

Yayın Geliş Tarihi: 13.07.2010
Yayına Kabul Tarihi: 30.09.2010

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 12, Sayı: 1, Yıl: 2010, Sayfa:99-115
ISSN: 1302 - 3284

İŞÇİLERİN HAKLARINI KULLANMAKTAN KAÇINMALARI: NEDENLERİ VE ÇÖZÜM YAKLAŞIMLARI

Bariş SEÇER*

Özet

Çalışma yaşamını düzenleyen mevzuat sayesinde, işçiler çok sayıda yasal hakka sahip bulunmaktadır. Fakat işçilere çeşitli haklar tanınması, bunlardan mutlaka yararlandıklarını göstermemektedir. Hukuki yaptırımlara karşın, işçiler haklarını kullanmaktan kaçınabilmektedir. Çünkü hakların işçilerin öznel değerlendirmeleri ile şekillenen bir boyutu bulunmaktadır. İşçiler haklarını kullanma konusunda bir maliyet/kazanç değerlendirmesi yapmaktadır. İşçilerin hakları kullanma konusundaki değerlendirmeleri kişilik özellikleri, iş ve işveren ile ilgili faktörler ve işsizlik ile iş güvencesizliği gibi faktörlerden etkilenmektedir. Çalışmanın amacı, işçilerin haklarını kullanma sürecini ve bu süreci etkileyen faktörleri açıklamaktır. Çalışmada işçilerin haklarını kullanmalarını sağlayabilecek işçi sendikaları, işyeri kurulları gibi kurumlara da değinilecektir. Ayrıca ayrımcılık ve iş güvencesi düzenlemeleri ile sosyal sorumluluk uygulamaları da bu açıdan ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşçi hakları, İşçilerin haklarını kullanması, İşçi Sendikaları, İşyeri Kurulları

WORKERS AVOIDANCE OF USING THEIR RIGHTS: THE CAUSES AND SOLUTION APPROACHES

Abstract

Through the legislation which regulates the working life, workers have a lot of statutory rights. But it doesn't mean that the workers exercises this rights certainly. In spite of the legal sanctions, workers can avoid to exercise their rights. Because rights have a dimension which shaped by the worker's subjective consideration. Workers make an cost/benefit assessment about exercising rights. These assessments affected by some factors such as personality characteristics, job and employer related factors, unemployment and job insecurity. The main aim of this study is explaining the process of exercising rights of workers and the factors which affects these process. In this study, trade unions and workplace committees which can provide the exercising these rights are discussed. On the other hand, discrimination and employment security regulations, and social responsibility practices are also addressed.

Keywords: employee rights, exercising of employee rights, trade unions, workplace committees

Jel Classification: K31

* Yrd. Doç. Dr. DEÜ, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.
E-posta: baris.secer@deu.edu.tr

Giriş

Günümüzde çalışma yaşamına yönelik geniş çaplı bir mevzuat sayesinde, işçiler çok sayıda yasal hakka sahip bulunmaktadır. Ancak işçilere çeşitli haklar tanınması, bunların mutlaka kullanıldığı anlamına gelmemektedir. Çeşitli hukuki yaptırımlara karşın işçilerin izinler, çalışma saatleri, sigortalar vb. ile ilgili haklarını kullanmaktan kaçınabildikleri görülmektedir. Çünkü hakların yasal boyutu dışında, işçilerin öznel değerlendirmeleri ile şekillenen bir boyutu da bulunmaktadır. İşçilerin hakları kullanma konusundaki değerlendirmeleri kişilik özellikleri, iş ve işveren ile ilgili faktörler ve işsizlik ile iş güvencesizliği gibi faktörlerden etkilenmektedir. Çalışmanın amacı, işçilerin haklarını kullanma sürecini ve bu süreci etkileyen faktörleri açıklamaktır. Ayrıca işçilerin haklarını kullanmalarına yardımcı olabilecek işçi sendikaları, işyeri kurulları gibi kurumlar da incelenecektir. Bunun yanı sıra ayrımcılık ve iş güvencesi düzenlemeleri ile sosyal sorumluluk uygulamaları da bu açıdan ele alınacaktır. Son olarak işçilerin haklarını kullanmaktan kaçınmalarının aslında işverenlerin işçilerin haklarını uygulamaktan kaçınmaları anlamına geldiği de belirtilmelidir. Bu bağlamda işçilerin haklarını kullanmaktan kaçınmaları temelde iş denetimi ile ilgili yetersizliklere bağlanabilir. Buna ek olarak, iş hukuku hükümlerinin çoğunun emredici nitelikte olduğu ve işçilerin bu haklarını kullanmamaları sonucu ortadan kalkmadığı vurgulanmalıdır. Bu nedenle çalışma, işçilerin birey düzeyinde haklarını kullanma sürecine odaklanmıştır.

1. İşçilerin Haklarını Kullanma(ma) Süreci

Hak, hukuken korunan menfaat anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, işçi hakları genellikle yasal çerçevede değerlendirilmektedir. Yasal çerçeve işverenlerin yasalar, toplu sözleşmeler ve gönüllü işyeri uygulamaları nedeniyle sağlamaları gereken, mahkemelerce güçlendirilmiş yükümlülüklerine odaklanmaktadır (Fortado ve Salipante, 1991: 88). Gerçekten işçi haklarına yasal yaklaşım, işverenlere cezasal yaptırımlı borç ve sorumluluklar yükleyen ve emredici kuralları kapsayan iş mevzuatını ortaya çıkarmıştır (Çelik, 2006: 5). Yasal mevzuatı inceleyen, işçilerin haklarını derinlemesine irdeleyen bir literatür bulunmaktadır.

Ancak işçilere çeşitli hakların yasal olarak verilmesi, bunların mutlaka kullanılacağı anlamına gelmemektedir. İşçilerin haklarını kullanmamaları durumu, hem gönüllü hem de gönüllü olmaksızın ortaya çıkabilmektedir. İşçilerin kullanmadıkları hakları sadece hastalık izni, normal çalışma süreleri, yıllık ücretli izin gibi verimliliği düşüren haklarla sınırlı kalmamakta, bunun yanında iş güvenliği tehlikede olduğu halde çalışma, sigortalı olmadığı halde çalışma gibi hakların kullanılmamasına kadar genişleyebilmektedir.

Gerçekten hakların sadece yasal boyutunu dikkate almak, fiili hakları belirleyen mikro düzeydeki olayların gözden kaçırılmasına neden olabilmektedir. Çünkü yasalar yazılı oldukları halde, otomatik olarak uygulanmamakta, politika ve kılavuzlar düzenlenmiş olsa da, günlük hayatta öncelik kazanmayabilmektedir. Hatta haklar ile ilgili prosedürler geliştirilip, bunlara iş sözleşmelerinde yer verilse

bile, prosedürler kendiliğinden faal hale gelmemektedir. Faal hale gelme, bireylerin gösterdikleri dikkatten etkilenmekte, ancak çoğu bireyin örgüt içinde farklı öncelikleri, sorumlulukları ve çatışan amaçları bulunabilmektedir (Nord, 1989: 230).

