL	12 YIL
E2S	K	33	Lisans Türk dili ve edebiyatı	Öğretmen	5 YIL	2 YIL
E3S	E	37	Lisans Psikoloji	Psikolog	11 YIL	7 YIL
E1	K	36	Ön lisans Bilgisayar programcılığı	Büro	2 YIL	
E2	K	44	İlkokul	Hizmetli	14 YIL	
E3	E	28	Yüksek lisans Eğitim bilimleri	Öğretmen	4 YIL	
T1S	E	41	Lise	Şoför	20 YIL	19 YIL
T2S	K	46	Lisans Turizm	Müdür Yardımcısı	24 YIL	17 YIL
T3S	K	39	Ön lisans Muhasebe	Muhasebeci	19 YIL	10 YIL
T1	K	26	Ön lisans Turizm	Garson	6 YIL	
T2	E	44	Ön lisans İşletmecilik	Büro	22 YIL	
T3	E	43	Lise	Şoför	21 YIL	
S1S	E	51	Yüksek lisans Sağ. Kur. Ynt.	Müdür	27 YIL	26 YIL
S2S	E	25	Ön lisans Radyoloji	Tekniker	3 YIL	2 YIL
S3S	K	35	Lisans Hemşirelik	Hemşire	11 YIL	10 YIL
S1	K	29	Lise	Temizlik Personeli	10 YIL	
S2	E	37	Ön lisans Elektronik	Operatör	14 YIL	
S3	E	43	Yüksek lisans Eğitim bilimleri	Raporlama uzmanı	20 YIL	14 YIL

İlgili tabloda görüldüğü gibi katılımcıların 8'i kadın 10'u erkektir. Katılımcıların en genci 25 en yaşlısı ise 51 yaşındadır. Katılımcıların yaş ortalaması 37.5, ortalama çalışma süresi 13.7 iken 14'ü üniversite mezunudur.

Dağınık bilgilerin bir araya toplanması maksadıyla katkı sağlayanlar tarafından verilen cevaplar yazıya döküldükten sonra etiketlenerek tematik analize olanak sağlayacak alt başlıklar oluşturulmuştur. Katkı sağlayanların cevapları önce kendi içerisinde etiketlenmiştir. Daha sonra katkı sağlayanların tümünün etiketlerinin toplanmasıyla çalışmanın bulgularına ulaşarak veri analizi yapılmıştır.

4.1. Eğitim – Öğretim ve İş Hayatınız Boyunca Başta Bireysel İş Hukuku Olmak Üzere Herhangi Bir Hukuk Eğitimi Aldınız mı?

Katkı sağlayan 1 çalışan eğitim – öğretim hayatında, 1 çalışan işyerinde, 6 çalışan sendikada, 4 çalışan ise hem eğitim – öğretim hayatında hem de sendikada eğitim

aldığını belirtmiştir. Böylelikle 6 çalışanın hukuk eğitimi almadığı, 12 çalışanın ise hukuk eğitimi aldığı bilgisine ulaşılmıştır. Çalışmaya katkı sağlayan sendika üyesi 9 çalışanın 8'i sendikada iş hukuku eğitimi aldığını belirtmiştir. Katkı sağlayanların sendikada eğitim alma oranı % 83'tür.

4.2.İş Kanunu'nun Amacı Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketler ve kullanım oranları Tablo 2'de gösterilmiştir. Katılımcıların cevaplarından çıkartılan 9 etiketten 7 etiketin kanunun amaçları içerisinde olduğu, 'çalışanı korumak' ve 'işin nasıl yapılacağını bildirmek' etiketlerinin ise kanunun amaçları içerisinde olmadığı görülmüştür. Kanunun çalışanı korumasının eksik bir cevap olduğu aynı zamanda işvereni ve toplum hayatını da korumayı amaçladığından 'çalışanı korumak' etiketi amaç kapsamında değerlendirilmemiştir. Ayrıca her işin kendine özgü kaideleri olduğundan dolayı işin nasıl yapılacağı kanunla bildirilmemekte, işe özel iş tanım formları ile işin nasıl yapılacağı belirlenmektedir.

Tablo 2. İş Kanunu'nun Amacı

İş Kanunu Amacı (Etiket)	İş Kanununda Mevcut mu?	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Hakları Bildirmek	Evet	ES1, E2S, ES3, E3, T3, S1S, S3S, S2, S3	9 / 40	% 23
Çalışan ve İşveren İlişkilerini Düzenlemek	Evet	ES3, E1, E3, T2S, T2S, T2, S1S, S2S	8 / 40	% 20
Çalışan ile İlgili Düzenlemeleri Yapmak	Evet	E2S, E2, T1S, T1, T3, S3S, S2, S3	8 / 40	% 20
Çalışanı Korumak	Hayır	E2, T1S, T1, S2, S3	5 / 40	% 13
Hak Savunma Yolunu Belirtmek	Evet	E3S, E1, T3S, S1S	4 / 40	% 10
Çalışma Kurallarını Düzenleme	Evet	E1S, E3S, S1S	3 / 40	% 8
Uygun Çalışma Ortamını Sağlamak	Evet	T3S	1 / 40	% 2
İşin Nasıl Yapılacağını Bildirmek	Hayır	S1	1 / 40	% 2
Sorumlulukları Belirtmek	Evet	ES1	1 / 40	% 2

4.3. İş Kanunu'nda Hangi Ana Konulara Değinilmiştir?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketler ve kullanım oranları Tablo 3' te gösterilmiştir. Ayrıca E2 kodlu katkı sağlayan konu ile ilgili bilgisi olmadığını belirtmiştir.

Katkı sağlayanların cevaplarından çıkartılan 24 etiketten 20 etiketin kanunun ana konuları içerisinde olduğu, 'disiplin', 'ekonomi', 'çalışma şartları' ve 'görevler' etiketlerinin ise kanunun ana konuları içerisinde olmadığı görülmüştür. Kanunun ana konuları içerisinde olmayan fakat katılımcıların cevaplarında değinilen konular işe ve işyerine özgü olduğundan dolayı işyerlerinde belirlenecek konulardır.

