



minerva
iş dünyası ve insan hakları derneği

iş DÜNYASI ve
İNSAN HAKLARI
PERSPEKTİFİNDE
İSTİHDAM

Hazırlanma Tarihi: **Nisan 2022**

Yayınlanma Tarihi: **Ekim 2022**



İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) Hakkında

Türkiye’de iş dünyası ve insan hakları alanını ana odağı yapan bağımsız ilk sivil toplum kuruluşu olan Minerva; Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ışığında sorumlu işletme davranışını teşvik etme, modern köleliğe karşı mücadele etme, şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunu ve hesap verebilirliğini savunmayı amaçlamaktadır. Bu hedef doğrultusunda küresel değer zincirlerinde çok uluslu şirketlerin ve tedarikçilerinin ticari faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları ihlallerini önlemek, azaltmak veya çözmek için çalışmalar yürütmektedir.

Minerva, tüm kamu, özel ve sivil aktörler arasında bir diyalog kurarken; uluslararası en iyi uygulamalardan edindiği yerel bilgi birikimini kullanarak uygulanabilir, elverişli ve pratik çözümler geliştirmek ve uygulamak için tüm paydaşlarla birlikte çalışmayı hedeflemektedir.



Bu rapor Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu raporun içeriğinden yalnızca Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği’nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Tasarım: **MYRA**

www.myra.com.tr

İŞ DÜNYASI ve
İNSAN HAKLARI
PERSPEKTİFİNDE
İSTİHDAM

Giriş ve Kapsam 4

6

Yasal Düzenlemeler

Genel Çerçeve, 7

Uluslararası Düzenlemeler, 7

Ulusal Mevzuat, 8

İçindekiler

9

Türkiye’de İstihdam Alanındaki Güncel Durum ve Karşılaşılan Sorunlar

*Mülteciler ve Sığınmacılar, **10***

*Kayıt Dışı İstihdam, **11***

*Bağımsız Çalışanlar (Gig Economy), **12***

*Mevsimlik Tarım, **15***

*İş Sağlığı ve Güvenliği, **16***

*Sendikal Haklar, **20***

23

Önerilerimiz

Giriş ve Kapsam

Devletlerin uluslararası hukuktan kaynaklanan insan haklarını koruma ödevi, devletlerin insan haklarına saygı göstermelerini ve bunları korumalarını gerektirmektedir. Bu ödev aynı zamanda şirketler de dahil olmak üzere üçüncü taraflar tarafından gerçekleştirilecek insan hakları ihlallerine karşı da devletlerin etkili politikalar geliştirerek ve yasal düzenlemeler yoluyla insan haklarını koruma yükümlülüğünü kapsamaktadır. Bununla birlikte, özellikle faaliyetleri grup şirketleri ve tedarik zincirleri eliyle dünyanın farklı bölgelerine yayılmış olan çok uluslu şirketlerin etki alanlarının genişliği değerlendirildiğinde, devletin insan haklarını koruma ödevinin ötesinde, insan haklarına saygı gösterme konusunda şirketlerin de bazı sorumlulukları etkin bir şekilde yüklenmesi gereği ortaya çıkmıştır.

Bu temelde, çok uluslu şirketler başta olmak üzere, şirketlerin küresel tedarik zincirlerindeki faaliyetlerin insan hakları üzerindeki muhtemel etkilerini ve ihlal risklerini tespit etmelerini, meydana gelebilecek insan hakları ihlallerini önlemeyi, azaltmayı ve telafi mekanizmaları oluşturmalarını zorunlu kılan insan hakları durum tespiti (*human rights due diligence*) yasa çalışmaları da şirketlerin insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğünü bağlayıcı hukuk kuralları ile yasal bir zemine aktarmaktadır. İsviçre'de¹, Avrupa Birliği (AB) genelinde² ve Hollanda³, Almanya⁴ ve Fransa⁵

gibi birçok AB ülkesinde kabul edilen ve şirketlerin küresel tedarik zincirlerinde meydana gelen çeşitli insan hakkı ihlallerinin tespit edilmesi, engellenmesi, gereken denetimin yapılması ve şirketlerin hukuki ve cezai sorumluluğuna ilişkin bu yasal düzenlemeler kapsamında iş dünyası aktörlerinin, özellikle çok uluslu şirketlerin, küresel tedarik zincirleri boyunca çocuk işçiliği, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık, modern kölelik, zorla çalıştırma, temiz çevre, adil ücret ve sendikal haklar gibi insan hakları konularında sorunlara sebebiyet verebilecek uygulamalardan kaçınma ve bu sorunların önlenmesi için gerekli önlemleri alma yönünde sorumlulukları söz konusudur.