Ayrıca haklar, toplumların doğası ve kişiler arasındaki düzenleyici ilişkiler hakkında, insanların zihinlerindeki belirli inançların parçaları olarak ortaya çıkmaktadır (Nord, 1989: 230). Gerçekten Verhane vd., (2004) hak tartışmalarının sosyal olarak yapılandırılan zihinsel modellerden kaynaklandığını belirtmektedir (s.25). Bu durumda, işçilerin hakları algılama süreci ön plana çıkmaktadır. Hakların algılanmasına odaklanma, başka kişiler bunları haklı görmeseler de, bireylerin algılamalarını savundukları ve algılamaları yönünde hareket ettiklerini vurgulamaktadır. Birey, hakları algılama açısından sosyal süreçlerden etkilenmektedir (Fortado ve Salipante, 1991: 90). Diğer yandan, hakların algılanması sonucu davranış ortaya çıkmaktadır. Bu davranış, işçilerin haklarını kullanmaları veya kullanmamaları ile ilgilidir. Kısaca, işçilerin hakların kullanımını ile ilgili bilişsel bir değerlendirme yaptıkları anlaşılmaktadır.

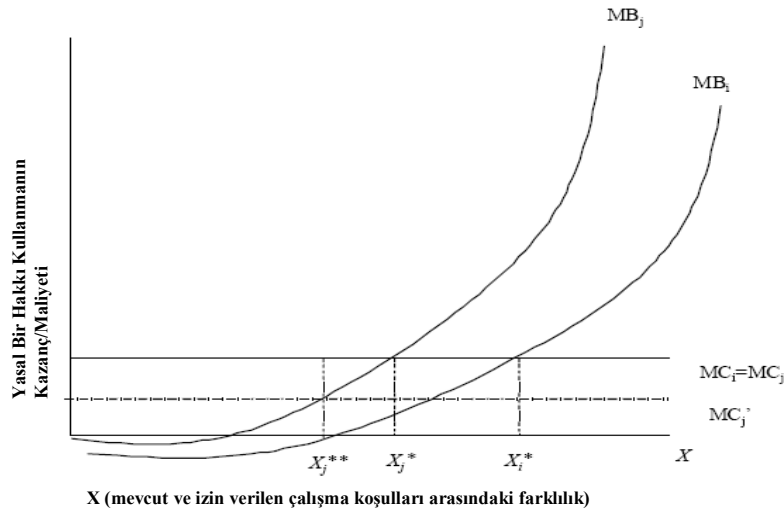
Nitekim Weil (1991a), bir işçinin iş mevzuatı tarafından sağlanan bir haktan yararlanma derecesini, işçi açısından haktan faydalanmanın maliyetine karşı algıladığı kazançlara bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Bir haktan yararlanmanın kazançları, iş mevzuatının belirli bir parçasının işçiyi ilgilendiren sonuçlar üzerindeki etkisinin bir fonksiyonudur. Örneğin bir iş güvenliği teftişine onayak olmak, işçi için bir kaza veya hastalık riskini azaltarak veya ortadan kaldırarak, çalışma koşullarının iyileşmesi potansiyelini taşımaktadır. Daha genel olarak, bir işçi tarafından elde edilen kazançlar, hem işçinin karşı karşıya kaldığı ve düzenlemeye konu olan problemin şiddeti hem de soruna karşı iş mevzuatı tarafından sunulan muhtemel çözümün bir fonksiyonu olarak artmaktadır. Böylece bir haktan yararlanmanın algılanan kazancı, mevcut çalışma koşullarının iş mevzuatı tarafından yasaklanandan farklılık gösterme derecesinde artmaktadır. Ayrıca bir çalışma standardının katılığının artırılması bir işçi için muhtemel kazancı arttıracaktır. Benzer şekilde, çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik işveren çabaları da, bir hakkın kullanılmasından doğan kazançta zarar vermektedir (s.251). Yani işverenin mevzuattaki bir hakkın ötesinde bir düzeyi sağlaması, işçi için ilgili hakkı kullanmanın faydasını azaltmaktadır.

Weil (1991a), işçinin bir hakkı kullanmasından sağladığı kazancın büyüklüğünü tespit etmesi için mevcut yasal durum hakkında bilgi edinmesi gerektiğini belirtmektedir. Hakkın kullanılması işçi için bu enformasyonu elde etme maliyeti ile orantılıdır. Bu maliyetler a) yürürlükteki iş yasalarında temel hakların (fazla çalışma sınırlamaları gibi) veya faydaların (işsizlik ödeneği gibi) varlığı ve hangi hakların işveren tarafından ihlal edildiği hakkında enformasyon toplanması, b) bir işgücü politikasının ortaya çıkmasına sebep olan belirli bir işgücü piyasası sorunu üzerine enformasyon toplamak. (Bu durum iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında mesleki risklerin tam anlamıyla algılanmaması veya değerlendirilmemesi durumunda görülmektedir), c) mevzuatın uygulamasına ilişkin özel detayların öğrenilmesi olarak sıralanabilir (s.251). Ayrıca, işçiye

işveren tarafından misilleme yapılma ihtimali bir hakkın kullanılmasının önemli bir maliyetidir. İşveren, işçinin çalışma koşullarını, kariyer ilerlemesine hatta istihdam güvencesine yönelik cezalandırıcı uygulamalarda bulunabilir.

Weil (2003), bir işçinin bir hakkı kullanıp kullanmama kararını bir eşik modelinde açıklamaktadır (Şekil 1). Yatay eksen, X_j noktası j işyeri için mevcut çalışma koşulları ile yasal kurallar arasındaki farklılığı göstermektedir.

Şekil 1: İşçilerin Haklarını Kullanmalarının Eşik Modeli



Kaynak: Weil, 2003, s36. Weil, David. (2003). Individual Rights And Collective Agents: The Role Of Old And New Workplace Institutions In The Regulation Of Labor Markets?, *NBER Working Paper: 9565*

X_j 'nin değeri şöyle açıklanmaktadır:

$X_j < 0$: Mevcut işyeri müsaade edilen seviyenin üzerinde çalışma koşulları sağlıklıysa (firma mevzuatın gerektirdiği uygunluğun ötesine geçiyorsa)

$X_j = 0$: Mevcut işyeri gereken seviyeye eşit çalışma koşulları sağlıklıysa (firma yasalar ile uyum içerisinde)

$X_j > 0$: Mevcut işyeri müsaade edilen seviyenin altında çalışma koşulları sağlıklıysa (firma uygunluk dışı)

X_j arttıkça, işyerinin yasal düzenlemelere uygunluğu azalmaktadır. Sağlık ve güvenlik düzenlemeleri açısından X_j 'nin artması işçilerin işyerinde mevzuatta müsaade edilen risk düzeyinin ötesinde riske maruz kalması anlamına gelmektedir. Model, iki marjinal fayda fonksiyonu sunmaktadır. Alttaki fonksiyon (MB_i), düzenleyici standartlara uyum için yüksek önceliği olan j işyerindeki i işçisini temsil etmektedir. MB_j işyerinde yasal haklarını öncelikli olarak kullanmak isteyen

işçiyi göstermektedir. Daha üstteki marjinal fayda fonksiyonu MB_j işyerindeki tüm işçilere işaret etmekte ve X_j^* 'den etkilenen tüm işçilerin faydalarının toplamını göstermektedir (Weil, 2003: 10).