Katkı sağlayanların cevaplarının % 47'si ücret teması, % 19'u iş sözleşmesi, türleri ve feshi teması, % 16'sı işin düzenlenmesi teması, % 13'ü genel hükümler teması, % 1'i ise iş sağlığı ve güvenliği teması altında toplanmıştır. Cevapların % 4'ü ise herhangi bir temaya dahil olamamıştır. En çok değinilen alt konular ise %15 oranlarıyla ücret ve izin konularıdır.

Tablo 3. İş Kanunu'nun Ana Konuları

İş Kanunu Ana Konular (Tema)	Alt başlıklar (Kod)	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Genel Hükümler % 13	Eşit Davranma	E1S, E2S, T2S, T3S, S1S, S2S	6 / 90	% 7
	Bezdiri	E2S, T3S, S1S	3 / 90	% 3
	İş Görme Borcu	E3S	1 / 90	% 1
	İş Bırakma / Yerine Getirmeme Hakkı	S3S	1 / 90	% 1
	İşyerinin Bildirimi	E1S	1 / 90	% 1
	Fesih	E1S, T2S, S1S, S2S, S3S	5 / 90	% 6
İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi % 19	İşten Ayrılma	E2S, E3S, S1S, S3S, S2	5 / 90	% 6
	İş Sözleşmesi	E1S, T2S, S2S, S2	4 / 90	% 5
	İşten Çıkarılma	E3S	1 / 90	% 1
	İşe İade	S2S	1 / 90	% 1
Ücret % 47	Ücret	E1S, E2S, E1, T1S, T2S, T3S, T1, T2, T3, S1S, S2S, S3S, S1, S2	14 / 90	% 15
	İzin	E1S, E2S, E1, T1S, T2S, T3S, T1, T2, T3, S1S, S2S, S3S, S1, S2	14 / 90	% 15
	Sosyal Güvence	E2S, E1, T1S, T3S, S3S	5 / 90	% 6
	Tatil Günleri	T3, S1S, S2S, S1, S2	5 / 90	% 6
	Tazminat Hakları	E1S, T2S, S1S, S2S	4 / 90	% 5
İşin Düzenlenmesi % 16	Çalışma Saatleri	E1S, E2S, T1S, T2S, T3S, T1, T2, T3, S1S	9 / 90	% 10
	Analık – Babalık Hakları	E1S, E1, T1S	3 / 90	% 3
	Dinlenme Süreleri	S1S, S3S	2 / 90	% 2
	Özlük Hakları	E3	1 / 90	% 1
İş Sağlığı ve Güvenliği % 1	Sağlık – İş Kazası	T1S	1 / 90	% 1
Kanunda Belirtilmeyen % 4	Disiplin	T1S	1 / 90	% 1
	Ekonomi	T2	1 / 90	% 1
	Görevler	S3	1 / 90	% 1
	Çalışma Şartları	S3	1 / 90	% 1
Fikri Olmayan		E2		

4.4.İş Hukuku Kapsamında Yasal Bir Süreç Yaşadınız mı?

Katkı sağlayanlardan 2 sendika üyesi (E3S, T1S), 2 sendika üyesi olmayan (T3, S2) toplam 4 çalışan, fazla çalışma ücreti, bezdiri, sigorta priminin yatırılmaması konuları ile ilgili olarak iş hukuku kapsamında bireysel yasal süreç yaşadığını belirtmiştir. Yasal süreç yaşayanların oranı %22'dir.

4.5. İşyerinizde özlük haklarınız ile ilgili işlemleri yapan insan kaynakları, personel şube gibi bir birim mevcut mu?

Katkı sağlayanların işyerlerinde özlük haklarını takip eden bir birim veya bir görevli olduğu öğrenilmiştir. Özlük işlemlerinin takip edilmesi konusunda birim var ve birim yok olmak üzere 2 tema belirlenmiştir. E2S, T1S, T2S, T3S, T1, S1S, S1, S2 kodlu çalışanlar iş yerlerinde insan kaynakları biriminin olduğunu diğer katılımcılar ise işyerlerinde idari büro ve personel kısmının bulunduğunu belirtmiştir. Buradan yola çıkarak özlük işlemlerinin takip edildiği birimlerin farklı adlandırılmış olduğu, insan kaynakları kavramının tam olarak benimsenmemiş olduğu değerlendirilmiştir.

4.6.Çalışanların hak ihlaline uğramalarının nedenleri nelerdir?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketlerden 2 temaya ulaşılmış ve kullanım oranları Tablo 4'te gösterilmiştir. Her çalışan 1 etiketi cevabında kullanmıştır. 18 katkı sağlayanın 15'i çalışanların bilgisizlik nedeniyle hak ihlaline uğradıklarını belirtmiştir.

Tablo 4. Hak İhlali Nedenleri

Tema	Hak İhlaline Uğrama Nedeni	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Çalışandan Kaynaklanan Nedenler	Bilgisizlik	E1S, E2S, E3S, E1, E3 T1S, T2S, T3S, T1, T3, S1S, S2S, S3S, S2, S3	15 / 18	% 82
	İşe ve işverene karşı olumsuz tutum	S1	1 / 18	% 6
İşverenden Kaynaklanan Nedenler	İşveren suiistimali	E2	1 / 18	% 6
	Patronların kendilerini düşünmeleri	T2	1 / 18	% 6

4.7. Hak ihlaline uğrayan çalışanları, haklarını aramaktan alıkoyan nedir?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketlerden 4 temaya ulaşılmış ve kullanım oranları Tablo 5'te gösterilmiştir. İşsiz kalma korkusu ile adalet sistemine yönelik endişelerin çalışanları haklarını aramaktan alıkoyan sebeplerin başında geldiği görülmüştür. Ayrıca E3 kodlu katkı sağlayan hak aramanın maddi yükü olduğunu, S1 kodlu katkı sağlayan çalışanların haksız olduğunu bu nedenle hak aramalarının söz konusu bile olamayacağını belirtmiştir.

