

Yayın Geliş Tarihi: 18.12.2014
Yayına Kabul Tarihi: 08.06.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.93158

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 147-174
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN HUKUKİ HAKLARINA İLİŞKİN FARKINDALIKLARI: KONA KLAMA VE YİYECEK-İÇECEK İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özgür Hakan ÇAVUŞ*
İhsan KURAR**

Öz

Ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar çalışma hayatını yakından etkilemektedir. Bu nedenle hukuki düzenlemeler iş hayatında ve bireylerin sosyal yaşamlarında önemli bir role sahiptir. Bu bağlamda, hemen her sektörde çalışanların özlük haklarına ilişkin yeterli bilgiye sahip olması beklenir. Bu çalışma turizm sektöründe çalışanların sosyal haklarına ilişkin farkındalıklarını test etmeye çalışmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 20 ile frekans ve yüzde dağılımlarına tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlara makalede yer verilmiştir. Ayrıca parametrik ve parametrik olmayan testlere yönelik analizler de yapılarak katılımcıların cinsiyet, medeni durum, gelir ve eğitim durumlarıyla uygulamalar arasındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Boyutlar arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde ilişki dereceleri oldukça yüksek çıkmıştır. Son olarak yapılan regresyon analizlerine ilişkin bulgularda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı %33 olarak tespit edilmiştir.

Elde edilen istatistikî bulgulara göre, turizm sektöründe sendikal çalışanların sendikal haklarına ilişkin bilgilerinin yüksek olduğu ancak sosyal sigorta haklarına ilişkin bilgilerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Özellikle turizm çalışanlarının emeklilik işlemlerine ve haklarına ilişkin farkındalıklarının ise daha düşük olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri ile İş Kanunu uygulamaları arasında anlamlı farklılıklar görülmüş bu bağlamda kadınların erkeklere oranla İş Kanunu uygulamalarına daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Son olarak 1-5 yıl arasında turizm sektöründe sendikal çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarını daha yakından takip ettikleri saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm Çalışanlarının Yasal Hakları, İş Kanunu Uygulamaları, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

* Yrd. Doç. Dr., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, ozgurhakan.cavus@ikc.edu.tr

** Araş. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, ihsankurar@akdeniz.edu.tr

TOURISM SECTOR EMPLOYEES' AWARENESS REGARDING THEIR LEGAL RIGHTS: A RESEARCH ON THE EMPLOYEES OF ACCOMMODATION AND FOOD-BEVERAGE ENTERPRISES

Abstract

Economic, social and political conditions affect the labour life closely. Therefore, the legal regulations play a significant role in the labour life and social life of the individuals. In this regard, it is expected that employees in almost all sectors to have sufficient knowledge of their legal rights. This study is attempting to test the awareness of the tourism sector employees regarding their social rights. The data that is obtained within the field research was subjected to frequency and percentage distributions with the SPSS 20 and the obtained results are evaluated in the article. In addition, through the analysis that is performed for the parametric and non-parametric tests, the differences regarding participants' gender, marital status, and income and education levels are tried to be determined. Relationship levels were come out to be quite high at the correlation analysis which is conducted to determine the relations between different dimensions. Finally, the rate of the dependent variable's explanation of the independent variable found as 33% according to the findings at the regression analysis findings.

According to the statistical findings, it is understood that the unionized tourism sector employees have a high degree of information on their union rights, but their information on their social insurance rights come out to be low. Specifically, it is being observed that the awareness of tourism sector employees on the retirement processes and their rights regarding retirement are lower. Meaningful difference is being observed regarding the participant's gender and his/her awareness rate on the labour law applications, in this regard it turned out to be that female employees are giving Labour Law applications more than males. Finally, it is being identified that those tourism sector employees who are working for 1 to 5 years in the sector as unionized are following the Occupational Health and Safety Law applications more closely.

Keywords: *Legal Rights of Tourism Sector Employees, Labour Law Applications, Social Insurance and General Health Insurance Act, Occupational Health and Safety LAW, Trade Unions and Collective Bargaining Law.*

GİRİŞ

Turizm endüstrisinin yapısal özelliği ve mevsim şartlarından dolayı birçok konaklama ve yiyecek-içecek işletmeleri yıl boyunca faaliyette bulunmaktadır. Bununla birlikte turizm işletmelerinin haftanın 7 (yedi) günü açık olduğu ve yılın belli dönemlerinde yüksek doluluk oranına ulaştığı söylenebilir. Bu durum çalışanların hafta tatilinde ve genel tatil günlerinde dinlenmelerini ve kendilerini yeniden işlerine odaklayabilmelerini imkânsız hale getirmektedir (Kızılırmak, 2009; Örücu ve Esenkal, 2005: 50-51; Tınaz, 2005: 35). Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gelen şikâyet ve ihbarlara bakıldığında, çalışanların günlük 16 saati aşan sürelerle çalıştırıldığı görülmektedir. Esasen 16 saatlik bir çalışma ve bunun sürekliliği bir insan için biyolojik olarak da mümkün görülmemektedir. Bu nedenle Bakanlığın 2011 yılında turizm sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde

yaptığı denetimlerde, iş görenlerin %50'sinin haftalık çalışma süresinin (4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 45 saattir) üzerinde çalıştırıldığı saptanmıştır (ÇSGB, 2011).

Sektörün yapısal özelliğine iş sözleşmeleri açısından bakıldığında, belirli süreli iş sözleşmelerinin veya mevsimlik iş sözleşmelerinin yoğun olarak düzenlendiği görülmektedir. Burada işin mevsimlik olması nedeniyle iş sözleşmenin de büyük ölçüde belirli süreli düzenleneceği yanılıgına düşülmektedir (Demir, 2009: 57-59). İş Müfettişleri tarafından konaklama işletmelerinde 2011 yılında gerçekleştirilen denetimlerde; belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışanların oranının %22'den fazla olduğu ayrıca yürürlükte olan 44 toplu iş sözleşmesinin 22'sinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen; denkleştirme, çağrı üzerine çalışma ve mevsimlik işçi çalıştırma gibi esnek çalışma biçimlerinin uygulandığı görülmektedir (ÇSGB, 2011).

Konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde yoğun olarak mevsimlik çalışmalar görülmekte ve sektör çalışanları adına bir yıl içinde daha az sosyal güvenlik primi ödenmektedir. Bu nedenle çalışanlar, sosyal güvenlik kapsamında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yararlanma şartlarını prim ödeme gün sayısı açısından yerine getirmekte oldukça zorlanmaktadır. Ayrıca sektörde çalışan sigortalı işçilerin yaklaşık %98'i toplu sözleşme hakkından¹ yararlanamamaktadır (Yorgun, 2013: 67-68).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasındaki en önemli gerekçe, ülkemizdeki ölümlü iş kazası² sayısının diğer ülkelere oranla daha fazla olmasıdır³.

Esnekleşme, işgücü piyasalarında; teknolojiye ve üretimin yapısında yaşanan değişime uyum olarak ifade edilmektedir. İşsizliği arttırması ve ekonominin istihdam yaratamaması gibi sorunların işgücü piyasasının katı bir yapıda olmasından kaynaklandığı varsayımı altında esnek üretim ve esnek çalışma⁴

¹ Bu durum kayıt dışılığın artmasına ve esnekliğin doğal sınırlarının zorlanmasına neden olmaktadır. Kayıt dışılığın artması ve esneklik uygulamalarının yasalara aykırı şekilde iş gören aleyhine uygulanması, işçi haklarını ortadan kaldırarak özellikle sendikalı işyerleri ile sendikasız işyerleri arasında haksız rekabete neden olmaktadır (Yorgun, 2013).

² Otel işletmelerinde meydana gelen iş kazalarının %98'inde çalışanların, özellikle deneyimsiz personelin fiziksel ve psikolojik özelliklerini içeren herhangi bir kaza olasılığını arttırıcı, bilinçli veya bilinçsiz davranışlardan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca kas iskelet sistemi hastalıkları en fazla görülen meslek hastalıkları arasında yer almaktadır.

³ Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalar, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, işverenlerin ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin düzenlemeler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sağlanmaktadır.