Modelde ayrıca bir hakkın kullanılmasının maliyeti de gösterilmektedir (MC_i, MC_j). Haklar birey düzeyinde ele alınıyorsa, i işçisi işyerinde X_i^* durumunda MB_i 'nin MC_i 'ye eşit yani maliyet ile kazancın eşit olduğu noktada haklarını kullanmayı seçecektir. Ancak X_i^* noktasında bir işçi kendi önceliklerine göre karar verdiği için, bu nokta işçilerin tümü için optimal değildir. İşyerindeki tüm işçiler dikkate alındığında $X_i^* > X_j^*$ olduğu X_j^* noktası optimal olmaktadır. Bunun nedeni bir işçi için haklarını kullanma eşiğinin daha yüksek olmasıdır. Bu açığı kapamak için (1) işçilerin tercihlerini birleştirme, (2) hakları kullanmanın marjinal maliyetini düşürme yolları izlenebilir (Weil, 2003: 11).

İş hukuku düzenlemeleri ile işçilere sağlanan haklar, doğrudan işyerinde uygulandıkları anlamına gelmemektedir. Bu nedenle Weil tarafından işçilerin haklarını kullanma süreçleri ile ilgili bir model geliştirilmiştir. Modelde işçilerin bilişsel bir değerlendirme sonucunda haklarını belli bir eşiğin üzerinde olduğunda kullanma eğilimi gösterdikleri ileri sürülmektedir. İşçi için bir hakkı kullanma eşiği kendisine sağladığı kazanç ile ilgilidir. Bu kazancı hakkın sağladığı fayda ve hakkı kullanmamanın yarattığı sorunun büyüklüğü etkilemektedir. Ancak işçilerin haklarını kullanmalarını sadece bir fayda-maliyet analizi ile sınırlamak doğru olmayacaktır. Modelde işverenin yaklaşımı ve iş denetimi yetersizlikleri gibi faktörler göz ardı edilmektedir. Ayrıca haklar, yasal boyutunun ötesinde işçilerin algılamaları ve çıkarlarından etkilenmekte ve işçiler haklarını kullanmaktan kaçınabilmektedir. İşçilerin haklarını kullanmalarını etkileyen veya hukuka uygun olmayan çalışma koşullarını kabul etmelerinin altındaki nedenler önem taşımaktadır.

2. İşçilerin Haklarını Kullanmaktan Kaçınma Nedenleri

Yukarıda belirtildiği gibi sosyal bir yapı içinde mikro düzeyde işçi haklarının kullanılması katılımcıların karşılaştıkları uyarımlara atfettikleri anlam yani bilişsel bir değerlendirme sonucunda belirlenmektedir. Bu değerlendirme işçinin kendisiyle ilgili faktörlerden, iş özelliklerinden ve çalıştığı örgütten kaynaklanan nedenlerden etkilenebilmektedir. İlk olarak işçinin kendisi ile ilgili faktörler açıklanacaktır.

2.1. İşçi Kaynaklı Nedenler

İşçinin haklarını kullanması, haklarının farkında olması ile ilgili görülmektedir. Çoğu işçinin sahip olduğu hakları bilmemesi veya ayrıntısıyla bilmemesi, haklarını kullanmalarının önündeki önemli engellerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda işverenlerin de işçileri yanlış, eksik veya hiç bilgilendirmemeleri ve işçilerin haklarını dikkate almamaları etkili olmaktadır. Bazı araştırmalarda, işçilerin sosyal güvenlik haklarını değerlendirmekte zorluk çektikleri ortaya çıkmıştır.

Örneğin Gustman ve Steinmeier'in (2005) araştırmasında, ABD'de işçilerin emeklilik hakları hakkındaki bilgi düzeyleri incelenmiştir. Örneklemin yarısı, emekli olduklarında alabilecekleri emeklilik yardımını belirtememiştir. Sosyal güvenlik ve emeklilik hakkında bilgi düzeyinin, işletmelerin ve sendikaların düzenli olarak sağladıkları enformasyon ve bu enformasyonu toplamanın maliyet ve kazançlarına bağlı olduğu tespit edilmiştir. Daha önce belirtildiği gibi, hakların kullanılması işçiye sağladığı kazançların işçi tarafından bilinmesine bağlıdır.

Bazı durumlarda hakların farkında olma ve kullanma düzeyleri cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenlerden etkilenebilmektedir. Aslında demografik değişkenler, işçinin belli bir haktan yararlanmaya daha çok ihtiyaç duyması nedeniyle farklılık yaratmaktadır. Örneğin ABD'de işçilere ücretsiz izin hakkı sağlayan "Aile ve Tıbbi Nedenlerle İşten Ayrılma" yasasından yararlanma düzeyleri ile ilgili yapılan bir araştırmada, bu haktan yararlanma ihtimali daha yüksek olanların, bu yasanın daha fazla farkında oldukları belirlenmiştir. Gerçekten erkeklerle karşılaştırıldığında, annelik nedeniyle bu yasadan yararlanma ihtimali daha yüksek olan kadınların, bu yasanın sağladığı haklarla ilgili daha bilgili olduğu tespit edilmiştir (Kramer, 2008: 657).

Nord (1989), işçilerin haklarını kullanmalarını etkileyen kişisel özelliklere dikkat çekmektedir. Kişisel özellikleri, sosyal yetenekler ve kişilik özellikleri olarak iki boyutta değerlendirmektedir. Bazı kişilik özellikleri işçilerin haklarını kullanmalarına engel oluşturabilme potansiyeli taşımaktadır. Literatürde bireylerin nesnel ve öznel gerçekliği biçimlendiren davranışlarını etkileyen özelliklerine sıkça değinilmektedir. Araştırmaların temelini bireyin kendisi ile ilgili olayları etkileme yeteneği ile ilgili inançlarını elde etmesi ve bu inançların sonuçları oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireylerin kontrol algılamalarının davranışları üzerinde önemli etkisi olduğu anlaşılmaktadır (s.241).

Kontrol algılamalarının davranış üzerindeki etkisine en güzel örnek öğrenilmiş çaresizlik durumudur. Öğrenilmiş çaresizlik bireyin kontrol yoksunluğuna bağlı olarak gerçekleşen kayıtsız kalma durumudur. Öğrenilmiş çaresizlik içinde olan örgüt üyeleri, atılacak olan adımın herhangi bir sonuç getirmeyeceği düşüncesiyle, örgütsel gelişme veya ilerlemeye ya da gelişim için karar alınmasında karşı tepkisiz kalmaktadır (Güler, 2009: 496). Bu durumu işçilerin haklarını kullanmalarına uyarlayacak olursak, çeşitli yasal haklarını kullanmak isteyen işçinin, denemeleri sonucunda başarıya ulaşamaması ve artık haklarını kullanmayı denemekten vazgeçmesi örnek verilebilir.

Diğer yandan sosyolojik yönelimli araştırmalar, toplumsal kurumların bireylere yaşamları üzerinde kontrol kurmamalarını telkin ettiğini ileri sürmektedir. Örneğin Sennett ve Cobb (1972) ve Sennett (1980) sınıf bağlantılı sosyalleşme sürecinin, otorite ile psikolojik olarak baş edemeyen ve kendine güven eksikliği olan bir işçi sınıfı yarattığını ortaya çıkarmışlardır. Böylece düşük sosyo ekonomik gruplarda "güçsüzlük sendromu" yaşanabileceği ve bu grupların haklarını kullanmakta istekli olmayabilecekleri anlaşılmaktadır.