Tablo 5. Çalışanlar Neden Hak Aramazlar

Tema	Hak İhlaline Uğrayanlar Neden Hak Aramazlar	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Maddi Endişeler	İşsiz Kalma Korkusu	E1S, E2S, E3S, E1, E2, T1S, T2S, T3S, T1, T2, T3, S1S, S2S, S3S, S2	15 / 33	% 45
	Hak Aramanın Maddi Yükü	E3	1 / 33	% 3
Adalet Sistemi ile İlgili Endişeler	Adalet Güvenmeme	E2S, E3S, E3, S1S, S2S, S3S, S2, S3	8 / 33	% 24
	Adli Sürecin Uzun Sürmesi	E3S, E3	2 / 33	% 6
	Adliye Korkusu	E3S, E1	2 / 33	% 6
İşverene Karşı Endişeler	Bezdiri Endişesi	T1S, S2S, S3S, S3	4 / 33	% 13
Kendisinden Kaynaklanan Nedenler	Çalışanın Haksız Olması	S1	1 / 33	% 3

4.8. Haklarınız ihlal edilmesi durumunda hakkınızı aramak için nasıl bir yol izlersiniz?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketlerden 3 temaya ulaşılmış ve kullanım oranları Tablo 6’ da gösterilmiştir. Katkı sağlayanların tamamının cevap vermiş olması, hak ihlaline uğramaları halinde haklarını arayacakları izlenimi vermektedir. Katkı sağlayanların bireysel çözüm arama ve desteğe başvurma temalarına giren cevap oranların eşit (% 39) olduğu görülmüştür. Katkı sağlayanların kanun yoluna başvurmadan önce uzlaşma girişiminde bulunacakları değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Hak Arama Yolları

Tema	Hak Arama Yolu	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Bireysel Çözüm Arama	Yönetimle Görüşürüm	E2S, T2S, T3S, T3, S1S, S2S, S3S, S1, S2	9 / 26	% 35
	Kanuna Bakarım	E3	1 / 26	% 4
Desteğe Başvurma	Sendikaya Başvururum	E1S, E3S, T1S, T3S, S1S, S2S, S3S	8 / 26	% 31
	Bilgi Sahibine Danışırım	E3	1 / 26	% 4
	Benzer İhlale Uğrayanla Görüşür Bilgi Alırım	S3	1 / 26	% 4
Kanuni Başvuru Yapma	Mahkemeye Giderim	E1, E2, T1, T2, S1, S2	6 / 26	% 22

4.9. İş sözleşmesi ile kabul ettiğiniz ve yerine getirmek zorunda olduğunuz sorumluluklarınız nelerdir?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketlerden 3 temaya ulaşılmış ve kullanım oranları Tablo 7’de gösterilmiştir. İş sözleşmeleri iş hayatını düzenleyen yazılı kuralları içermektedir. Katkı sağlayanlar, verdikleri cevaplarda iş

sözleşmelerinde yazılı olan hususlar ile sınırlı kalmamışlardır. Toplum hayatını ve iş hayatını düzenleyen ve yazılı olmayan kurallara da cevaplarında yer vermişlerdir. Bu husus iş hayatının da tıpkı toplum hayatı gibi yazılı ve yazılı olmayan kurallar ile düzenlenmiş olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Çalışanların Sorumlulukları

Tema	Çalışanın Sorumlulukları	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
İşverene Karşı	Sadakat	E1S, T2S, T3S, S1S, S3S, S2	6 / 35	% 17
	İşletme ve İşverenin Faydasını Düşünmek	E1S, E3S, T1S, T3S, S2S	5 / 35	% 14
	İş Yapma Borcu	E1S, T3S, S1S	3 / 35	% 9
	Kişisel İşlerini İş Vaktinde Yapmamak	T1S, T1, S2S	3 / 35	% 9
	İşverene Saygı	S1	1 / 35	% 3
Müteselsil	Sözleşme ile Sınırlı	E1S, E2S, E3S, E1, E2, E3, T1S, T2S, T1, T2, T3, S1S, S2S, S3S, S1, S3	16 / 35	% 45
Diğer Çalışanlara Karşı	Astlarını Yetiştirmek	T1	1 / 35	% 3

4.10. İş sözleşmesi ile işvereninizin / vekilinin kabul ettiği ve yerine getirmek zorunda olduğu sorumlulukları nelerdir?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketlerden 3 (üç) temaya ulaşılmış ve kullanım oranları Tablo 8' de gösterilmiştir.

Tablo 8. İşverenin / Vekilinin Sorumlulukları

Tema	İşverenin Sorumlulukları	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Hukuksal	Ücret Ödemek	E1S, E3S, E1, T1S, T2S, T3S, T1, T2, S1S, S2S, S3S, S1, S3	13 / 38	% 34
	Yasal Hakları Gözetmek	E1S, E2S, E1, T1S, T2S, T3S, T2, S1S, S2S, S1, S2	11 / 38	% 29
	Eşit Davranmak	E1S, E2S, E3S, T2S, S3S	5 / 38	% 13
Müteselsil	Sözleşme ile Sınırlı	E2, E3, T3	3 / 38	% 8
Motive Edici	Çalışana Değer Vermek	S1S, S3S, S1	3 / 38	% 8
	Ödül-Ceza Sistemi Kurmak	E3S, T1	2 / 38	% 5
	Duygudaş Yaklaşım	T2	1 / 38	% 3

Katkı sağlayanlar, verdikleri cevaplarda işverenlerin / vekillerinin iş sözleşmelerinde yazılı olan hususlar ile sınırlı kalmamaları gerektiğine değinmişlerdir. İşverenlerin / vekillerinin çalışanlara karşı tutumlarının iş hayatındaki önemi cevaplara yansımıştır.