⁴ Esnek çalışma; kısmi zamanlı (haftalık 35 saatin altında) çalışma, proje tabanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, tele çalışma, taşeron sistemine bağlı çalışma, ev eksenli çalışma gibi farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda ev eksenli

biçimlerinin yaygınlaşması kayıt dışı istihdam arttırmaktadır (Durusoy Öztepe, 2013: 13; KEİG, 2013). Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014-2018 Stratejik Planı'nın 4.3. no'lu maddesinde (ÇSGB, 2013) esnekleşme, işçilerin hak kayıplarına yol açmayacak ve güvencesiz çalışmaya götürmeyecek şekilde yani güvenceli esneklik adı altında tanımlanmıştır. Ancak, çalışma saatlerinin haftada ortalama 50 saati aştığı, tam zamanlı çalışanların bile haklarının daraltıldığı ve emekliliğin giderek zorlaştırıldığı düşünüldüğünde esnek çalışma biçimlerinin hak kaybına yol açmayacak şekilde nasıl uygulanacağı bilinmemektedir. Bu durumda güvenceli esneklik, uygulanabilir bir politika haline dönüşmemektedir (KEİG, 2014).

Kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerden birisi olan turizm sektöründe kayıt dışı çalışma oranının yüksek olmasının yanı sıra kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücretlerle⁵ çalıştırılmaktadırlar (Toksöz, 2007; KEİG, 2013; Karadeniz, 2011: 90-96).

Turizm hareketlerinde ve turizm talebindeki mevsimlik yoğunlaşmalar evrensel bir olgudur ve sektörde yılın belirli dönemlerinde yoğunluk yaşanmaktadır (Getz vd., 2004: 85). Bu nedenle iş sözleşmeleri genelde belirli süreli iş sözleşmesi veya mevsimlik iş sözleşmesi şeklinde düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu, turizm sektöründe çalışanlarının hakları ve sözleşmeleri açısından değerlendirildiğinde; çalışanların hakları ile ilgili özel düzenlemelerin bulunmadığı, genel hükümler kapsamında işlem yapıldığı görülmektedir (Demir, 2009: 57-58).

Bu çalışma, konaklama ve yiyecek-içecek sektöründe istihdam edilen çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu uygulamalarına, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamalarına, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

çalışanların neredeyse tamamını kadın çalışanlar oluşturmaktadır (Durusoy Öztepe, 2013: 13; KEİG, 2013; KEİG, 2014).

⁵ Düşük ücret, kadın istihdamının temel sorunlarından biri olarak yaygınlaşmıştır. Sigortasız çalıştırma, fazla mesai ücreti vermeden fazla çalıştırma, yıllık izin kullandırmama, servis-yemek gibi çalışma koşullarında iyileştirme yapmama, kreş ve emzirme odası gibi hizmetleri sunmama gibi birçok uygulama da düşük ücret politikaları kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin, kadınların bir kısmının, eşlerinin sosyal güvencelerinin olması gerekçesiyle işverenler tarafından sigortalanmadığı ve sigortalı olanlarında aldıkları ücretler üzerinden değil asgari ücret üzerinden bildirimlerinin yapıldığı bilinmektedir. Kadın çalışanların doğum, evlenme gibi gerekçelerle işyerinde "sürekli istihdam" edilemeyecekleri varsayımı işverenler tarafından genel kabul görmektedir. Dolayısıyla kadınların işe giriş ve işten çıkış hızları yüksektir. Bu durum kadınların çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemekte ve uzun süre aynı işte istihdamlarını engellemektedir. Bununla birlikte kadınların sendikal örgütlenme süreçleri, hem aileleri hem de işverenleri tarafından zorlaştırılmaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların sendikalarda örgütlenmesinin, erkeklere oranla daha zor olduğu söylenebilir (Toksöz, 2013; KEİG, 2013).

Kanunu uygulamalarına ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamalarına ilişkin farkındalıklarını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN ÖZELLİKLERİ VE İŞÇİ HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

4857 sayılı İş Kanunu'nun⁶ genel gerekçesinde⁷ açıklandığı üzere Kanun'un en önemli düzenleme alanlarının; ücret, esnek çalışma biçimleri, iş güvencesi olduğu söylenebilir (Süzek, 2012: 14).

İşçilerin genel hakları, 4857 sayılı İş Kanunu uygulamaları kapsamında; ücret hakkı, yıllık ücretli izin hakkı, iş güvencesi kapsamında işe iade davası açabilme hakkı, fazla çalışma ücreti hakkı, ulusal bayram genel tatil ücreti hakkı, hafta tatili ücreti hakkı, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkı olarak sıralanabilir. Bu hakların işverenden talep edilebilmesi için iş sözleşmesinin türü, çalışma şartları ve iş sözleşmesinin fesih biçimi çok önemlidir.

İş sözleşmesi⁸, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt eden işçi ile ücret ödemeyi üstlenen işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Turizm sektöründe çalışanların iş sözleşmeleri değerlendirildiğinde; belirli süreli iş sözleşmesine⁹ göre çalışanların İş Müfettişleri

⁶ 10.06.2003-25134 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14.maddesi dışındaki tüm maddelerini yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu bugüne kadar 18 defa değişmiştir.

⁷ İş Kanunu'nun genel gerekçesinde, yeni teknolojiler nedeniyle çalışma hayatında yeni çalışma türlerinden sayılan kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışmanın, ödünç iş ilişkilerinin, iş paylaşımı modellerinin, belirli süreli iş sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşmasının ve özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulmasının gerektiği ve bu değişikliklerin ülkede yeni bir iş yasasını gerekli kıldığı belirtilmiştir Ayrıca gerekçede; ekonomik, sosyal ve siyasal koşulların çalışma hayatını yakından etkilediği, bu bağlamda ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme çabalarının, Avrupa sosyal normlarına da uyum sağlaması gerektiği, Türkiye Cumhuriyetinin İş Hukuku alanında Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğunun bulunduğu ve mevcut İş Kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir İş Kanunu'nun hazırlanmasının zorunlu olduğu da özellikle vurgulanmıştır (TİSK, 2009: 71-74).

⁸ İş Kanununun 9. maddesine göre de genel olarak iş sözleşmeleri, belirli süreli ve belirsiz süreli olarak ikiye ayrılmakta ve bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli veya deneme süreli ya da diğer türde (çağrı üzerine çalışma gibi) yapılabilmektedir.

⁹ Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşme süresinin sonunda kendiliğinden sona erdiği için özellikle kıdem tazminatı olmak üzere tazminat gerektirmeden işçinin yasal haklarını almasını engellemek amacıyla kullanılabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, sözleşmenin feshine bağlanan hukuki sonuçlar ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilme olanakları açısından işçinin daha lehinedir. İşçiye feshe karşı iş güvencesi getiren hükümler belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanmaz (Süzek, 2012: 252).

tarafından denetim yapılan işyerlerinde yaklaşık %22 civarında olduğu görülmüştür. İşin mevsimlik olması nedeniyle iş sözleşmelerinin de belirli süreli düzenleneceği yanılığısına düşüldüğünden turizm sektöründe belirli süreli iş sözleşmesi yapılması yaygın bir uygulama haline gelmiştir (ÇSGB, 2011).

Mevsimlik iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli olarak da yapılabilir. Bu maddeye göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması genel kuraldır ancak anılan kuralın dışına çıkılarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ise, sözleşmenin süreye bağlanmasını haklı kılan objektif bir nedenin bulunması koşuluna bağlanmıştır (Başterzi, 2013: 424). Mevsimlik iş sözleşmesi¹⁰ ile çalışan işçi; belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışırsa, işyerindeki kıdemi 6 aydan fazlaysa, işveren vekili değilse ve işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalışıyorsa İş Kanunu'nun iş güvencesi olarak belirtilen hükümlerden (iş iade davası açma süreci) yararlanacaktır.

Ücret, 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesine göre, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ayrıca temel ücret kapsamında olmayan prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak da ücret gibi değerlendirilmektedir (Narmanlıoğlu, 2012: 214).

Konaklama işletmelerinde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işçilere eksiksiz olarak ödenmek zorundadır (Demir, 2009: 136).

Mevsimlik işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık ücretli izin kullanma hakkı yoktur ve işçi buna dayanarak ücret alacağı talebinde bulunamaz¹¹ (Eyrenci, 2010: 36).

¹⁰ İşveren, mevsimlik işçinin iş sözleşmesini ister fiilen çalışılan dönem olsun ister işçinin çalışmadığı askıda geçen süre olsun geçerli neden olmadan feshedemeyecektir (Yıldız, 2010: 41-58). Ancak, tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz (Süzek, 2012: 274). İşçi, mevsimlik işlerde çalışmış ise mevsimlik çalışılan sürelerin dikkate alınarak ve kıdem tazminatının bu sürelerle göre ödenmesi gerekir.