İşçilerin haklarını kullanmaktan kaçınması bazı kişisel özelliklere bağlanabilir. Ancak bu durumun ortaya çıkmasında sadece kişisel özelliklerin etkili olduğunu düşünmek hatalı olacaktır. Örneğin sınıfsal sosyalleşme sonucu itaatkâr işçi tipinin ortaya çıkmasında, bireyin suçunun fazla olmadığı anlaşılmaktadır. Benzer şekilde işçinin öğrenilmiş çaresizlik durumuna düşmesinin sorumlusu kendisi dışındaki nedenlerden ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda, işçi dışındaki yani işveren ve iş kaynaklı nedenlere değinilmelidir.

2.2. İşveren ve İş Kaynaklı Nedenler

İşveren ve yöneticilerin işçilerin haklarına karşı tutumları önemli bir faktör olarak düşünülmektedir. İşverenler işçilerin haklarını kullanmalarını açıkça engelleyebilecekleri gibi dolaylı yollar da izleyebilirler. Örneğin işçinin sendika üyesi olmasını engelleyen sözleşmeler yapılması yasak olmasına karşın, bazı işverenler psikolojik profil ve özgeçmiş bilgisi aracılığıyla sendika karşıtı işçileri işe almaya çalışmakta, daha sonra bu işçileri deneme süresi içinde bir casus ağı ile tehlike sinyallerine karşı sıkıca izlemektedirler (Fortado ve Salipante, 1991: 88). Bu durumda işçinin sendika üyesi olma hakkını kullanması zorlaşmakta ve genellikle sendika üyesi olmaktan kaçınmaktadır.

Yöneticilerin temel görevi, işletme ile ilgili satış, finans vb. konularda bilgi toplamak ve bu bilgileri değerlendirmektedir. Bu nedenle yöneticiler işletme içinde sosyal gerçekliği etkileme imkânına sahiptir. Yöneticiler, bilgiyi kontrol etme görevlerini işçilerin çıkarları ve haklarına karşı koymak için kullanabileceklerdir. Örneğin yöneticiler işletmenin kötü ekonomik durumunu öne sürerek işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunmalarını etkilemeye çalışabilirler. Ayrıca “büyük mutlu bir aile” olgusunu vurgulayan işletmenin tarihini anlatan filmler hazırlayarak, bu filmin işletmede sendikal örgütlenme çabalarının olduğu stratejik zamanlarda işçilere seyrettirme gibi yollar izledikleri de tespit edilmiştir (Nord, 1989: 245). Bu şekilde yöneticiler, işçiler üzerinde bazı haklarını kullanmamaları yönünde baskı yaratmayı amaçlamaktadır.

İşçilerin haklarını kullanmalarını etkileyen dolaylı faktörlerden biri de işverenin misilleme yapma ihtimalidir. İşçi psikolojik olarak işverenin işyerinde kendisine yönelik bir öç alma sürecine girmesinden çekinebilmektedir. Misilleme, işçinin daha kötü bir işte görevlendirilmesi veya bunun daha da ötesi işten çıkarılma olarak yaşanabilmektedir (Weil, 1991a: 252). Ayrıca işçinin terfi etmesinin engellenmesi, sürekli baskı altında tutulması gibi durumlarla da karşılaşılabilir. Bu durumda, işçi koşulların gerektirdiği bazı hakları kullanmaktan kaçınabilir.

Bazı işletme özellikleri işçilerin enformasyona ulaşma düzeylerini ve misilleme durumu ile karşılaşma olasılıklarını etkileyebilmektedir. Örneğin insan kaynakları politikalarının bir parçası olarak işçilere hakları ile ilgili daha fazla bilgi verilen ve hak ihlallerini ihbar edenlerin zor belirlendiği büyük işletmelerde çalışan işçilerin, haklarını kullanma ihtimalleri daha yüksek görülmektedir (Weil, 1991a 252). Gerçekten literatürde işçilerin bazı hakları büyük işletmelerde daha rahat kullandıklarına dair bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin işletme büyüklüğü ile

işçinin sendika üyesi olması arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Küçük bir işletmede işçinin sendika üyesi olma ihtimali düşükken, büyük işletmelerde işçiler şahsi davranılmamayı sağladığı, daha fazla koruma ihtiyacı hissettikleri ve yabancılaşmayı azalttığı için sendika üyesi olmayı daha fazla isteyebilmektedir (Riley, 1997: 275).

Bazı işçi grupları çeşitli haklarını kullandıkları zaman kariyerleri ile ilgili sorunlar yaşayabilmekte ve bu nedenle bazı haklarını kullanmamayı tercih edebilmektedir. Çalışan anneler bu işçi gruplarına örnek olarak gösterilebilir. Çalışan kadın annelik durumunda, belli bir süre çocuğuna bakım sağlamak üzere işinden uzak kalmaktadır. İşe tekrar döndüğünde daha düşük bir ücretle çalışma riskiyle veya kariyer ilerlemesinde duraklamalarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunları yaşayabileceğini düşünen çalışan kadınlar hamilelik öncesi ve sonrası izinlerinin tamamını kullanmaktan kaçınabilmektedir. Hatta çalışan anne olarak ayrımcılığa maruz kalmamak için daha fazla çalışmayı tercih edebilmektedirler (Gueutal ve Taylor, 1991: 459).

İşçilerin istihdam durumlarının, haklarını kullanmaları üzerinde etkisi olabileceği ileri sürülebilir. Örneğin belirli süreli ve geçici istihdam edilen işçilerin istihdam güvencesizliği nedeniyle daimi kadrolu işçilere göre hasta olduklarında işlerine daha fazla devam etme eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir. Gerçekten Virtanen vd. (2003), belirli süreli bir iş sözleşmesini takiben daimi kadrolu yapılan işçiler arasında hastalık nedeniyle işe devamsızlığın arttığını tespit etmişlerdir (s.948). Kısaca istihdam durumları nedeniyle hastalık izni hakkını kullanmaktan çekinen işçiler, istihdam güvencesi olan bir durumda bu haklarını kullanmaktan kaçınmamaktadırlar. Bu durum, geçici işçilerin statülerinden dolayı başka haklarını da kullanmaya daha az eğilimli olabileceklerini akla getirmektedir.

Enformel istihdam, işçilerin çeşitli haklarını kullanmamayı baştan kabul ettikleri istihdam durumuna işaret etmektedir. İş sözleşmesine dayanmaksızın, sosyal güvenlik kapsamında olmaksızın, çalışma sürelerine uyulmaksızın veya yıllık ücretli izin döneminde ödeme yapılmaksızın çalıştırılanlar bu duruma örnek oluşturmaktadır. Gerçekten enformel işgücü piyasasında, ücretler piyasa koşullarına bağlı tutulduğu gibi, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeni bulunmadığından çalışma koşulları formel işgücü piyasasının çok gerisindedir (Erdut, 2005: 13-20). Enformel istihdam, yasal mevzuatın kendiliğinden öncelik kazanmaması ve uygulamaya girmemesi durumu için önemli bir örnektir. İşçiler, formel işgücü piyasası koşullarını talep ettiklerinde işlerini kaybetme tehlikesi yaşamakta ve kendileri için iş kaybını önleyecek veya telafi edecek bir mekanizma bulunmamaktadır.