Türkiye'de istihdam alanında halihazırda var olan modern kölelik, adil ücrete ulaşamama, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal hakların kullanılmasının önündeki engeller, çocuk işçiliği, kadın ve mülteci/göçmen emeğinin sömürülmesi gibi birçok insan hakları sorunu, Covid-19 sürecinde etkilerini daha şiddetli bir şekilde göstermiştir. Son yıllarda Türkiye'de yaşanan ekonomik daralma ve istikrarsızlığın da etkisi ile Covid-19 sürecinde yaşanan iş ve gelir kayıpları, kayıt dışı çalışmanın artması, alternatif yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, yaşam maliyetleri artarken ortalama ücretlerin düşerek asgari ücrete yaklaşması, belirli sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmayarak üretimin devam ettirilmesi gibi nedenler,

Covid-19'dan olumsuz etkilenen alanların başında istihdama ilişkin hususların gelmesine neden olmuştur.

Yukarıda sayılan problemler doğrultusunda, bu bilgi notu çerçevesinde Türkiye'de istihdam ve iş dünyası ve insan hakları ilişkisi analiz edilirken, özellikle Covid-19 sürecinin istihdam üzerindeki etkileri üzerinde durulmuş, Covid-19 süreci ile etkilenen iş kolları ve istihdam sorunları kayıt dışı ekonomi, bağımsız çalışanlar (*gig economy*), iş sağlığı ve güvenliği ve sendikal haklar kapsamında değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası düzenlemeler ile ulusal düzenlemeler ve politikalar dikkate alınarak mevcut sorunlar belirli ana başlıklar altında incelenmiş ve çocuk işçiliği⁶, kadın emeği⁷, sağlık çalışanları ve evden çalışanlar gibi Covid-19 sürecinden etkilenen diğer istihdam konuları kapsam dışında bırakılmıştır. Şirketlerin faaliyetleri kapsamında çalışanlar tarafından karşılaşılan problemler ve hak ihlalleri, güncel ve öne çıkan sorunlar, genel bir araştırmanın yanı sıra, Covid-19 sürecinde medya ve kamuya açık diğer kaynak taramaları da dahil edilerek incelenmiştir.

***Yasal
Düzenlemeler***

Genel Çerçeve

İşçi hakları ve iş yeri ile ilgili haklar evrensel kabul görmüş insan haklarının yanında işçilerin özel olarak gözetilmiş olduğu sosyal haklardır. Türkiye'nin 2000 yılı itibariyle imzacısı olduğu Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin⁸ 6. maddesi, sözleşmeye Taraf devletlerin çalışma hakkını tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirlerin, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermesi gerektiğini düzenlemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu konuda uluslararası bağlamda öncü kuruluş olup, Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşmelerinde kimsenin zorla çalıştırılmayacağını⁹; çalışanların örgütlenme¹⁰ ve toplu sözleşme yapma hakkını¹¹; kadın ve erkek işçilerin eşit muameleye tabi tutulacağını ve eşit ücrete hak kazanacağını¹²; kimsenin ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, sosyal köken gibi nedenlerle ayrımcılığa uğramayacağını¹³; çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesini¹⁴ ve asgari çalışma yaşını¹⁵ düzenlemiştir. Bu bağlamda

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın öncülüğünde, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin de bir parçası olarak, çeşitli eylem planları kabul edilmiş ve bu çerçevede 2012 yılı itibariyle dünya standartlarıyla uyum sağlamak amacıyla gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Bu kapsamda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 6289 sayılı Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Bütün bu düzenlemelere rağmen görülmektedir ki, Türkiye'de istihdam konusunda öne çıkan sorunlar bahsi geçen bu hakların halen uygulamada bir birlik içerisinde güvence altına alınamamasından kaynaklanmaktadır.

Uluslararası Düzenlemeler

Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke¹⁶ olarak sosyal hakların gündeme geldiği İkinci Dünya Savaşı sonrası sürekli değişmekte olan düzende yaşanan gelişmelere ayak uydurduğu görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye, gerek yasa yapma süreçleri gerek iyi iş yeri uygulamaları sırasında aşağıda belirtilen taraf olduğu düzenlemeleri temel almaktadır:

- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi¹⁷ ve Ek Protokolleri¹⁸
- Avrupa Sosyal Şartı¹⁹
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme²⁰
- Siyasi ve Medeni Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme²¹
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili Sözleşmeleri²²
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (BM Rehber İlkeleri)²³
- Çok Uluslu Şirketler için Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü İlkeleri (OECD İlkeleri)²⁴
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları²⁵

Ulusal Mevzuat

İstihdam ile ilgili temel haklar Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda²⁶ (Anayasa) düzenlenmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiş, üçüncü bölümünde ise çalışma hakkı ve ödevi²⁷, küçüklerin ve kadın işçilerin korunması ile dinlenme hakkı²⁸, sendika kurma hakkı²⁹, toplu iş sözleşmesi hakkı ve toplu sözleşme hakkı³⁰, grev hakkı ve lokavt³¹, adil ücret³² ve sosyal güvenlik hakları³³ gibi sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler düzenlenmiştir.