¹¹ Ancak aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde ancak tam yıl çalışan işçiler yıllık ücretli izne hak kazanabileceklerdir (Eyrenci, 2010: 266). Yine işçilere zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde (İş K. m.24/III, 25/III), hafta tatilinde (İş K. m. 46), ulusal bayram ve genel tatil günlerinde (İş K. m.47), yıllık ücretli izinlerinde de ücret ödenmektedir.

5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NUN ÖZELLİKLERİ VE SİGORTALI HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹² üç aşamalı¹³ yapılması planlanan sosyal güvenlik reform planının ilk aşamasıdır. 5510 sayılı Kanun ile sigortalıların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yararlanma şartları zorlaşmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2012a: 320-361). Ayrıca sigortalılar özel veya kamu sağlık kuruluşlarından sağlık hizmeti aldıklarında, kendilerinden doktor muayenesi ve ilaç bedeli için belirli oranlarda katkı ve katılım payı ücreti talep edilmeye başlanmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2012b: 620-621).

5510 sayılı Kanun ile birlikte ülkemizde ilk defa 01.10.2008 tarihinden itibaren genel sağlık sigortası ve uygulamaları yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda, bazı istisnalar dışında ülkemizdeki herkes genel sağlık sigortası kapsamına girmiştir¹⁴.

5510 sayılı Kanun ile prime esas kazançlar yeniden düzenlenmiş, daha önce prime tabi olmayan bazı kazançlar ya tamamen ya da kısmen prime esas kazanç niteliğine dönüştürülmüştür. Bu durumda işverenlerin sigortalı çalıştırma

¹² 16.06.2006-26200 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Daha sonra iki defa Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları ile yapılan değişiklikler de dâhil olmak üzere 29 defa değişikliğe uğrayan Kanun'un 01.10.2008 tarihi itibarıyla birçok maddesi yürürlüğe girmiştir. Kanun'un genel gerekçesinde, sosyal güvenlik reformlarının yapılmasının nedenleri arasında nüfustaki yaşlanmanın hızlanmasına karşı önlem alınmaması, mevcut sistemin yoksulluğa karşı etkin ve kapsamlı bir koruma sağlayamaması, sosyal güvenlik kurumlarının mali yönden açık vermesi ve açıkların büyüyerek artması sonucu ekonominin olumsuz etkilenmesi, mevcut yapının nüfusun tüm kesimlerini kapsamaması ve sorunların çözüme kavuşturulamaması, norm ve standart birliğinin sağlanamamasının olduğu vurgulanmıştır (Tezel ve Kurt, 2009: 15-23)

¹³ Üç aşamalı planlanan reformun ikinci aşaması, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası hükümlerinin tek bir kanunla bir araya getirilmesi suretiyle norm ve standart birliğinin sağlanmasıdır. Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanun; sosyal sigorta kanunlarını (506 sayılı, 1479 sayılı, 5434 sayılı, 2925 sayılı ve 2926 sayılı Kanunlar) hem de sosyal sigorta kanunlarının kapsamında olan sigortalıları (SSK'lıları, Bağ-Kur'luları, Emekli Sandığı iştirakçilerini) tek bir yasada toplamıştır. (Akın, 2006: 26). 5510 sayılı Kanun, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarının tamamını kısa vadeli sigorta kolları adı altında, malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarını da uzun vadeli sigorta kolları adı altında toplamış ve sigortalıların sigortalı olmalarından kaynaklanan haklarından yararlanma şartlarına ilişkin önemli değişiklikler getirmiştir.

¹⁴ Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 60/a-1 maddesine göre, sigortalılar kanunda sayılan hallerde gelir testi yaptırmak zorundadırlar. Yapılan gelir testi sonucu, aile içindeki kişi başına geliri brüt asgari ücretin 1/3'ünden az olanların genel sağlık sigortası primi devlet tarafından karşılanmaktadır (Ekin, 2012).

maliyetleri artmıştır¹⁵. Bu durum, turizm işletmelerinde ağırlıklı olarak mevsimlik çalışma yapıldığından, sigortalılar adına bir yıl içinde daha az prim ödenmesine yol açarak çalışanların özellikle uzun vadeli sigorta kollarından (malullük, yaşlılık ve ölüm) yararlanma şartlarından birisi olan prim ödeme gün sayısını tamamlamalarını zorlaştırmıştır.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ İLE ÇALIŞAN HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun¹⁶ hazırlanma gerekçelerinden en önemlisi, arka arkaya yaşanan ve kamuoyunun dikkatini çeken ölümlü iş kazaları¹⁷ ile tespit edilemeyen ve tedavisi yapılmayan meslek hastalıklarıdır¹⁸.

Otel, restoran ve catering sektörü çalışanları, iş-hayat dengesinin yetersizliği, standart olmayan ve belirsiz çalışma saatleri, iş üzerinde kontrol yetersizliği, ağır iş yükleri ve stresi arttıran zaman baskısı sebebiyle çok sayıda

¹⁵ Buna göre, işverence sigortalı adına ödenen yemek, çocuk ve aile zamları ile bireysel emeklilik sistemine ve özel sağlık sigortalarına ödenen parasal tutarlarının bir kısmından da SGK primi kesilmeye başlanmıştır (Güzel vd., 2012: 295-296). Ayrıca 5510 sayılı Kanun ile emekli çalışanların prim maliyetleri de artmıştır (Caniklioğlu, 2008: 164).

¹⁶ 30.06.2012-28339 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve dört defa değişikliğe uğramıştır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla 6331 sayılı Kanun çıkarılmıştır. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasındaki amacın, işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesi olduğu söylenebilir.

¹⁷ Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği alanının yeniden ve kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi gerekli hale gelmiştir. Bunun yanında uluslararası platformda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksiklikler ve özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), Avrupa Birliği'nin ve uluslararası sendikal örgütlerin bu konudaki baskılarının da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hayata geçmesinde önemli etkileri olmuştur (Uçum, 2012: 10-13)

¹⁸ Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarının sayıları, hizmet sektöründe sanayi sektörüne oranla daha düşük olmakla birlikte, psiko-sosyal ve ergonomik risklerin yüksekliği, çalışma şartları, işgücünün yapısı ve artan istihdam, ülkemizde hızla büyüyen bu sektörü iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının dikkat çeken yeni bir merkezi haline getirmektedir. Sektör genellikle uzun çalışma saatleri ve fiziksel güç gerektiren ağır çalışma koşullarına sahiptir. Otel işletmelerinde meydana gelen iş kazalarının %98'i çalışan bireylerin, özellikle deneyimsiz personellerin kaza olasılığını artırıcı bilinçli ve bilinçsiz davranışları, fiziksel ve psikolojik özelliklerini içeren güvensiz davranışlar nedeniyle meydana gelmektedir. Meslek hastalıkları ise en fazla kas iskelet sistemi hastalıklarından kaynaklanmaktadır (Çilkaya, 2014: 20).

psiko-soyasal risklerle ve birçok fiziksel risk faktörüyle¹⁹ karşılaşmaktadır (EASHW, 2014).

6331 sayılı Kanun ile işyerlerinde; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu getirilmiş ve bu zorunluluk 01.07.2016 tarihinden itibaren en az bir sigortalı çalıştıran kamu ve özel tüm işyerlerini kapsayacak şekilde düzenleme yapılmıştır (Kılış vd., 2014: 69). 6331 sayılı Kanunda yer alan yeni aktörlerden birisi çalışan temsilcisi²⁰ bir diğeri de destek elemanıdır²¹. Ayrıca 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu²² yeniden düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanun'un 28. maddesine göre, bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı ile ilgili işverene bazı yetki ve görevler verilmiştir²³. 6331 sayılı Kanun ile özellikle çalışanların hakları yönünden yapılan en önemli düzenlemeler; çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı²⁴, çalışanların bilgilendirilmesi²⁵,

¹⁹ Bunlar, uzun süre ayakta kalmak ve ağır yük taşımak, yüksek düzeyde gürültü ve dumana maruz kalmak, çok yüksek ve çok düşük sıcaklıklarda çalışmak, temizlik malzemeleri gibi tehlikeli maddelerle çalışmaktır. Bu şartlarda çalışmak, kas ve iskelet sistemi hastalıklarına, deri hastalıklarına ve solunum sistemi problemlerine yol açmaktadır (EASHW, 2014). Ayrıca otel, restoran ve catering sektöründe faaliyet gösteren kurumların %90'ı çok küçük işyeri niteliğinde olduğu için (en fazla 10 işçi), işverenler zaman ve kaynak yetersizliğinden dolayı ilgili mevzuatı firma bazında gerektiği gibi uygulayamamaktadır. Etkin ve önleyici bir yönetim sistemi, sorunları ortaya çıkmadan önce tespit edip önlemek amacıyla iyi bir risk değerlendirmesi yapılmasını, işçilerin katılımını ve alınan önlemlerin başarılı olarak uygulanması konusunda verilecek eğitimleri kapsamaktadır (Elsler, 2008).