2.3. Diğer Nedenler

İşçilerin haklarını kullanmalarını etkileyen diğer faktörler daha çok genel koşullarla ilgilidir. Nord (1989), bu faktörleri alternatiflerin varolması, ideolojiler ve protesto için örgütlenme kolaylığı şeklinde sıralamaktadır.

Bireyler için seçim yapabilecekleri alternatiflerin bulunması davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. Bir kişinin seçebileceği alternatiflerin sayısı ve

değerinin fazla olması, herhangi bir ilişkiye daha az bağımlı olması ve haklarını kullanabilme ihtimalinin daha fazla olması ile mevcut ilişkisini bırakma tehdidine karşın çıkarlarını takip edebilmesi anlamına gelmektedir (Nord, 1989: 249). Bu bağlamda işsizlik yani iş alternatiflerinin azlığı, işçilerin haklarını kullanmalarını etkileyen faktör olarak görülmektedir.

İşsizlik oranının yüksek olması, işçilerin haklarını kullanmaları önünde önemli bir engeldir. İşçi, başka işçilerin, işini almaya hazır olduğunu bilmekteyse ve ayrıca istihdam alternatiflerini az olarak algılıyorsa, hakkını arama ve ısrar etme konusunda daha az risk alma eğiliminde olacaktır. İşveren açısından ise tam tersi şekilde, işçilerine olan bağımlılığı azalmaktadır (Nord, 1989: 249).

Ayrıca işçinin işini kaybetme kaygısı yaşaması yani iş güvencesizliği, işyerinde haklarını kullanma konusunda zorluk yaratmaktadır. Bunun yanında işini kaybettiğinde işgücü piyasasında başka bir iş bulabilme ihtimalinin düşük olması, bu kaygının şiddetini arttırmaktadır. Bu durumda işçi, işverenin dikkatini çekmemek ve ideal bir çalışan olarak görülmek için çaba harcayacaktır. Böylece işçinin bazı haklarını kullanmaktan kaçınma, hak ihlallerine ses çıkarmama stratejilerini izlemesi muhtemeldir. Literatürde bu durumu doğrulayan araştırma bulguları görülmektedir.

Örneğin Cooper (1998), çalışma yaşamında iş güvencesizliğinin, çalışanların örgütsel bağlılık konusunda birbirleriyle rekabet ettikleri “işte var olamama (presenteizm)” iklimi yarattığını belirtmektedir. İşte var olamama işçinin hasta olduğu halde işyerinde işine devam etmesi anlamına gelmektedir. İşte var olamama fenomeni, çok uzun saatler çalışma şeklinde ortaya çıkmakta ve bu durum işyerinde yüksek düzeyde baskının tehlikeli bir belirtisi olarak görülmektedir. Hatta 1990’larda yöneticilerin işkoliklik davranışlarını destekledikleri ve uzun süreli çalışmanın daha iyi olduğunu savundukları belirtilmektedir (s.314). İş güvencesizliğinin yaşandığı ve çok çalışmanın normal karşılandığı işyerlerinde, hastalık izni hakkı dışında başka hakların da kullanılamaması akla gelmektedir.

İşçilerin işlerini kaybetme korkusu nedeniyle kullanamadıkları haklarla ilgili ülkemizde de bazı araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Örneğin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelikte, işçilere tanınan haklar artırılmış ve işçilerin talepleri halinde kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilecekleri gündeme gelmiştir. Ancak yapılan araştırmalarda bu maddenin işyerlerinde tam anlamıyla uygulamaya geçirilmediği ve çalışanların, işi kaybetme korkusu ile bu yola pek fazla başvurmadıkları görülmüştür (Demir, 2006: 112).

Diğer yandan iş ve örgütler hakkındaki inançlar, hakların elde edilmesi ve kullanılması üzerinde etkili olmaktadır. Örgütleri kontrol edenler kendi çıkarlarını hak olarak kabul ettirmeyi ve bunları sürdürmeyi kolaylıkla sağlayabilmektedir. İş ile ilgili ideolojiler ise hangi çıkarlara öncelik tanınacağını belirleyebilmektedir (Nord, 1989: 250). Rodgers (1974), iş etiğinin yüksek ölçüde zorlayıcı çalışma sistemini demokratik değerlerle uzlaştıran sosyal olarak yapılandırılmış bir inançlar seti olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca çalışma yaşamında reform arayışında

olanlar bile, fabrikalardaki gerçek koşullara göz yumma eğilimindedir ve görüşlerini muhafazakâr varsayımlara oturtmaktadırlar. Bu durumda işçilerin haklarını kullanmamaları, iş etiği açısından sorun sayılmamaktadır.

Haklar ile ilgili kolektif bilinç geliştirilmesi, hak kullanımını etkileyen önemli bir faktördür. Ayrıca sosyal çatışmaları çözmeye yönelik gelenekler, çıkarların ifade edilmesi veya hakların kullanılmasının maliyeti ve kazancını etkileyebilmektedir (Nord, 1989: 250). Örneğin Jehn ve Weldon (1997), Çinli ve Amerikalı yöneticilerin çatışma çözümü yöntemlerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Çinli yöneticiler kaçınma gibi pasif idare yöntemlerini tercih ederken, Amerikalı yöneticilerin ise görev ile ilgili çatışmalara hemen ve doğrudan dikkatle odaklandıkları proaktif bir sorun çözme yöntemini tercih etmektedir. Buna göre her iki ülke işletmelerinde hakları kullanmanın maliyet ve kazançları farklı olacaktır. Son olarak yargı sürecinin yavaşlığı ile iş denetimi faaliyetlerinin yetersiz olması işçilerin haklarını kullanma sürecine zarar vermektedir.

3. İşçilerin Haklarını Kullanmalarının Sağlanması

3.1. İşçi Sendikaları

Sendikalar, temsilcileri oldukları işçilerin çıkarlarının gözetilmesinde ve çalışma koşullarının belirlenmesinde işverenin tek taraflı düzenleme yetkisinin kendileriyle paylaşılmasını istemektedirler. Çalışma koşullarının başında da ücret, iş güvencesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konular gelmektedir (Koray, 2008: 262). Sendikalar amaçlarına ulaşmak için işverenlerle toplu sözleşmeler imzalamakta ve işçilere yasalar kapsamında çeşitli haklar sağlamaktadırlar. Ayrıca sendikalar yasalar ve bu yasaların sağladığı hakların varlığı ile ilgili bilgileri etkin olarak toplama ve işçilere yayma görevini yerine getirebilirler. Sendikalar işçilere bu bilgileri eğitim programlarında veya eğitim materyalleri oluşturarak sağlamaktadır. Sendika liderleri veya personeli, üyelerini hakları ile ilgili bir sorun oluştuğunda uyarabilecek bir role sahiptir (Weil, 2003: 14).