4.11. Bireysel mi yoksa toplu olarak mı hak aramak daha etkili ve başarılıdır? Neden?

Katkı sağlayanların 16'sı toplu, 2'si (T2, S2) ise bireysel olarak hak aramanın daha etkili olduğunu belirtmiştir. Sendika üyesi katkı sağlayanların tamamı toplu olarak hak aramanın daha etkili olduğunu savunmuştur. Verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketlerden 4 (dört) temaya ulaşılmış ve kullanım oranları Tablo 9'da gösterilmiştir. Ayrıca T3S kodlu katkı sağlayan özel bir neden belirtmeyerek toplu olarak hak aramanın daha etkili olduğunu belirtmiştir.

Tablo 9. Topluluk Etkisinin Nedenleri

Tema	Toplu Hak Aramanın Etkili Olmasının Nedeni	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Psikolojik	Psikolojik Etki Yaratır	E3S, T3, S3S, S3	4 / 15	% 27
	İşveren Üzerindeki Etki Artar	E2S, T1S	2 / 15	% 13
Sosyal	Birlikten Kuvvet Doğar	E3, S1S, S1	3 / 15	% 19
	Hak Arayanlar Birbirlerine Destek Olurlar	E2	1 / 15	% 7
	Dikkat Çekici Hale Gelir	E1, T2S	2 / 15	% 13
Toplumsal	Fikrin Çok Olması, Hedefin Tam Olarak Belirlenmesini Sağlar	E1S	1 / 15	% 7
	Çevresinde Yaşanan Örnek Olay Nedeniyle	S2S	1 / 15	% 7
Hukuksal	Devletle Toplu İş Sözleşmesi Yapıldığı İçin	T3S	1 / 15	% 7
	Neden Belirtmeyen	T3S	-	-

S2 kodlu katkı sağlayan daha önce yaşadığı tecrübeye dayanarak, T2 kodlu katkı sağlayan ise herkesin çalışma şartlarının farklı olduğunu belirterek bireysel olarak hak aramanın daha etkili olduğunu savunmuştur.

4.12. Sendikal faaliyetler konusunda ne düşünüyorsunuz? Sendika üyesi misiniz veya daha önce üye olup üyelikten ayrıldınız mı?

Katılımcıların 9'u halihazırda bir sendikaya üyedir. 1 kişi ise daha önce üye olup ayrılmıştır. Sendika üyesi olan katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketler ve kullanım oranları Tablo 10'da gösterilmiştir. Sendika üyesi katkı sağlayanların cevaplarından çıkartılan etiketler birlikte değerlendirildiğinde, sendikaların hakları savunucu birlikler olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo 10. Sendika Üyelerinin Sendika Hakkındaki Düşünceleri

Sendika Üyesi Olanların Sendika Konusundaki Düşünceleri	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Yasal Hakların Savunucusu	E1S, E2S, T1S, T2S	4 / 11	% 37
Birlik	T3S, S1S, S3S	3 / 11	% 27
Çözüm Merkezi	E1S	1 / 11	% 9
Felsefe Grubu	E3S	1 / 11	% 9
Sivil Toplum Örgütü	T2S	1 / 11	% 9
Aile	S2S	1 / 11	% 9

Sendika üyesi olmayan katkı sağlayanların verdikleri cevaplar ve kullanım oranları Tablo 11’ de gösterilmiştir. T3 kodlu katkı sağlayanın, sendikaya üye olmamanın pişmanlık olduğunu belirtmiş olmasına rağmen sendika üyesi olmaması dikkat çekmiştir. Sendika üyesi olup ayrılan katılımcı, sendikaların yasal hakların savunucusu olduğunu belirtmiştir.

Tablo 11. Sendika Üyesi Olmayanların Sendika Hakkındaki Düşünceleri

Sendika Üyesi Olmayanların Sendika Konusundaki Düşünceleri	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Sivil Toplum Örgütü	E1	1 / 6	% 16,6
Gruplaşma	E3	1 / 6	% 16,6
Topluluk	T1	1 / 6	% 16,6
Üye Olmamak Pişmanlık	T3	1 / 6	% 16,6
Dernek	S1	1 / 6	% 16,6
Faydalı Yapılanma	S2	1 / 6	% 16,6
Fikri Olmayan	E2, T2	-	-

4.13. Sendikaya üye olmanızdaki sebepler nelerdir? (Sendika üyesi veya üye olup ayrılan katılımcıların cevapları)

Sendika üyesi olan ve üye olup ayrılan katkı sağlayanların verdikleri cevaplar ve kullanım oranları Tablo 12’ de gösterilmiştir. Katılımcılar en çok hakların savunulmasındaki olumlu etkisi nedeniyle sendikalar üye olduklarını belirtmişlerdir. Sendika üyesi olup ayrılan S3 kodlu katkı sağlayan siyasi nedenlerle üyelikten ayrıldığını belirtmiştir. Sendika üyesi olan ve üye olup ayrılan katkı sağlayanların tamamı ise sendikaların hakları ve hak arama yollarını bilmeye katkısı olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 12. Sendika Üyelik Nedeni

Sendika Üyelik Nedeni	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Hakların Savunulmasındaki Olumlu Etkisi	E1S, E3S, T3S, S1S, S2S	5 / 12	% 41
Toplu Hareket Etme Arzusu	E2S, T1S, T2S, S3S, S3	5 / 12	% 41
Güven	T1S	1 / 12	% 9
Yaşanmışlık	S2S	1 / 12	% 9

4.14. İşvereninizin / vekilinin, çalışanların sendika üyesi olup olmamasına etkisi var mıdır?

15 katılımcı işverenin sendikaya üye olma konusunda olumsuz herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. S3 kodlu çalışan olumsuz etkinin varlığından bahsederken T1 ve T3 nolu katılımcılar fikir beyan etmemiştir.

4.15. İş hukuku hakkındaki bilgi seviyenizi 1’den 10’a (1 en düşük, 10 en yüksek puan) kadar derecelendirseydiniz kendinize kaç puan verirdiniz?

Katkı sağlayanların kendilerine verdikleri puan ve değerlendirmesi Tablo 13’ te gösterilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü gibi katılımcıların kendilerine verdikleri ortalama puan 6,33’tür. Bu ortalama puana bakarak çalışanların genel itibarıyla kendilerini iş hukuku konusunda tam olarak yeterli görmedikleri değerlendirilebilir.