²⁰ Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade etmektedir (Akı, 2013: 7).

²¹ Destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi olarak tanımlanmıştır (Akı, 2013: 7-8).

²² Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmak zorundadır. Kurulun en önemli görevleri, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak, eğitimleri planlamak ve iş organizasyonunu yapmaktır (Kılış, 2013: 26-28).

²³ Öncelikle işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaklanmıştır. Ayrıca işveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

²⁴ Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar işyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir (Akı, 2013: 8-9).

²⁵ İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici

çalışanların eğitim zorunluluğu²⁶, çalışanların görüşlerinin alınması²⁷ ve katılımlarının sağlanmasıdır (Öztürk, 2015: 28-35).

6331 sayılı Kanun'a göre çalışanların en önemli yükümlülüğü ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemektir²⁸ (Öztürk, 2015: 48-51).

Otel işletmeleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği²⁹ ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde “Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyeti” adı altında ve “az tehlikeli” işyeri grubunda sınıflandırılmıştır. Bu nedenle elliden fazla çalışanı olan otel ve konaklama tesislerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu başta olmak üzere 6331 sayılı Kanunda yer alan tüm yükümlülüklerin yerine getirilmesinde işveren sorumludur.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU VE SENDİKALI İŞÇİLERİN HAKLARI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun³⁰ getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesi sendikaya üyelik yaşını onbeşe indirmesi olmuştur.

tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konularında bilgilendirmek zorundadır (Baloğlu, 2013: 112).

²⁶ Buna göre işveren; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde veya ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar (Yılmaz, 2014: 61-62).

²⁷ İşveren, çalışanların; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi konularında görüşlerini almak zorundadır (Uçum, 2012: 43).

²⁸ Ayrıca çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek ve ayrıca teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ile iş birliği yapmak zorundadır (Temir, 2014: 368-369).

²⁹ Söz konusu Tebliğ 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

³⁰ 07.11.2012-28460 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 6356 sayılı Kanun üç defa değişikliğe uğramıştır. 6356 sayılı Kanun'un amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin

Ayrıca sendika üyeliğinin e-devlet üzerinden kazanılmasının yolu açılmıştır³¹. Yine 6356 sayılı Kanun'a göre, Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona ermektedir³².

6356 sayılı Kanun ile yapılan bir diğer düzenleme de işyeri sendika temsilciliği güvencesinin³³ ve işçilerin sendika üyeliğinin³⁴ daha sağlam hukuki

usul ve esasları düzenlemektir. Türkiye'de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi konusunda yeni bir yasal düzenleme yapmanın gerekçeleri şöylece özetlenebilir (Dereli, 2013: 42):

-Küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir ögesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek,

-12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslararası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerini değiştirip özellikle ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uyum sağlamak,

-2821 ve 2822 sayılı yasaların otuz yıllık uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek,

-Çeşitli sebeplerle ve esas itibariyle işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmaktır.

³¹ Sendikaya üyelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sağlanan elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılmaktadır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir ve mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır. Ayrıca her üyenin, e-devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilme hakkı bulunmaktadır ve e-devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştırır. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılma yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (Yiğit, 2013: 31-68; Şahlanan, 2013b, 117-118).

³² Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder. İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer (Astarlı, 2013: 141).

³³ İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Ayrıca işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz (Şahlanan, 2013a: 43-62).

³⁴ 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre, işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı

güvencelere kavuşturulması olmuştur (Pirler, 2013: 900). Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır³⁵.

Turizm sektöründe sendikal örgütlenme oranı düşük olduğundan, toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanan işçi sayısı da düşüktür³⁶. 6356 sayılı Kanun Uyarınca İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikler Hakkında 2013³⁷ 2014³⁸ ve 2015³⁹ yıllarına Ait Tebliğlere göre; “konaklama ve eğlence sektöründe” 2013 Temmuz ayında çalışan 772.689 işçinin 29.790'u, 2014 Temmuz ayında çalışan 820.095 işçinin 29.757'si ve 2015 Temmuz ayında çalışan 899.202 işçinin 31.988'i sendikalı olmuş ve sonuç olarak sendikalı işçi sayısı artmıştır.

Yaklaşık 13.000 civarında çalışan toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanmaktadır. Bu veriler esas alındığında sigortalı işçilerin yaklaşık %2'si toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanmaktadır. Sigortasız çalışanlar dikkate alındığında bu oranların daha da küçüleceği açıktır. Bu sebeple sendikasız işyeri ve işletmelerdeki eğilimler sektöre yön vermektedir (Yorgun, 2013: 82).

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Turizm sektörünün yapısal özelliği ve mevsim şartlarından dolayı birçok konaklama ve yiyecek-içecek işletmesi yılın sadece belli dönemlerinde yüksek doluluk oranına ulaşabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar yasal çalışma sürelerinden daha uzun süreler çalıştırılabilmektedirler. Bu bağlamda, 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gelen ihbar ve şikâyetleri dikkate alınarak yapılan

sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (Şahlanan, 2013b: 131-138).

³⁵ Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır (Şahlanan, 2013b: 132-133).

³⁶ 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen haftalık 45 saat çalışma süresi denkleştirme uygulamaları için değiştirilmiştir. Mevsimlik işçileri koruyan hükümler yenilenmiş; mevsimlik çalışanların her mevsim sezon başında çağırma zorunluluğu, sezon sonunda iş sözleşmesini askıya alma tarihlerine ilişkin düzenlemeler ve “mevsimlik işçiler en az 120 gün çalıştırılırlar” gibi koruyucu hükümler toplu iş sözleşmelerinin maddelerinde yer almamış veya çalışanların gün sayısı azaltılmıştır. Yüzde esasına dayalı esnek ücret uygulaması bazı işyeri ve işletmeler hariç toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı yerlerde yürürlükten kaldırılırken, yeni ücret esnekliklerinin devreye sokulduğu görülmektedir (Yorgun, 2013: 3).

³⁷ Tebliğ 30.07.2015 tarih ve 28723 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

³⁸ Tebliğ 25.07.2015 tarih ve 29071 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

³⁹ Tebliğ 29.07.2015 tarih ve 29429 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

denetimler sonucunda düzenlenen Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporunda, her sektör çalışanın sahip olduğu hakların farkında olması gerektiği ve turizmin merkezileştiği her noktada İş Müfettişlerince eğitimin verilmesinin uygun olacağı tavsiye edilmektedir (ÇSGB, 2011). Bu araştırma, turizm sektöründe (konaklama ve yiyecek-içecek) çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanların hukuki uygulamalara ilişkin farkındalıkları birincil ve ikincil verilerden yararlanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Birincil veri toplama aracı olarak, mevcut yazın doğrultusunda (Süzek, 2012: 549; Narmanlıoğlu, 2012: 331-332; Çolak ve Baydemir, 2007: 711; Mollamahmutoğlu, 2008: 837; Akyiğit, 2010: 633; Güzel, Okur ve Canıklıoğlu, 2012: 34) ve geçerlilik için uzman görüşüyle hazırlanan anket formu hazırlanmıştır. Anket, son şekli hazırlanmadan önce bire bir görüşme yöntemiyle 50 kişiye uygulanmıştır. Pilot araştırma sonrasında anket için uzman görüşleri doğrultusunda 30 soru hazırlanmış ve anket toplam 220 kişiye uygulanmıştır.

Konaklama ve yiyecek işletmesi çalışanlarının hukuki haklarına ilişkin farkındalığını ölçmek amacıyla hazırlanan 30 önermeli ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı hesaplanmış ve Cronbach Alfa (α) değerinin 0.857 olduğu görülmüştür. Buna göre ölçek ileri derecede güvenilirdir (Nakip, 2006: 145; Kalaycı, 2010: 405).