İşçi sendikaları, bazı yasaların uygulanmasında önemli rol oynayabilmektedir. Weil (1991b), ABD’de İş Güvenliği ve İş Sağlığı yasasının uygulanmasında işçi sendikalarının rolünü araştırmıştır. Buna göre, sendikalı işyerleri güvenlik ve sağlık teftişlerine daha fazla maruz kalmakta, teftişler daha ayrıntılı yapılmakta ve bu işyerleri standartları ihlal ettiklerinde sendikasız işyerlerine göre daha fazla ceza ödemektedirler. Ancak sendika etkisi işletme büyüdükçe artmaktadır. Büyük işletmelerin güvenlik ve sağlık için harcayabilecekleri kaynakların daha fazla olduğu belirtilmektedir (s.20-34). Buna rağmen, ABD’de İş Güvenliği ve İş Sağlığı yasasının uygulanmasının önemli ölçüde işyerinde bir sendikanın varlığına bağlı olduğu görülmektedir. Kısaca işçi sendikalarının var olduğu işyerlerinde, işçiler sağlık ve güvenlik ile ilgili haklarını kullanabilmektedirler.

Ayrıca işçi sendikalarının işçilerin işsizlik yardımı gibi çeşitli haklardan yararlanma düzeylerini arttırdığı belirtilmektedir. ABD’de işsizlik yardımı almaya elverişli çok sayıda işçinin bu haktan yararlanmadığı belirtilmektedir. Ancak

sendika üyesi işçiler için bu yardımdan yararlanma düzeyi daha yüksek belirlenmiştir. Budd ve McCall (1997), sendikaların işçilere yardım için nasıl ve nereye başvurulacağı ile yardım miktarının ne kadar olduğu bilgisi sunarak, münakaşalı durumlarda temsil desteği sağlayarak ve talepte bulunma nedeniyle işverenin misilleme yapmasına karşı koruma sağlayarak işsizlik sigortasından yararlanma maliyetlerini azalttığını belirtmektedir. Bu etkiyi, sendikaların işçilerin haklarını kullanmalarına yardımcı olan “hak-kolaylaştırıcı etki” olarak adlandırmaktadırlar.

Kramer (2008), ABD’de sendikaların hak-kolaylaştırıcı etkisinin “Aile ve Tıbbi Nedenlerle İşten Ayrılma” yasası için de geçerli olduğunu tespit etmiştir. Buna göre, sendikalar 1996 ve 2000 yılları arasında işçilerin yasa hakkında bilgi sahibi olmasını kolaylaştırmıştır. Bu sendikaların üyelerini eğitime açısından önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Bunun yanında işyerinde sendikanın varlığı işçilerin çeşitli haklarını kullanmaktan çekinmemelerini de sağlamaktadır. Örneğin Serrano ve Malo (2009), sendikanın sağladığı temsil gücünün işçiler için hastalık gibi zorunlu nedenlerle işe devamsızlık oranını arttırdığını ortaya çıkarmıştır. Sendika etkisinin olmadığı işyerlerinde işe devamsızlık oranı düşmekte ve bu durum hastalık nedeniyle işe gelmemeye izin veren hakkın kullanımının azaldığını göstermektedir (s.372).

Kısaca, işyerinde sendika etkisi işçilerin haklarını kullanmaları açısından fayda sağlamaktadır. İşçiler, sendika sayesinde kendisini güvende hissetmekte ve haklardan yararlanma olasılığı artmaktadır. Bu nedenle, işçi sendikaları işyerlerinde hukuk kurallarının uygulanmasında önemli aktörlerdir. Ancak, enformel sektör gibi temel işçi haklarına bile uyulmayan yerlerde işçilerin örgütlenmeyi nasıl başaracakları önemli bir sorun alanıdır.

3.2. İşyeri Kurulları

Yasal zorunluluklar nedeniyle veya işverenin isteğiyle oluşturulan çeşitli işyeri kurulları işçilere haklarını kullanma konusunda yardımcı olabilmektir. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oluşturulan kurullar, işçilerin birçok haktan yararlanabilmesini sağlayabilmektedir. Gerçekten iyi işleyen bir kurul işçi hakları, çalışma koşulları ve yönetim süreçleri konusunda işçilere enformasyon sağlayabilecektir. İşyeri kurulları, işçinin bir teftiş öncesinde, sırasında veya sonrasında sorunlarını bildirme açısından koruyucu bir zırhla desteklemektedir (Weil, 2003: 20).

Gerçekten literatürde incelenen kurullar genellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının genel olarak işçilerin haklarını kullanmaları konusunda destek olduğu anlaşılmaktadır. Eaton ve Nocerino’nun (2000) araştırmasında, kamu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının daha az meslek hastalığı ve iş kazası ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kısaca iş sağlığı ve iş güvenliği kurulları, işçilerin sağlık ve güvenlik ile ilgili haklarını kullanmalarına yardımcı olmaktadır.

Ülkemizde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının etkinliğini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Yılmaz (2010), 367 İş Sağlığı ve Güvenliği

Uzmanı ile bir alan araştırması gerçekleştirmiştir. Araştırmada, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliği, öncelikle İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği'nde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmemesi bakımından incelenmiş; ayrıca, işyerlerinde çalışan uzmanların kişisel gözlem ve değerlendirmeleri de dikkate alınmıştır. İSG faaliyetleri bakımından yeterli durumdaki 214 işyerinin %86 gibi büyük bir oranı, sahip olduğu kurulların yararlı olduğunu ve etkin çalıştığını belirtmiştir. Bu anlamda işçilerin en azından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili haklarını kullanmalarına destek sağladığı sonucuna ulaşılabilir.

İşyeri kurullarının işçilerin haklarını kullanmalarını destekleyebilmeleri, işverenin oluşturduğu ve yönettiği kurumlar olarak algılanmalarına bağlıdır. İşçilerin bu yöndeki algılamaları işyeri komiteleri ve işçiler arasındaki ilişkiyi zayıflatarak, etkin biçimde işlemelerini önleyebilecektir. Ayrıca işyeri kurullarının bu faaliyetleri üstlenme kapasiteleri tartışmalı görülmektedir (Weil, 2003: 20). Bunlara rağmen, işyeri kurulları işçilerin haklarını korumaları konusunda yardım sağlayabilecek işlevi yerine getirme potansiyeline sahiptir. Fakat işyeri kurullarının enformel sektörlerde çalıştırılma potansiyelinin olmadığı belirtilmelidir.

Weil (1999) araştırmasında, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının işçi sendikalarının yerine geçip geçemeyeceğini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, işçilerin haklarını kullanmalarına yardım açısından iş sağlığı ve güvenliği kurulları işçi sendikalarının yerine geçmekten ziyade, tamamlayıcı rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Ülkemizde Yılmaz'ın (2010) araştırmasında ise, sendikalı işyerlerindeki kurulların, sendikasız işyerlerine göre daha etkin çalıştığına dair anlamlı istatistiksel sonuç elde edilememiştir.

Literatürde işçilerin haklarını kullanmalarına yardımcı olabilecek diğer kurumlar ise çeşitli konularda faaliyet gösteren kamu menfaat grupları ve mali denetim firmaları gibi üçüncü şahıs denetimi olarak gösterilmektedir. Jolls (2004), ABD'de işçilere tanınan yasal hakları kullanmalarına destek olan kamu yararına çalışan yasal örgütleri incelemiştir. Bu örgütleri, geniş ölçekli sorunlardan birine veya birkaçına odaklanan ve özel bağışlarla finanse edilen "ulusal sorunlarla ilgili örgütler" ile düşük gelirli bireylere hizmet eden ve temelde devlet tarafından finanse edilen "yasal hizmetler sunan örgütler" olarak ele almaktadır. Ulusal sorunlarla ilgili örgütler, işyerinde ayrımcılık gibi herkes tarafından iyi bilinen, kamu tarafından yüklenen sorunlar ile az önemli durumlara odaklanmıştır. Yasal hizmetler sunan örgütler ise, işsizlik yardımları gibi daha az tartışmalı konulara odaklanmakta ve rutin olaylarla ilgilenme eğilimindedir.