Tablo 13. Katkı Sağlayanın Kendi İş Hukuku Bilgi Seviyesine Yönelik Kanaati

Puan	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	Ortalama Değerin (6,33)
8	E2S, E3S, T1S, T3S, T3, S2	6 / 18	Üstünde
5	E1S, E2, E3, S3	4 / 18	Altında
7	T2, S2S, S3S	3 / 18	Üstünde
9	T2S, S1S	2 / 18	Üstünde
1	S1	1 / 18	Altında
2	E1	1 / 18	Altında
4	T1	1 / 18	Altında

Burada yapılan değerlendirme elbette ki çalışanların bilgi seviyesini tam olarak göstermemektedir. Sorunun amacı çalışanların kendi bilgi seviyelerini ne derece yeterli gördüklerine dair inanç veya kanaatlerini ortaya koymaktır. Katkı sağlayanların gerçek bilgi seviyesini ölçmek maksadıyla farklı çalışmalar yapılabilir.

4.16. İşvereninizin / vekilinin iş hukuku hakkındaki bilgi seviyesini 1’den 10’a (1 en düşük, 10 en yüksek puan) kadar derecelendirseydiniz kaç puan verirdiniz?

Katkı sağlayanların verdikleri puanlar ve değerlendirmeler Tablo 14’ te gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü çalışanlara göre işverenlerinin ortalama iş hukuku bilgi seviyesi 5,88 puan seviyesindedir. Çalışanların kendilerine ait bir önceki veri (6,33) baz alınarak ortalama puanlar dikkate alındığında çalışanlar, işverenlerinin kendilerinden daha az iş hukuku bilgi seviyesine sahip olduklarına inanmaktadırlar. Burada yapılan değerlendirme işverenlerin / vekilinin bilgi seviyesini tam olarak göstermemektedir. İşverenlerin / vekilinin bilgi seviyesini ölçmek maksadıyla farklı çalışmalar yapılmalıdır.

Tablo 14. İşverenin / Vekilinin İş Hukuku Bilgi Seviyesi

Puan	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	Ortalama Değerin (5,88)
5	E3S, E1, E2, E3, S2	5 / 18	Altında
8	E2S, T3S, S1, S3	4 / 18	Üstünde
7	T2S, S2S, S3S	3 / 18	Üstünde
9	T1, S1S	2 / 18	Üstünde
1	T2	1 / 18	Altında
2	T1S	1 / 18	Altında
3	E1S	1 / 18	Altında
4	T3	1 / 18	Altında

4.17. Toplumdaki diğer çalışanların iş hukuku hakkındaki bilgi seviyesini 1’den 10’a (1 en düşük, 10 en yüksek puan) kadar derecelendirseydiniz kaç puan verirdiniz?

Katkı sağlayanların verdikleri puanlar ve değerlendirmeleri Tablo 15’ te gösterilmiştir. İlgili tabloda gösterildiği gibi katılımcılar diğer çalışanların iş hukuku seviyesini ortalama 4,22 olarak puanlamışlardır. Dolayısıyla katılımcılar, toplumdaki diğer çalışanların kendilerinden ve işverenlerinden daha az iş hukuku bilgileri olduğuna inanmaktadırlar. Burada yapılan değerlendirme toplumdaki diğer çalışanların bilgi seviyesini tam olarak göstermemektedir. Toplumdaki diğer çalışanların bilgi seviyesini ölçmek maksadıyla farklı çalışmalar yapılmalıdır.

Tablo 15. Diğer Çalışanların İş Hukuku Bilgi Seviyesi

Puan	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	Ortalama Değerin (4,22)
3	E1S, E3S, E1, E3, T3S, T1, T2, S2	8 / 18	Altında
5	E2, T3, S1S, S3S, S1, S3	6 / 18	Üstünde
7	E2S, T2S	2 / 18	Üstünde
2	T1S	1 / 18	Altında
6	S2S	1 / 18	Üstünde

4.18. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında, haftalık çalışma süresi en fazla kaç saattir, çalışan ücretli izin hakkından feragat edebilir mi, haftalık tatil ve resim tatil günleri ile ücretli izin esnasında alınan sağlık raporları izin süresinden sayılır mı, kullanılmayan ücretli izinler sonraki yıllara devreder mi?

Katkı sağlayanların 13'ü haftalık en fazla çalışma süresi sorusuna doğru cevap vermişken, 3'ü yanlış cevap vermiş, 2'si ise cevap verememiş olup sonuçlar Tablo 16' da gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların % 71'i doğru cevap vermiştir. Doğru cevabı vermeyenlerin hepsinin sendika üyesi olmayan katılımcılar olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Haftalık En Fazla Çalışma Süresi

Haftalık Çalışma Süresi	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
45 Saat	E1S, E2S, E3S, E3, T1S, T2S, T3S, T2, S1S, S2S, S3S, S1, S2	13 / 18	% 71
Bilgisi Olmayan	E1, E2	2 / 18	% 11
48 Saat	T3	1 / 18	% 6
54 Saat	S3	1 / 18	% 6
66 Saat	T1	1 / 18	% 6

Katkı sağlayanların 14'ü (%78) haftalık izin hakkından feragat sorusuna doğru cevap vermişken, 4'ü (E1, E3, T1, S3) yanlış cevap vermiştir. 2 katılımcı ile bu soruya en çok yanlış cevap veren sektör eğitim sektörüdür ve yanlış cevap verenlerin hepsi sendika üyesi olmayan katılımcılardır.

Katkı sağlayanların tamamı izin süresinden sayılmayacak haller sorusuna doğru cevap vermiştir. Katkı sağlayanların 16'sı iznin sonraki yıllara devretmesi sorusuna evet cevabı vermişken, 2'si (E1, S3) hayır cevabı vermiştir. Hayır cevabı verenlerin sendika üyesi olmayanlar olduğu görülmektedir.