İstatiksel hesaplamalar SPSS (versiyon 20.0) programında yapılmış ve sayısal değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnow Testi ile incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnow Testi sonucunda boyutların alfa (α) değeri $p=0,05$ 'in altında kaldığı için parametrik olmayan testlerin (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) uygulanmasına karar verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evreni olarak İzmir'de kurulu özel sektörde faaliyet gösteren; beş adet dört ve beş yıldızlı konaklama (otel) işyerleri ile üç adet birinci ve ikinci sınıf yiyecek-içecek (lokanta) işyerleri belirlenmiş ve anketler bu işyerlerinin yöneticileri ile görüşülerek dağıtılmıştır. Ancak söz konusu işyerlerinin hiçbirisinden geri dönüş yapılmamıştır. Bu durumda söz konusu araştırmanın evreni olarak sendikalı işyerleri seçilmiştir. Böylece Ocak - Mart 2014 tarihleri arasında iki farklı sendikaya (Oleyiş ve Toleyiş) üye toplam 1200 konaklama ve yiyecek-içecek işletmesi çalışanı anket uygulanan hedef kitleyi oluşturmuştur. Hedef kitledeki birey sayısı bilindiğinden araştırmadaki örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmıştır (Baş, 2006: 42):

$$n = Nt^2pq / d^2 (N-1) + t^2pq$$

Bu formülde;

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır

Araştırma evreninin 1200 kişi olduğu varsayılarak örneklem büyüklüğü %95 güvenirlilik aralığında ($\alpha =0,05$), $p=0,5$ ve $q=0,5$ ve $t=1,96$ değerleri için %6 örneklem hatası ile hesaplandığında 218 sayısı elde edilmektedir. Yapılan çalışmada 220 adet anket uygulanarak yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Turizm çalışanlarının yaşam tarzı her şeyden önce onların bazı kişisel karakteristikleriyle yakından ilişkilidir. Bu yüzden örneklem gurubuna giren katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek, eğitim durumu ve gelir durumlarına ilişkin veriler bu başlık altında irdelenmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	98	44,5	Bekâr	90	40,9
Erkek	122	55,5	Evli	130	59,1
Toplam	220	100	Toplam	220	100
Yaş	N	%	İş Deneyim (yıl)	N	%
18-25	50	22,7	1-5	50	22,7
26-33	61	27,7	6-10	56	25,5
34-41	39	17,7	11-15	38	17,3
42-49	42	19,1	16-20	42	19,1
50 ve üzeri	28	12,7	21 ve üstü	34	15,5
Toplam	220	100	Toplam	220	100
Sektör	N	%	Gelir	N	%
Konaklama İşletmeleri	124	56,4	1000TL'den az	24	10,9
Yiyecek-İçecek İşletmeleri	96	43,6	1000-1500TL	133	60,5
Toplam	220	100	1501-2000 TL	34	15,5
Meslek	N	%	2001-2500 TL	14	6,4
Garson	64	29,1	2500 TL ve üzeri	15	6,8
Aşçı	40	18,2	Toplam	220	100
Kat Görevlisi	26	11,8	Eğitim	N	%
Resepsiyon	22	10,0	İlköğretim	40	18,2
Komi	36	16,4	Lise	122	55,5
Diğer	32	14,5	Ön lisans	30	13,6
Toplam	220	100	Lisans	28	12,7
			Toplam	220	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların %44,5'i (n=98) kadınlardan, %55,5'i (n=122) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumuna

bakıldığında ise %59,1'inin (n=130) evli, %40,9'unun (n=90) bekârlardan oluştuğu görülmektedir. Yaş oranına bakıldığında en yüksek oranın %27,7'sini (n=61) 26-33 yaş grubu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %55,5'ini (n=122) lise mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların iş deneyimine bakıldığında en yüksek oranı %25,5 (n=56) ile 6-10 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların mesleki özelliklerine bakıldığında, en yüksek oranın %29,1 (n=64) ile garsonlardan oluşmaktadır. Katılımcıların gelir durumuna ilişkin en yüksek oranı %60,5 (n=1300) ile 1000-1500TL arasında ücret alanlar oluşturmaktadır. Son olarak araştırmanın gerçekleştirildiği sektörlere bakıldığında, konaklama işletmelerinin sektörün %56,4'ünü (n=124) ve yiyecek işletmelerinin ise sektörün %96'sını (n=43,6) oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2: Turizm Çalışanlarının Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalık Ölçeği Önerme Yüzde ve Ortalama Sırası Tablosu

ÖNERMELER	1		2		3		4		5		X̄	S.S.
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%		
1-Kesinlikle katılmıyorum												
2-Katılmıyorum												
3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum												
4-Katılıyorum												
5-Kesinlikle katılıyorum												
38- E-devlet sistemi üzerinden sendika üyesi olabileceğimi biliyorum.	2	0,9	2	0,9	19	8,6	57	25,9	140	63,6	4,50	,76
32- Sendika üyeliğini nasıl kazanılacağı hakkında yeterli bilgiye sahibim	0	0,0	3	1,4	12	5,5	81	36,8	124	56,4	4,48	,66
13- Çalışma süreleri hakkında bilgiliyim	0	0,0	5	2,3	9	4,1	106	48,2	100	45,5	4,36	,672
36- Toplu iş sözleşmesinin doğal haklarını biliyorum	2	0,9	3	1,4	19	8,6	101	45,9	95	43,2	4,29	,75
34- İş yeri sendika temsilciliği konusunda yeterli bilgiye sahibim	1	0,5	7	3,2	17	7,7	97	44,1	98	44,5	4,29	,78
37- Grev ve lokavt kavramları hakkında bilgi sahibiyim	0	0,0	4	1,8	34	15,5	79	35,9	103	46,8	4,27	,78
35- Sendika özgürlüğünün güvencelerini biliyorum	2	0,9	6	2,7	24	10,9	93	42,3	95	43,2	4,24	,82
33- Sendika üyeliğini nasıl kaybedileceği hakkında yeterli bilgiye sahibim	3	1,4	5	2,3	27	12,3	95	43,2	90	40,9	4,20	,84
27- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerimi biliyorum	3	1,4	10	4,5	50	22,7	101	45,9	54	24,5	4,14	2,81

26- İşverenin hangi konularda beni bilgilendirmesi gerektiğini biliyorum	4	1,8	6	2,7	58	26,4	80	36,4	72	32,7	3,95	,93
14- İşveren ücret ödemediğinde haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	7	3,2	6	2,7	33	15	118	53,6	56	25,5	3,95	,89
15- Yıllık izin ücreti hakkında ayrıntılı bilgilere sahibim	5	2,3	10	4,5	40	18,2	103	46,8	62	28,2	3,94	,92
25- Çalışmaktan kaçınma hakkım konusunda bilgi sahibiyim	3	1,4	8	3,6	61	27,7	90	40,9	58	26,4	3,87	,89
16- Asgari ücret hakkındaki son uygulamaları biliyorum	4	1,8	15	6,8	50	22,7	97	44,1	54	24,5	3,82	,93
30- İş sağlığı ve güvenliğimle ilgili nasıl görüş bildireceğimi biliyorum	3	1,4	12	5,5	60	27,3	94	42,7	51	23,2	3,80	,90
28- Çalışan temsilciliği ve destek elemanın hakkında bilgi sahibiyim	5	2,3	9	4,1	72	32,7	81	36,8	53	24,1	3,76	,94
24- Sigortalının elde ettiği hangi kazançlardan SGK primi kesildiğini biliyorum.	8	3,6	16	7,3	61	27,7	77	35,0	58	26,4	3,73	1,04
12- İşçiye ödenen ücret konusu ile ayrıntılı bilgi sahibiyim	9	4,1	14	6,4	57	25,9	93	42,3	47	21,4	3,70	1,00
10- İşe iade davası şartları hakkında bilgi sahibiyim	6	2,7	20	9,1	62	28,2	90	4,9	42	19,1	3,64	,98
11- Kıdem ve ihbar tazminatının hangi hallerde hak edildiğini biliyorum	6	2,7	21	9,5	65	29,5	83	37,7	45	20,5	3,63	,99
31- Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı hakkında bilgi sahibiyim	13	5,9	19	8,6	76	34,5	62	28,2	50	22,7	3,53	1,11
9- İş sözleşmesi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	7	3,2	30	13,6	62	28,2	84	38,2	37	16,8	3,51	1,02
29- İş sağlığı ve güvenliği kurulunun ile ilgili bilgi sahibiyim	16	7,3	17	7,7	79	35,9	74	33,6	34	15,5	3,48	1,19
23- Sigortalının elde ettiği hangi kazançlardan SGK primi kesildiğini	15	6,8	29	13,2	67	30,5	53	24,1	56	25,5	3,42	1,07