3.3. İşyerinde Ayrımcılığı Önlemeye ve İş Güvencesi Sağlamaya Yönelik Düzenlemeler

İşçilerin haklarını kullanma konusunda bir fayda-maliyet hesabı yaptığı belirtilmişti. İşçiler özellikle çeşitli hakları kullanmaları ve elde etmeye çalışmaları yüzünden işveren tarafından misilleme yapıma korkusu yaşamaktadır. İşveren işçileri diğer işçilere göre daha kötü çalışma koşulları, terfi şansının azalması ve işten çıkarma gibi uygulamalarla cezalandırabilir. Bu durumda işçilerin haklarını

kullanma korkusu yaşamalarının azaltılması için işçiler arasında eşit davranmayı sağlayan ve ayrımcılığı önleyen düzenlemeler ön plana çıkmaktadır.

Örneğin 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi ile 1475 sayılı yasa döneminde işveren borçlarından biri olan eşitlik ilkesi, iş hukukunun temel özelliklerinden biri haline gelmiştir. İşveren, eşit durumdaki işçileri arasında haklı veya objektif nedenler yokken, keyfi veya hukuken haklı görülemeyecek nedenlerle farklı davranmamalıdır. İşveren yönetim hakkını kullanırken işçileri arasında farklı işlem yapabilir. Bu farklılık işçinin kıdeminden, performansından, tecrübesinden, gördüğü işin niteliğinden vs. kaynaklanabilir. Ancak işveren tamamen keyfi ya da kötüniyetli biçimde bu hakkını kullanamaz (Yenisey, 2006: 66-67). Böylece işverenin işçiyi bazı haklarını kullanması nedeniyle keyfi olarak farklı davranarak cezalandırması engellenmektedir.

İşçilere yasal olarak sağlanan hakların uygulamada her zaman geçerlilik kazanmadığı belirtilmişti. Hakların etkinliği ve uygulanabilirliği açısından iş güvencesi büyük önem taşımaktadır. İşçilerin iş güvencesine sahip olmadığı ülkelerde hakların göstermelik olması kaçınılmazdır. Gerçekten işveren hakkını kullanan işçiye misillemesini çalışma koşulları ile ilgili yaptığı düzenlemelerin ötesinde, işçiyi işten çıkarmaya kadar götürebilir. Böylece işçilerin haklarını kullanmaları nedeniyle işten çıkarma tehdidi ile karşılaşmamaları için iş güvencesi düzenlemelerinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre, "iş güvencesi işçilerin hem keyfi ve ani işten çıkarmalara karşı korunmaları hem de uzun süreli istihdam akitleri yapma ve raslantısallıktan kaçınan istihdam ilişkilerine sahip olmaları" anlamına gelmektedir (Dasgupta, 2001: 2). Bu anlamda iş güvencesi işverenin keyfi işten çıkarmalarının önüne geçmekte ve işçiye haklarını kullanma konusunda destek sağlamaktadır.

3.4. Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

İşletmeler açısından sosyal sorumluluk uygulamalarının öneminin arttığı ileri sürülmektedir. İşletmeler yürütme ilkeleri ve sosyal etiketleme gibi sosyal sorumluluk uygulamalarını ürün ve hizmetlerini pazarlama amacıyla kullanırken, işçilerin haklarını kullanmalarına da destek sağlamaktadırlar. İşletmelerin sosyal sorumluluk uygulamaları üçüncü taraflarca izlenmekte ve denetlenmektedir.

SA 8000 standardı sendikalar, ticari kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri tarafından oluşturulan yürütme ilkelerine örnek olarak gösterilebilir. SA 8000, ISO 9001 ve ISO 14001'i örnek alan, performans koşulları kadar prosedür ve sistem koşullarını da önemseyen, yönetim sistemi ile yürütme ilkelerinin bileşimi bir standarttır. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının amacı, mal ve hizmet üretiminin, çalışma ilişkileri bağlamında "ahlaki" boyutunu güvence altına almaktır. SA 8000 temel olarak, çocuk emeği, zorla çalıştırma, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikal haklar, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri, ücretlendirme, yönetim sistemleri alanlarına giren konuları kapsamaktadır (Sapanca, 2002: 27). Bu açıdan değerlendirildiğinde SA 8000 işçilerin çeşitli haklarını kullanmalarını destekleme olanağına sahip görünmektedir.

Sosyal etiketler tüketicilere üretimin sosyal koşulları hakkında bilgi vermek, satın aldıkları ürünün dürüst, adaletli ve eşitlikçi çalışma koşulları altında üretildiğine inandırmak için tasarlanmıştır. Bu etiketler, üreticilere bu koşulları oluşturma konusunda baskı yapmayı amaçlar (Sapançalı, 2002: 28). Sosyal etiketler üreticilerin çeşitli ILO sözleşmelerine uygun davrandığını göstermektedir. Kısaca sosyal etiketler işletmelerin işçi haklarını ihlal etmediklerini göstermektedir. Bu durumda işçilerin haklarını kullanma maliyetinin azalacağı anlaşılmaktadır. Ancak yasal mevzuatta olduğu gibi haklardan yararlanmanın gerçek düzeyi tartışmalıdır.

İşçilerin haklarını kullanmalarına yardımcı olma potansiyeli taşıyan sosyal sorumluluk uygulamaları işletmeler tarafından gönüllü olarak başlatılmaktadır. Ayrıca bu uygulamaların işçilerin ne kadarını kapsayabileceği ve işverenlerin sosyal sorumluluk açısından nasıl denetleneceği tartışma konusudur. Gerçekten sosyal sorumluluk uygulamalarının çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerin üreticilerine yöneliktir. Son olarak, işletmelerin işçilerine zaten sağlamaları gereken hakları kullandırmaları nedeniyle tüketiciler tarafından ödül beklmeleri önemli bir tezat oluşturmaktadır.

Sonuç

Günümüzde yasal düzenlemeler sayesinde işçiler çok sayıda yasal hakka sahip bulunmaktadır. Fakat işçilerin bu haklardan bazı durumlarda kendi istekleri ile yararlanmadıkları görülmektedir. Bu açıdan yasal mevzuatın getirdiği yaptırımlar bazı durumlarda hakların kullanılmasını sağlayamamaktadır. Çünkü işçiler yasal haklarını sosyal bir yapı içerisinde çeşitli faktörlerden etkilenerek kullanmakta veya kullanmamaktadır. Bu bir bilişsel değerlendirme sürecine işaret etmektedir. Fakat bu noktada hakların aynı zamanda işverenler tarafından uygulanmadığı da belirtilmelidir.

İşçilerin haklarını kullanma süreci, hakları kullanmanın fayda ve maliyetlerini dikkate aldıkları bir eşik modeli ile açıklanmaya çalışılmaktadır. İşçilerin haklarını kullanmak için karşılaştıkları maliyetler, hak ile ilgili bilgi toplama maliyeti ve işveren tarafından misilleme yapılmasından korkulması olarak görülmektedir. Faydalar ise, hakkı kullanmanın işçiye olan getirisidir. Bu süreci etkileyen faktörler ise işçi, iş, işveren ile ilgili faktörler ve genel ekonomik koşullar olarak değerlendirilmektedir.