Çalışanların bilmesi gereken en temel 4 konu hakkında hazırlanan 4 soruya 6 doğru, 9 yanlış olmak üzere toplam 70 cevap verilmiştir. Cevapların doğruluk oranı % 87'dir (seksen yedidir). Bu oran dikkate alındığında katkı sağlayanların en temel hakları konusunda hazırlanan 4 soru ile ilgili bilgi seviyesi çok yüksektir. E1 ve E2 kodlu eğitim sektöründeki katkı sağlayanların haftalık çalışma süresinin en fazla kaç saat olduğuna cevap verememeleri ise oldukça dikkat çekicidir.

4.19. Yeni bir işe ihtiyaç duyduğunuz zaman, işin hangi şart ve koşulları taşımasını istersiniz?

Katkı sağlayanların verdikleri cevaplardan çıkartılan etiketlerden 4 temaya ulaşılmış ve kullanım oranları Tablo 17’de gösterilmiştir. Katkı sağlayanların yeni iş beklentilerine yönelik verdikleri cevapların % 56’sı 4857 sayılı İş Kanunu’nda üzerinde durulan konulardan oluşmaktadır. İlgili tabloda görüldüğü gibi çalışanların yeni bir işten en çok 2 beklentisi tatmin edici ücret ve sosyal güvencedir.

Mevcut kanun ile düzenlenmiş beklentilerin bilinçlendirici okuryazarlık kapsamında olduğu değerlendirilmektedir. Katkı sağlayanların beklentilerinin %44’lük kısmı mevcut kanunda bulunmamaktadır. İlerleyen zamanlarda yapılacak mevzuat güncellemelerinde bahse konu beklentiler ele alınabilecektir. Sosyal gelişime katkı sağlayabilme özelliğine sahip olan beklentilerin çoklu ve çeşitli okuryazarlık seviyesinde olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 17. İş Beklentisi

Tema	Beklenti	Katkı Sağlayan	Oransal Değer	% lik Değer
Bilinçlendirici Okuryazarlık	Tatmin Eden Ücret	E1S, E2S, E3S, E1, T1S, T2S, T3S, T3, S1S, S2S, S3S, S1, S2, S3	14 / 77	% 19
	Sosyal Güvence	E1S, E2S, E3S, E2, T1S, T2S, T3S, T1, T2, S1S, S2S, S3S, S1, S2	14 / 77	% 19
	Düzenli İş Saati	E1S, E1, E2, T1S, T3, S2S, S3S	7 / 77	% 9
	Eşitlik	E1S, E2S, E3S, T3S	4 / 77	% 6
	İzin, Tatil	E1S, E1, T3	3 / 77	% 3
Çoklu ve Çeşitli Okuryazarlık	Rahat İş Ortamı	E2S, E3S, E1, T2S, T3S, T1, S1S, S2S, S3S, S2	10 / 77	% 13
	İyi İşveren	E2S, E3S, E1, T3S	4 / 77	% 6
	Yemek	E2, T2S, T1, S1	4 / 77	% 6
	Statüde İlerleme	T1S, T2S, T1, S1S	4 / 77	% 6
	Uyumlu İş Arkadaşı	E1, T1, S1S	3 / 77	% 3
	Servis	E2, T1, S1	3 / 77	% 3
	Tanımlanmış İş	E2S	1 / 77	% 1
Çoklu ve Çeşitli Okuryazarlık (Devam)	Severek Yapacak İş	S3	1 / 77	% 1
	Düzenli Sağlık Taraması	T1	1 / 77	% 1
	Esnek / Uzaktan Çalışma	E3	1 / 77	% 1
	İşyerinde Sosyal Alan	T1S	1 / 77	% 1
	İşyerinde Revir	T1S	1 / 77	% 1
	İşle İlgili Eğitimler	T1S	1 / 77	% 1

4.20. Mevcut işiniz bir önceki cevabınızdaki iş beklentilerinizi karşılıyor mu?

Mevcut işlerinin beklentilerini karşılama oranının % 61 olduğu ölçülmüştür. Bilinçlendirici okuryazarlık seviyesindeki beklentiler ile mevcut işlerinin orantısal olduğu görülmüştür. 6 katılımcı mevcut işinin beklentilerini kısmen karşıladığını belirtirken 1 katılımcı beklentilerini karşılamadığını beyan etmiştir. Katkı sağlayanların % 56 oranla bilinçlendirici okuryazarlık seviyesinde iş beklentileri olduğu değerlendirilmiştir.

4.21. Ekleme istediğiniz bir husus var mı?

Katkı sağlayanlardan E1S, E2S, T1S, T2S, T3S, S1S, S2S çalışmaya ekleme yapmışlardır. Katılımcılar özetle özel sektör çalışanlarına da devlet memurları gibi yılda 2 kez maaş zammı yapılması gerektiğini, özel sektör ile kamu çalışanları arasındaki çalışma şartları ve ücret farklılıklarının giderilmesi gerektiğini, sendikalarda liyakatsizlik veya kişisel çıkarlar nedeniyle sorunlar yaşandığını, toplu sözleşmelerde ücretlerin bölgesel olarak kararlaştırılması gerektiğini, çalışanın haklarını savunmalarını bilmesine yönelik kamu spotlarının oluşturulması gerektiğini eklemişlerdir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada hizmet sektörünün alt iş kolları olan eğitim, turizm ve sağlık alanlarında farklı görev ve pozisyonlarda çalışanların tabi oldukları 4857 sayılı İş Kanunu okuryazarlık seviyelerinin ölçülerek değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, “Çalışanlar iş hukuku okuryazarı mıdır?” genel sorusundan hareketle bilgi düzeyi, iş hukuku ve yaşantı, sendikal yaşam ölçekleri geliştirilerek 21 ana soru hazırlanmıştır.