biliyorum												
19- Sigortasız çalıştırıldığında haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	20	9,1	29	13,2	58	26,4	78	35,5	35	15,9	3,35	1,16
17- İş kazası ve meslek hastalıkları hakkında geniş bilgiye sahibi	30	13,6	22	10,0	65	29,5	68	30,9	35	15,9	3,25	1,23
20- Katkı ve katılım paylarının kesinti miktarları ile ilgili bilgi var	24	10,9	26	11,8	74	33,6	65	29,5	31	14,1	3,24	1,16
21- Genel sağlık sigortasının uygulamaları hakkında bilgim var	44	20,0	39	17,7	65	29,5	49	22,3	23	10,5	2,85	1,26
22- Hangi hallerde borçlanma yapabileceğim hakkında bilgim var	55	25,0	41	18,6	67	30,5	38	17,3	19	8,6	2,65	1,26
18- Emekli maaşından yapılan kesintileri biliyorum	50	22,7	42	19,1	78	35,5	33	15,0	17	7,7	2,65	1,20

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların sendikal haklarına ilişkin bilgileri diğer önermelere oranla daha yüksektir. Bununla birlikte genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmeti alanlardan kesilen katkı ve katılım paylarına ilişkin kesinti miktarlarıyla ilgili yeterli bilgi sahibi olunmadığı görülmektedir.

Turizm Çalışanlarının Hukuki Haklarına İlişkin Bulgular

Çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalıklarını tanımlamak amacıyla çalışanların hukuki haklarına ilişkin ifadeler faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu KMO değeri 0,851 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, örneklem yeterliliğinin bu tür bir analiz için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008: 322). Çalışanların hukuki haklarına ilişkin faktörler belirlenirken, öz değeri (Eigenvalues) 1’den büyük olanlar değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılara yöneltilen otuz sorudan sadece yirmi dördüncü soru çıkartılmıştır. Buna göre önermeler tekrar faktör analizine tabi tutulduğunda önermelerin dört faktörde toplandığı görülmüştür.

Tablo 3: Turizm Çalışanlarının Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalık Ölçeği Faktör Analizi

Değişkenler	\bar{X}	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Varyansın Açıklama Oranı (%)	Alpha (α)
Faktör 1: Sendika-Toplu Sözleşme Kanunu Uygulamaları – 6356 (A.O.=4,32)			7.305	25.190	
S32 Sendika üyeliğini nasıl kazanılacağı hakkında yeterli bilgiye sahibim	4,48	,804			
S37 Grev ve lokavt kavramları hakkında bilgi sahibiyim	4,27	,708			
S34 İş yeri sendika temsilciliği konusunda yeterli bilgiye sahibim	4,29	,701			
S35 Sendika özgürlüğünün güvencelerini biliyorum	4,24	,700			,838
S33 Sendika üyeliğini nasıl kaybedileceği hakkında yeterli bilgiye sahibim	4,20	,697			
S36 Toplu iş sözleşmesinin doğal haklarını biliyorum	4,29	,672			
S38 E-devlet sistemi üzerinden sendika üyesi, olabileceğimi biliyorum.	4,50	,486			
Faktör 2: Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulamaları – 5510 (A.O.=3,07)			3.853	13.287	
S18 Emekli maaşından yapılan kesintileri biliyorum	2,65	,759			
S21 Genel sağlık sigortasının uygulamaları hakkında bilgim var	2,85	,755			
S17 İş kazası ve meslek hastalıkları hakkında geniş bilgiye sahibim	3,25	,741			
S20 Katkı ve katılım paylarının kesinti miktarları ile ilgili bilgi var	3,24	,700			,826
S22 Hangi hallerde borçlanma yapabileceğim hakkında bilgim var	2,65	,657			
S19 Sigortasız çalıştırıldığımda haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	3,35	,575			
S23 Sigortalının hangi kazançlarından SGK primi kesildiğini biliyorum	3,48	,551			
Faktör 3: İş Kanunu Uygulamaları– 4857 (A.O.=3,82)			1.927	6.644	
S10 İşe iade davası şartları hakkında bilgi sahibiyim	3,64	,766			
S9 İş sözleşmesi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	3,51	,719			
S11 Kıdem ve ihbar tazminatının hangi hallerde hak edildiğini biliyorum	3,63	,676			
S12 İşçiye ödenen ücret konusu ile ayrıntılı bilgi sahibiyim	3,70	,620			,818
S14 İşveren ücret ödemediğinde haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	3,95	,618			
S13 Çalışma süreleri hakkında bilgiliyim	4,36	,497			
S16 Asgari ücret hakkındaki son uygulamaları biliyorum	3,82	,470			
S15 Yıllık izin ücreti hakkında ayrıntılı bilgilere sahibim	3,94	,457			
Faktör 4: İş Sağlığı Kanunu Uygulamaları - 6331 (A.O.=3,78)			1.640	5.654	
S31 Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı hakkında bilgi sahibiyim	3,53	,683			
S28 Çalışan temsilciliği ve destek elemanın hakkında bilgi sahibiyim	3,76	,680			
S26 İşverenin hangi konularda beni bilgilendirmesi gerektiğini biliyorum	3,95	,670			,608
S30 İş sağlığı ve güvenliğimle ilgili nasıl görüş bildireceğimi biliyorum	3,80	,664			
S25 Çalışmaktan kaçınma hakkım konusunda bilgi sahibiyim	3,85	,589			
S29 İş sağlığı ve güvenliği kurulunun ile ilgili bilgi sahibiyim	3,42	,367			
S27 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerimi biliyorum	4,14	,291			

Güvenilirlik (α): 0.851, Toplam varyansı açıklama oranı (%):50.774, KMO Değeri: 0.853, Bartlett's Değeri: 2656.717, p=0,000

Tablo 3’deki faktör analizi sonucuna göre ortaya çıkan dört faktör Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu Uygulamaları, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları, İş Kanunu Uygulamaları ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarıdır. Bu dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı %50’dir. Ayrıca, faktörlerin Cronbach’s Alfa değerleri oldukça yüksek olup bu değerler 0,60 ile 0,83 arasındadır ve her faktör en az yedi değişkenle açıklanmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirliği ise 0,85 olarak hesaplanmıştır.

İlk faktör olan “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları” toplam varyansı açıklama oranı ortalama %25’dir ve yedi değişken ile açıklanmaktadır. İkinci faktör olan “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamalarının” toplam varyansı açıklama oranı %13,2’dir ve yedi değişken ile açıklanmaktadır. Üçüncü faktörün toplam varyansı açıklama oranı %6,6’dır ve sekiz değişken ile açıklanmaktadır. Son faktör olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarının” varyansı açıklama oranı ise, %5,6’dır ve yedi madde ile açıklanmaktadır.

Farksızlık Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalıklarının hiyerarşik basamaklar itibariyle farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla boyutlar Kolmogorov-Smirnow Testine tabi tutulmuştur. Kolmogorov-Smirnow Testi sonucunda boyutların alfa (α) değeri $p=0,05$ ’in altında kaldığı için parametrik olmayan testlerin (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) uygulanmasına karar verilmiştir. Elde edilen verilerin frekans ve yüzdelik değerleri hesaplanarak istatistikî analizleri yapılmıştır.

Tablo 4: Kolmogorov-Smirnow Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	A.O.	S.S.	Kolmogorov-Smirnow Testi	Sig.
Turizm Çalışanlarının Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalıkları				
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu Uygulamaları - 6356	4,32	,55	,131	,000
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları - 5510	3,05	,87	,080	,002
İş Kanunu Uygulamaları- 4857	3,80	,67	,083	,001
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları - 6331	3,75	,75	,097	,000

Tablo 4’de görüldüğü gibi 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,000$), 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,002$), 4857 Sayılı İş Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,001$) ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,000$) ilişkin boyutların parametrik olmayan testlere tabi tutulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Mann Whitney - U Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	z	p
İş Kanunu Uygulamaları - 4857	Kadın	98	121,90	-2,389	0,017
	Erkek	122	101,34		

Tablo 5'e göre katılımcıların cinsiyetleri ile 4857 sayılı İş Kanunu uygulamalarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($z=-2,389$; $p=0,017<0,05$). Bu bağlamda sıra ortalamalarına bakıldığında kadınların (S.O.=121,90) İş Kanunu uygulamalarına erkeklerden (S.O.=101,34) daha yüksek oranda önem verdikleri görülmüştür.