İşçinin hakları ile ilgili bilgi sahibi olmaması, çeşitli kişilik özellikleri ve sınıf kaynaklı koşullar bu süreci etkilemektedir. Bunun yanında işverenlerin işçi hakları ile ilgili izledikleri doğrudan ve dolaylı stratejiler süreci etkilemektedir. Ayrıca işçilerin istihdam biçimleri hakların kullanılma sürecinde etkili olmaktadır. Örneğin belirli süreli ve geçici istihdam edilen işçilerin haklarını kullanma konusunda çekingen oldukları tespit edilmiştir. Son olarak enformel istihdam edilen işçiler zaten çoğu haklarını kullanmamayı kabul ederek çalışmaya başlamaktadır.

İşçiler üzerinde en büyük etkiyi genel ekonomik koşullar göstermektedir. İşsizlik düzeyinin yüksek olduğu ve işçilerin işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları sosyal yapılar, haklarını kullanmaktan kaçınmaya yönlendirmektedir. Bu durumda işçi, işini kaybetmemek için, işverenin istediklerini yapma ve uyumlu bir işçi olma baskısı yaşamaktadır. Çünkü dışarıda yerini alabilecek çok sayıda işsiz bulunmaktadır ve işini kaybettiğinde iş bulma olasılığı da düşüktür.

İşçilerin haklarını kullanmalarını destekleyen kurumların başında işçi sendikaları gelmektedir. Birçok araştırmada sendikaların işyerinde kuralların uygulanması konusunda başarı sağladığını göstermektedir. Ayrıca sendikalar işçilerin hakları konusunda bilgi sahibi olmasına da yardımcı olmaktadır. Bu fonksiyona sahip diğer bir kurum ise, işyeri kurullarıdır. İşyeri kurulları, daha çok iş sağlığı ve iş güvenliği konularında işletmelerde yer almakta ve bu konularda işçilerin haklarını kullanmalarına yardımcı olabilmektedir. Bu iki kurum işçilerin hakları konusunda etkili olmaktadır. Bu kurumların desteklenmesi çalışma mevzuatının uygulanmasında önem taşımaktadır. Ancak enformel sektörde istihdam gibi en temel yasal düzenlemelere bile uyulmayan çalışma biçimlerinde sendikal örgütlenme ve işyeri kurullarının etkinliği tartışmalıdır.

Diğer yandan işverenin işçilere ayrımcılık yapmasını engelleyen ve eşit davranmasını düzenleyen yasal yaptırımlar çözüm olarak önerilmektedir. Ayrıca işçinin işini kaybetme kaygısını azaltmak için iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler önem taşımaktadır. Gerçekten bu düzenlemeler çalışma mevzuatının işyerinde uygulanması ve işçilerin haklarını kullanmaktan kaçınmamalarında rol oynayabilir. Ancak hakların işçilerin bilişsel değerlendirmelerinin sonucu olarak yasal boyutun ötesinde anlamlar taşıyabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Son olarak, işçi veya işveren tarafından hukuk kurallarına uyulmamasına rağmen kuralların ortadan kalkmadığı belirtilmelidir.

KAYNAKÇA

Budd John, McCall Brian. (1997), The effect of unions on the receipt of unemployment insurance benefits, *Industrial & Relations Review*, Vol:50(3), s.478- 492.

Cooper, Cary L. (1998). The changing nature of work, *Community, Work & Famil.*, Vol:1(3), s.313-317.

Çelik Nuri. (2006). *İş Hukuku Dersleri*. Beta Yayınevi, İstanbul.

Dasgupta Sukti. (2001). “Employment security: Conceptual and statistical issues”, *InFocus Programme on Socio-Economic Security*. International Labour Office.

Demir Günnur. (2006). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Eaton Adrienne, Nocerino Thomas. (2000). The Effectiveness of Health and Safety Committees: Results of a Survey of Public-Sector Workplaces, *Industrial Relation*, Vol:39(2), s.265-290.

Erdut Tijen. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü, *Çalışma ve Toplum*, 2005/3(6), s.11-49.

Fortado Bruce, Salipante F. Paul. (1991). The Pratical View of Employee Rights, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol:4(2), s.87-106.

García-Serrano, Carlos, Malo, Miguel A. (2009). The impact of union direct voice on voluntary and involuntary absenteeism, *The Journal of Socio-Economics*, Vol:38, s.372-383.

Gueutal G. Hal, Taylor M. Elisabeth. (1991). Employee Pregnancy: The Impact on Organizations, Pregnant Employees and Co-Workers, *Journal of Business and Psycholog.*, Vol:5(4), s.459-476.

Gustman Alan, Steinmeier Thomas. (2005). Imperfect Knowledge of Social Security and Pensions, *Industrial Relation.*, Vol:44(2), s.373-397.

Jehn K., Weldon E. (1997). Managerial attitudes toward conflict: Cross-cultural differences in resolution styles, *Journal of International Management*, Vol:3, s.291-321.

Jolls Christine. (2004). The Role and Functioning of Public-Interest Legal Organizations In The Enforcement of The Employment Laws, *NBER Working Paper:10708*.

Koray, Meryem. (2008). *Sosyal Politika*. İmge Kitabevi, Ankara.

Kramer, Amit. (2008). Unions as Facilitators of Employment Rights: An Analysis of Individuals' Awareness of Parental Leave in the National Longitudinal Survey of Youth, *Industrial Relations*, Vol:47(4), s.651-658.

Nord, R. Walter. (1989). A Social Constructionist and Political Economic Perspective of Employee Rights, (içinde) Chimezie A.B. Osigweh, *Managing Employee Rights and Responsibilities*. Quorum Boks, New York, s.229-251.

Riley, Nicola-Maria. (1997). Determinants of union membership. A review, *Labour*, Vol:11(2), 265-301.

Rodgers, D. T. (1974). *The work ethic in industrial America: 1850-1920*. Chicago.

Sapancalı Faruk. (2002). Küreselleşme Bağlamında Çocuk İstihdamı ve Önlenmesine Yönelik Çabalar, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt:16, Sayı:4.

Virtanen M., Kivimäki M., Elovainio M., Vahtera J., Ferrie J.E. (2003), From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol:60, s.948-953.

Weil, David. (1991a). Regulating the Workforce: The Vexing Problem Implementation, *Advances in Industrial and Labor Relations*, Vol:30(1), s.247-286.

Weil, David. (1991b). Enforcing OSHA: The role of labor unions, *Industrial Relations*, Vol:30(1), s.20-36.

Weil, David. (2003). Individual Rights And Collective Agents: The Role Of Old And New Workplace Institutions In The Regulation Of Labor Markets?, *NBER Working Paper: 9565*.

Werhane, Patricia, Radin Tara, Bowie Norman. (2004). *Employment and Employee Rights*. Blackwell Publishing.

Kübra Doğan Yenisey. (2006). “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum*, 2006/4(11), s.63-81.

Yılmaz Fatih. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye’de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:7 Sayı 1 Yıl:2010, s.149-192.