Yapılan analiz ve değerlendirmeler katkı sağlayanların çoğunluğunun iş hukuku (4857 sayılı İş Kanunu) okuryazarı oldukları sonucunu ortaya koymuştur. Çalışma kapsamında, 11 katkı sağlayanın (% 64) iş hukuku okuryazarlık seviyelerinin dünyayı sorgulamak ve anlamak için bir yol olarak görülen, kişinin okuma-yazma öğrenirken sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan gelişimine katkı sağlayan bir yaklaşım olan *bilinçlendirici okuryazarlık* seviyesinde olduğu; sorunların çözülmesine ve toplumsal gelişmeye katkı sağlayabilmek maksadıyla toplumsal gelişmeyi kişisel gelişmeye tercih eden, toplumun ilerlemesi amacıyla bireysel kapasitelerini sonuna kadar kullanan 7 katkı sağlayanın ise (% 36) çalışmaya yaptıkları eklemeler ışığında iş hukuku okuryazarlık seviyelerinin *çoklu ve çeşitli okuryazarlık* seviyesinde olduğu değerlendirilmiştir. Tercih edilen okuryazarlık seviyesinin çoklu ve çeşitli okuryazarlık seviyesi olduğu düşünüldüğünde, katkı sağlayanların iş hukuku okuryazarlık seviyelerinin arzu edilen seviyede olmadığı kanaatine varılmıştır.

Çoklu ve çeşitli okuryazarlık seviyesinde iş hukuku okuryazarı olan katkı sağlayanların sendika üyesi olmasından hareketle sendikaların iş hukuku okuryazarlık seviyesinin yükselmesinde etkili olduğu değerlendirilmiştir. Dolayısıyla elde edilen sonuçla, Aydın (2022)’ın da ifade ettiği gibi sendikaların üyelerine bilgi akışını arttırdığı görülmektedir. Bu değerlendirmede sendika üyesi katkı sağlayanların bilgi düzeylerinin sendika üyesi olmayanlara oranla yüksek olması, sendikaların eğitim veriyor olması gibi veriler de etkili olmuştur. Bununla birlikte özellikle hiç sendika üyesi olmamış katkı sağlayanların sendikalar hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları değerlendirilmiştir.

Katkı sağlayanların hak arama yollarını bildikleri ve hak ihlaline uğramaları halinde haklarını arayacakları değerlendirilmiştir. Hak ihlali ile karşılaşacaklarında en çok kullanmayı düşündükleri 2 yöntemin ise yönetimle bizzat görüşme ve sendikadan destek alma olduğu görülmüştür. Katkı sağlayanların, kendilerinin ve işverenin / vekilinin sorumluluklarını bildiği değerlendirilmiştir. Sorumluluklar tanımlanırken iş sözleşmelerinde yazılı olan hususlar ile sınırlı kalınmamış, yazılı olmayan kurallara

da cevaplarda yer verilmiştir. Bu husus, iş hayatının da tıpkı toplum hayatı gibi yazılı ve yazılı olmayan kurallar ile düzenlenmiş olduğunu göstermektedir.

Çalışanların iş hukuku bilgi seviyelerine dair kendilerine verdikleri puanın bilgi seviyeleri ile orantılı olduğu değerlendirilmiştir. Katkı sağlayanların kendilerine verdikleri ortalama puan ile işverenine / vekiline verdikleri ortalama puanın yaklaşık olduğu görülmüştür. Verilen puanların güvenilirliği ölçülmemiş olmakla birlikte iki ortalamanın yaklaşık olması işverenine / vekiline yönelik verilen puanların orantılı olduğu değerlendirilmiştir. Katkı sağlayanların diğer çalışanların iş hukuku bilgi seviyesine yönelik verdikleri puan ortalamasının kendilerine verdikleri ortalamanın altında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların ortalama bir bireyden daha iyi iş hukuku bilgi seviyesine sahip olduklarına inandıkları değerlendirilmektedir.

Katkı sağlayanların hukuk eğitimi alma oranının yüksek olduğu görülmüştür. Hukuk eğitimi alma oranının sektörler arasında farklılık gösterdiği tespit edilmiş, eğitim sektörü çalışanlarının hiçbirinin hukuk eğitimi almadığı görülmüştür. Katkı sağlayanların tamamının aynı kanun kapsamında çalışıyor oldukları göz önünde bulundurulduğunda oransal farklılık olmaması gerektiği değerlendirilmiştir.

Katkı sağlayanların çalıştıkları işyerlerinde özlük işlemleri ile ilgilenen bir görevli veya birimin mevcut olduğu öğrenilmiştir. Fakat birimlerin farklı adlarla adlandırıldığı, insan kaynakları kavramının tam olarak oturmadığı değerlendirilmiştir.

Katkı sağlayanlar, çalışanların % 82 oranla bilgisizlik nedeniyle hak ihlaline uğradıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların hak ihlaline uğramamak için bilgi seviyelerinin yükseltilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Hak ihlaline uğrayanların genel olarak işsiz kalma korkusu nedeniyle haklarını aramadıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcılarda adalet sisteminin işleyişine yönelik bakış açısının da olumsuz olduğu görülmüştür.

Katkı sağlayanların iş beklentilerinin genel olarak iş kanunu ana konularını içeren tarzda olduğu görülmüştür. Kanun ile yaşıntının doğrusal olduğundan hareketle kanunun canlı tutularak güncel beklentilere uyumlu düzenlemeler yapılması gerektiği kaçınılmaz bir gerçek olarak değerlendirilmektedir.

Katkı sağlayanların hukuk eğitimi alma oranının % 67 olduğu, hukuk eğitimi alan katkı sağlayanların % 83'ünün sendikada eğitim almış olduğu tespit edilmiştir. Sendikaların eğitim konusunda olumlu etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. İş hukuku kapsamında yasal süreç yaşayan 4 katkı sağlayanın kanunla uyumlu olarak haklarını savundukları ve haklarını aldıkları öğrenilmiştir.