Tablo 6: Katılımcıların İş Deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarına İlişkin Kruskal - Wallis H Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	İş Deneyimi	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	H Testi	
				Ki ²	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları-6331	1-5	50	128,36	10,935	0,027
	6-10	56	97,85		
	11-15	38	108,96		
	16-20	42	94,67		
	21 ve üstü	34	126,35		

Tablo 6'da görüldüğü gibi katılımcıların iş deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına ilişkin farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($Ki^2=10,935$; $p=0,027<0,05$). Buna göre 1-5 yıl (S.O.=128,36) arasında iş deneyimi olanlar diğer çalışma yıllarına oranla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına daha fazla önem vermektedirler. Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 7: Katılımcıların İş Deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarına İlişkin Mann Whitney - U Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	İş Deneyimi	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	z	p
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları-6331	1-5	50	60,99	-2,376	0,018
	6-10	56	46,81		

Tablo 7'ye göre katılımcıların iş deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları arasındaki ilişkiyi algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($z=-2,376$; $p=0,018<0,05$). Bu bağlamda sıra ortalamalarına bakıldığında 1-5 yıl (S.O.=60,99) arasında iş deneyimi olanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarını algılamaları, 6-10 yıl (46,81) iş deneyimi olanlara göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş, 1-5 yıl arasında iş deneyimi olanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına daha fazla önem verdikleri anlaşılmıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Gelir Durumu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarına İlişkin Kruskal - Wallis H Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	Gelir	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	H Testi	
				Ki ²	P
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları-6356	1000TL'den az	24	88,98	11,967	0,018
	1000-1500	133	108,16		
	1501-2000	34	126,69		
	2001-2500	14	149,93		
	2501TL ve üzeri	15	92,20		

Tablo: 8'de görüldüğü gibi katılımcıların eğitim durumları ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları ile ilgili algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($Ki^2=11,967$; $p=0,018<0,05$). Buna göre 2001-2500 TL geliri (S.O.= 128,36) olanlar diğer gelir gruplarına oranla daha fazla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarına önem vermektedir. Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 9: Katılımcıların Gelir Durumu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarına İlişkin Mann Whitney - U Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	Gelir	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	z	p
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları-6356	1000 TL'den az	24	23,31	-2,387	0,017
	1501-2000	34	33,87		

Tablo 9'a göre katılımcıların gelir durumu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarını algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($z=-2,387$; $p=0,017<0,05$). Bu bağlamda sıra ortalamalarına bakıldığında; geliri 1000TL'den az (S.O.=23,31) olanların Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa uygulamalarını ilişkin farkındalıklarının, geliri 1501-2000 TL (46,81) olanlara göre daha yüksek oranda gerçekleştiği görülmüştür.

Tablo 10: Boyutlar Arası İlişkilere Yönelik Spearman Korelasyon Analizi

Boyutlar	1	2	3	4
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları – 6356	1			
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları – 5510	,089 ,188	1		
İş Kanunu Uygulamaları – 4857	,449** ,000	,318** ,000	1	
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları – 6331	,389** ,000	,218** ,001	,462** ,000	1

****0,001'e göre anlamlı**

Tablo 10'da görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,389$; $p=0,000$). Bu ilişki, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasında çok önemli katkılarda bulunabileceklerini göstermektedir (Akın, 2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Uygulamaları ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r=,218$; $p=0,001$). Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları ile İş Kanunu Uygulamaları arasında da anlamlı bir ilişki görülmekte ($r=,462$; $p=0,000$) ve ayrıca İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu arasında da anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,771$; $p=0,000$).

Tablo 11: Diğer Kanunlara İlişkin Uygulamaların İş Kanunu Uygulamaları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	B	β	t değerinin Anlamlılığı	Düzeltilmiş R ²	R ²	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları	,355	,316	,000	,33	,34	38,357	0,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları	,166	,290	,000				
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları	,238	,227	,000				

Tablo 11’de görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni (İş Kanunu Uygulamalarını) açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır (Düzeltilmiş $R^2 = 0,33$; $F=185,278$; $p=0,000<0,05$). Bağımsız değişken olarak kullanılan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamaları ($\beta_1=,316$; $p=0,000$), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamaları ($\beta_2=,290$; $p=0,000$) ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamalarının ($\beta_3=,227$; $p=0,000$) bağımlı değişkeni %33 oranında açıklamaktadır.

GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm emek yoğun bir sektördür. Endüstrinin yapısal özelliğinden dolayı çalışma süreleri de yılın belli dönemlerinde yoğunlaşmaktadır ve istihdam daha çok yarı zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. Bu nedenle çalışanların yasal haklarına ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olması gerekir. Bu bağlamda sektör çalışanlarının; mevsimlik iş sözleşmesinin sonuçları gibi işe iade davası açma hakkını da bilmeleri gerekmektedir. Bu çalışmada çalışanların işe iade davası hakkındaki bilgi düzeyleri düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde; kadın çalışan sayısının erkek çalışanlara oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun en önemli nedeni, kadın çalışanların sendikal örgütlenmesindeki eksikliklerdir.

Çalışanların sendikal haklarına ilişkin bilgi dereceleri oldukça yüksektir. Buna göre, sendika üyelik işlemlerine ilişkin farkındalıkları ($\bar{X}=4,50$) en yüksek dereceyi temsil etmektedir. Çünkü sendikanın örgütlendiği işyerlerinde çalışanlar kanuni hakları ile ilgili bilgilere işyeri sendika temsilcisi veya sendikanın şube başkanlıklarından öğrenebilmektedir. Ayrıca sendikal eğitimler de hakların bilinmesi açısından önemli bir yere sahiptir.

Sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında çalışanların bilgi düzeyleri değerlendirildiğinde, çalışanların emeklilik işlemlerine ve emeklilik haklarına ilişkin farkındalıklarının ($\bar{X} = 2,65$) oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Çalışanların hukuki uygulamalara ilişkin farkındalıklarını belirlemek üzere yapılan farklılık testlerine göre, katılımcıların İş Kanunu uygulamalarını algılamaları cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, kadınlar ($\bar{X} = 3,93$) erkeklere ($\bar{X} = 3,75$) oranla İş Kanunu uygulamalarına daha fazla önem vermektedir. TÜİK Hane halkı İşgücü İstatistiklerine (TÜİK, 2012) göre, konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri işlerinde 48.000 kadın çalışmaktadır. Farklı bir ifadeyle 242.000 çalışanın %20'si kadınlardan oluşmaktadır. Kadın çalışanların özellikle İş Kanunu kapsamında yer alan haklarını öğrenme eğilimlerinin erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların iş deneyim süreleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamaları arasındaki ilişkiye bakıldığında; iş deneyimi 1-5 yıl arasında olan çalışanların, iş deneyimi 6-10 yıl veya 16-20 yıl olan çalışanlara oranla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına (S.O.=128,36) daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Ankete katılanların geliri ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamaları arasındaki ilişki karşılaştırıldığında; geliri 2001-2500 TL arasında olanların, geliri 1000 TL'den az olanlar ile geliri 1501-2000 TL olanlara oranla daha fazla sendikacılık ve toplu sözleşme uygulamalarına önem verdikleri saptanmıştır.

Son olarak, çalışmada diğer kanunlara ilişkin uygulamaların, İş Kanunu uygulamaları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, kanunlar arasındaki ilişkileri ortaya koymamaktadır. Böyle bir bulgunun ortaya konulmasındaki amaç, çalışanların diğer kanunlarda düzenlenen hukuki uygulamalara (düzenlemelere) yönelik farkındalıkları ile İş Kanunu uygulamaları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Buna göre bağımsız değişkenler, bağımlı değişkeni %33 açıklamaktadır.