Katkı sağlayanların % 89 oranla toplu olarak hareket etme eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Toplu hak aramanın etkili olmasının en büyük nedeninin ise psikolojik baskı oluşturma olarak belirtmişlerdir. 7 katkı sağlayanın toplu olarak hareket etmeyi savunmuş olmalarına rağmen hali hazırda sendika üyesi olmamaları ise dikkat çekicidir. Bunun en önemli sebepleri arasında ise sendikaların siyasallaşması ve bazı sendika yöneticilerinin kişisel menfaatlerini topluluk menfaatlerinden üstün tutmalarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Benzer şekilde Akar ve Ersü (2020) çalışmalarında da belirtildiği gibi sendikaların siyasi ve ideolojik yapıya sahip

olmaları ve yöneticilerin bireysel çıkar peşinde koşmaları, bireylerin sendikalara üye olmamalarının ana nedenlerindendir.

Katkı sağlayanların % 82'si işverenin / vekilinin sendikaya üyeliğine karşı olumsuz etkisi olmadığını, % 6'sı olumsuz etkisi olduğunu belirtirken, % 12'si ise fikir beyan etmemiştir. Örneklemdeki çalışanların işverenlerinin çoğunluğunun ilgili kanunlara uyarak çalışanlara sendika özgürlüğü tanımalarının çalışmanın önemli sonuçlarından biri olduğu değerlendirilmektedir.

Katılımcıların bir işten en çok 2 beklentisinin tatmin edici ücret ve sosyal güvenceli iş olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yarıdan fazlası ise beklentileri ile uyumlu bir iş veya işyerinde çalıştıklarını beyan etmişlerdir.

Bazı katılımcıların yaptığı eklemeleri özel olarak belirtmek gerekmektedir. Çünkü yaptıkları eklemelerin ne kadar yerinde olduğu asgari ücrette 2022 ve 2023 yıllarında yapılan ara zamlarla ortaya çıkmıştır. Bir katılımcı devlet memurlarına yılda 2 kez maaş düzenlemesi yapıldığını, fakat asgari ücretin yılda 1 kez düzenlendiğini sosyal devlet anlayışı ile bu yaklaşımın tutarlı olmadığını belirtmiştir. Bir diğer katılımcı ise çalışanların hakları, haklarını nasıl aramaları gerektiği, sendikaların varlık nedenleri konularında bilgi düzeylerinin artmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini, özellikle asgari ücretle çalışanların enflasyon karşısında ekonomik olarak eridiklerini, yılda 1 kez toplu sözleşme ile ücret iyileştirmesi yapılmasının yanlış olduğunu, bölgesel ücret konusunda çalışmalar yapılmasını, aylık veya mevsimlik olarak ücret iyileştirmesi yapılmasını önermiştir.

5.1. Uygulayıcılar ve Gelecekteki Araştırmacılar için Öneriler

Çalışma özel sektör çalışanlarına yönelik olarak yapılmıştır. Kamu çalışanları üzerine de çalışma yapılarak karşılaştırma yapılabilir. Sonraki çalışmalarda iş hukuku okuryazarlık seviyesi ile çalışma performansı arasında bağlantı olup olmadığı araştırılabilir. Benzer şekilde işverenlerin / vekillerinin hangi seviyede iş hukuku okuryazarı olan çalışanları tercih ettiği konusunda araştırmalar yapılabilir.

Haklar, hak ihlalleri ve ihlal karşısında izlenecek yollar ile ilgili kamu spotları oluşturulabilir. Eğitim-öğretim hayatında hukuk eğitimi oranının arttırılması ve sendikalar hakkında bilgilendirme eğitimlerinin eklenmesi sağlanabilir.

Adalet sisteminde her alanda vatandaşların güvenini kazanabilecek düzenlemeler yapmalı, kazandığı güveninin devamlılığını sağlayacak tedbirler almalıdır. Kapalı çalışma odalarında koltuk başında çalışanların hazırladıkları mevzuatların güncel yaşam koşullarına uyum sağlayabilmesi için özellikle çoklu ve çeşitli okuryazarlık seviyesindeki çalışanların görüşlerinin de alınması sağlanmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi kavramının anlaşılması, yaygınlaşması ve benimsenmesi için eğitimler düzenlenmeli, hatta yasal çerçeveye oturtulmalıdır.

5.2. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmada 4857 Sayılı İş Kanunu ele alınmıştır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi iş hukukunun temeli olan diğer kanunlar ele alınarak benzer bir çalışma yapılabilir.

Daha geniş örnekleme sahip nicel bir çalışma yapılabilir. İleride yapılabilecek nicel bir çalışma ile ulaşılan sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen bulgular karşılaştırılabilir.

Tematik veri analizi ile verilerin analiz edilmesinde genel geçer kabul görmüş herhangi bir yazılım vs. kullanılmamıştır. Bu nedenle çalışma içeriğindeki kodlar ve temalar göreceli olarak farklılık gösterebilecektir. Bununla birlikte çalışmanın yeri ve işkolu tercihleri değiştirildiğinde farklı sonuçlar elde edilmesi de mümkündür.

Referanslar

- Akar, H., ve Ersü, A. A. (2020). Eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 50-67.
- Aydın, A. (2022). Sendikalar ve iş güvencesi: Güvencesiz sendikacılığa doğru mu? *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 75-90.
- Çalık, M. ve Sözbilir, M. (2014). Parameters of Content Analysis. *Education and Science*, 39(174), 33-38.
- Esener, T. (1978). *İş Hukuku*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Güneş, F. (1997). *Okuma-yazma Öğretimi ve Beyin Teknolojisi*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Güneş, F. (2019). Okuryazarlık Yaklaşımları. *Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 4(3), 224-246.
- Kumlu, M. (2004). İş Kanunu'nun Temel Felsefesi. *MESS Mercek*, 9(34), 12-18.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma*. Ankara: Nobel.
- Saymen, F.H. (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi.
- UNESCO (2016). *Geçmişi Okumak, Geleceği Yazmak, 50'li Yıllarda Okuryazarlığı Teşvik Etmek – Kısa Bir Analiz*. Paris: UNESCO.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (Beşinci Baskı). Ankara: Pegem Seçkin Kitabevi.
- Yılmaz, E. (1982). *Hukuk Sözlüğü*. Ankara: Doruk Yayıncılık.