Bu bağlamda, özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu turizm sektöründe devletin denetim birimlerinin koordineli olarak daha çok planlı denetim yapması ve bu denetimleri yaparken çalışanların bilgilendirilmesine yönelik rehberlik faaliyetlerini de yerine getirmeleri hakların bilinirliğine önemli bir katkı yapacaktır.

Çalışanların haklarını öğrenmeleri açısından en önemli yöntem eğitim faaliyetleridir. Yaklaşık üç yıldır uygulamada olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ilişkin zorunlu eğitim sürelerinin artırılması ve bu eğitimlerin gerçekten yapıp yapılmadıklarının denetlenmesi gerekmektedir.

2008-Ekim ayı itibarıyla yürürlüğe girmiş olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sigortalı hakları ve genel sağlık sigortası uygulamaları

kapsamında birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Söz konusu Kanun'da düzenlenen emeklilik hakları ve genel sağlık sigortası ile ilgili uygulamalar hakkında birçok çalışanın hiçbir bilgisi olmadığı gibi birçok çalışanın uygulamalardan haberi dahi yoktur. Bu anlamda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından basın ve medya aracılığıyla da bilgilendirme faaliyetlerinin genişletilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu kapsamında ise çalışanların temel haklarının yanı sıra işe iade davaları hakkında da bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

Sendikal hakların bilinirliğini arttırmak amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kurumlarının oluşturulması ve toplumun bilgilendirilmesi süreçlerinde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, kendilerine verdiği normatif hüküm koyabilme imkânından yararlanarak hem işyerlerini ilgilendiren düzenlemeleri hem de yasalardaki eksiklikleri gideren hükümlerin gündeme getirilmesinde ve uygulanmasında önemli katkılar sağlayabilirler.

Ayrıca çalışma mevzuatında düzenlenen idari para cezalarının arttırılması çalışan haklarının korunması açısından caydırıcı bir etki yapacaktır.

KAYNAKÇA

Akı, E. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve çalışma yaşamına etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı): 3-24.

Akın, L. (2006). Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanun tasarısının kişiler açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 2006/1 (8): 26-49.

Akın, L. (2012). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı. *Çalışma ve Toplum*, 2012/3 (34): 101-123.

Akyiğit, E. (2010). *Kıdem tazminatı*. Ankara: Seçkin Kitabevi.

Astarlı, M. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikal güvenceler konusunda getirdiği değişiklikler ve hukuki sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17 (1-2): 141-183.

Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılık hallerinde uygulanacak yaptırımlar. *Kamu İş*, 13 (2): 99-125.

Baş, T. (2006). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başterzi, S. (2013). Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin objektif nedenlerin tespitinde menfaatler dengesi -işçinin haklı menfaati-. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı): 423-449.

Caniklioğlu, N. (2008). 5510 sayılı kanun ve iş sözleşmesine göre çalışanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (10): 164-177.

Çilkaya, B. (2014). *Turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda güncel sorunlar ve çözüm yolları*. <http://app.csgb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/9.pdf>, (15.11.2014).

Çolak, M. ve Baydemir, M. (2007). *Tüm yönleriyle İş Kanunu'nda kıdem tazminatı*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Demir, F. (2009). *İş hukuku ve uygulaması*. İzmir: Birleşik Matbaacılık.

Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2013/1 (36): 41-64. (düzeltildi)

Durusoy Öztepe, N. (2013). *Atölyeye dönüşen evler: Denizli tekstil sektöründe ev eksenli çalışma*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Ekin, A (2012). Genel sağlık sigortasından yararlanma şartları ve esasları. *TBB Dergisi*, (100): 151-166.

Elsler, D. (Ed.) (2008). *European Agency for Safety and Health at Work Protecting workers in hotels, restaurants and catering protecting workers in hotels, restaurants and catering*. http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7007132ENC_horeca, (10.10.2014).

European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) (2014). *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>, (20.06.2014)

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Devrim, U. (2010). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Getz, D., Carlsen, J. ve Morrison, A. (2004). *The family business in tourism and hospitality*. Cambridge: Cabi Publishing.

Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu (2013). *Türkiye'de kadın emeği ve istihdamına yönelik politikalar: Kadın emeği ve istihdamına dair politika ve faaliyetlerin 12 ilde değerlendirilmesi*. Araştırma Raporu. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi. <http://www.keig.org/content/kitaplar/genelge%20kitap%202013.pdf>, (24.07.2015).

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu (2014). *Esnekleşme ve enformelleşme kaskacında Türkiye'de kadın emeği ve istihdamı: Politika*

metinleri çerçevesinde bir analiz. Rapor. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi. <http://www.keig.org/content/raporlar/KE%C4%B0G%20politika%20raporu%202014%20web.pdf> (24.07.2015).

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Öz Baran Ofset.

Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2011/2 (29): 83-127.

Kılıkış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1): 17-41.

Kılıkış, İ., Güler, C. ve Gökulu, O. (2014). 6331 within the framework employer obligations and an example of risk assessment in shopping malls. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (2): 66-95.

Kızılırmak, İ. (2009). *Meslek yüksekokulları turizm ve otelcilik programlarının günümüz turizm sektörünün beklentileri doğrultusunda değerlendirilmesi*. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/kizilirmak.htm>, (11.12.2014).

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *Ferdi iş ilişkileri I*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikleri ve SPSS destekli uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Örücü, E. ve Esenkale, F. (2005). Konaklama işletmelerinde işgören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (14): 141-166.

Öztürk, G. S. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin hukuki, idari ve cezai sonuçları*. İstanbul: Beta Yayınları.

Pirler, B. (2013). Toplu iş ilişkileri sistemimizde yeni döneme başlarken geride bıraktıklarımız. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı): 883-912.

Süzek, S. (2012). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Şakar, M. (2009). *İş Kanunu’nun yorumu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Şahlanan, F. (2013a). Sendikalar hukukunda 6356 sayılı kanunla yapılan değişiklikler. *Kamu İş - İş hukukunda yapılan değişiklikler semineri*: İçinde 44-64. 20-21 Şubat 2013, Ankara.

Şahlanan, F. (2013b). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun sendikalara ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 2013/4 (39): 110-142.

Tezel, A. ve Kurt, R. (2009). *Sosyal güvenlik reformu yorum ve açıklaması*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Tezgel, O. ve Gökbayrak, Ş. (2013). The effects of gender inequalities in the labor market and the social security system on the women's social inclusion in Turkey. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (4): 39-59.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) (2009). *4857 sayılı İş Kanunu ve genel gerekçesi*. Ankara: TİSK Yayın No: 293.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2011). *Turizm sektöründe çalışma sürelerinin iyileştirilmesi programlı teftişi sonuç raporu*. Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No: 48. http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011_48, (10.09.2014).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2013). *Stratejik plan: 2014-2018*. Ankara: Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın No: 4. <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/strplanyeni>, (10.02.2014).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2013a). *6356 sayılı kanun uyarınca işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistik hakkında 2013 yılına ait tebliğ*. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130730.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130730.htm>, (10.02.2015).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2014). *6356 sayılı kanun uyarınca işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistik hakkında 2014 yılına ait tebliğ*. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140725.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140725.htm>, (10.02.2015).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2015). *6356 sayılı kanun uyarınca işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistik hakkında 2015 yılına ait tebliğ*. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/07/20150729.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/07/20150729.htm>, (29.07.2015).

Temir, A. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği*. İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık.

Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de kadın istihdamının durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yayını. <http://kasau.ankara.edu.tr/files/2013/03/TurkiyedeKadinIstihdaminin-Durumu.pdf>, (24.08.2014).

Toksöz, G. (1994). *Kadın çalışanlar ve sendikal katılım*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 49 (3): 439-454.

Toksöz, G. (2011). *Antalya ili işgücü piyasası analizi*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yayını. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/antalya-iscucu.pdf>, (25.05.2014).

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2012a). *Yeni mevzuat açısından sosyal güvenlik hukukunun esasları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2012b). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basım.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2012). *Hanehalkı işgücü istatistikleri*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13464>, (10.10.2013).

Uçum, M. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Yıldız, G. B. (2010). Mevsimlik iş sözleşmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (25): 41-58.

Yılmaz, F. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda önleyici yaklaşım ve işverenlerin yükümlülükler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6)/25 (1-2): 44-69.

Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22): 31-68.

Yorgun, S. (2013). Türkiye'de turizm sektöründe esnek istihdam uygulamaları ve toplu iş sözleşmelerine etkisi. *Turizm & Araştırma Dergisi*, 2 (2): 67-84.