8

Kanunları Anayasa'ya uyumlaştırma çabaları çerçevesinde, 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile aynı tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2001'de Anayasa'nın 51. maddesinde yapılan değişiklikle o zamana kadar sadece işçi ve işverenlere tanınan sendika kurma hakkı tüm çalışanlara tanınmış ve akabinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Aynı şekilde 2010 Anayasa değişikliği ile 53. maddede yapılan değişiklikle memur ve kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı tanınmış ve akabinde bahsi geçen kanun Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme

Kanunu şeklinde değiştirilmiştir.³⁴ 1474 sayılı İş Kanunu çağın ekonomik ve sosyal gerekliliklerine cevap veremeyince AB ve ILO normlarına uyum amacıyla 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2011 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile de hizmet sözleşmeleri daha geniş bir şekilde düzenlenmiştir. Benzer şekilde AB ve ILO normlarına uyum amacıyla 2012 itibariyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili bütün iş sağlığı ve güvenliği normlarını yürürlükten kaldırmıştır. Bu süreçte 2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiş ve 2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu çıkarılmıştır. Bunların dışında 2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamı dışında Türkiye'de belki de güncelde en çok uygulama bulan yabancıların çalışma izni meselesi 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ayrıca 2004 tarihli 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 117. maddesi kapsamında "İş ve Çalışma Özgürlüğünün Engellenmesi" bir suç olarak düzenlenmiştir.

Yukarıda da kısaca bahsedildiği üzere Türkiye bu alanda kanun yapma pratiğini dünyada yaşanan gelişmeler odağında geliştirmiş olsa da BM Rehber İlkeleri, Çok Uluslu Şirketler için OECD İlkeleri ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ışığında mevzuat açısından oldukça geride kaldığı gözlemlenmektedir.³⁵

***Türkiye'de
İstihdam Alanındaki
Güncel Durum ve
Karşılaşılan Sorunlar***

Mülteciler ve Sığınmacılar

Türkiye, **coğrafi yapısı itibarıyla göç veren ve alan ülkeler arasında bir köprü konumundadır**³⁶; hatta son yıllarda transit geçiş ülkesi olmanın yanı sıra göç alan hedef ülke olma durumuna geçmiştir. Irak ve Suriye’de gerçekleşen iç savaşlar sonrası ise yabancıların Türkiye’de çalışması konusu yoğun bir şekilde gündeme gelmiştir. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre 2020 yılında toplam 29’dan fazla farklı uyruktan 123.574 yabancı için işverenler tarafından çalışma izni başvurusu yapılmıştır.**³⁷

Savaş öncesi dönemde de Afganistan, İran, Irak, Türk Cumhuriyetleri ve Afrika’dan çok sayıda göçmen gelmiştir. Şu anda ise özellikle Suriye’den gelen tahminen 2 milyona yaklaşan sığınmacı ciddi problemlerle karşı karşıya kalmaktadır.³⁸ Türkiye, 3,6 milyon kişilik kayıt altına alınmış geçici koruma statüsünde Suriye uyruklu zorunlu göçmen nüfusu ile, **dünyadaki en büyük mutlak mülteci nüfusuna sahip ülkedir.**³⁹

Türkiye, 1951 tarihli BM Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme’yi 24 Ağustos 1951 tarihinde imzalamıştır. Türkiye aynı zamanda, mülteci statüsüne sahip olma konusunda Cenevre Sözleşmesi’nde

bulunan coğrafi ve zamansal kısıtlamaları ortadan kaldıran 1967 tarihli Mültecilerin Statüsüne Dair Protokol’e de 1968 yılında taraf olmuştur; fakat bu protokolü onaylarken coğrafi sınırlamanın geçerli olmaya devam edeceğini beyan etmiştir. Coğrafi sınırlamanın geçerli olmaya devam etmesi Türkiye’nin Avrupa ülkeleri dışından gelen sığınmacılara ‘mülteci statüsü’ tanımayacağı anlamına gelmektedir; bu nedenle Türkiye’de bulunan Suriye uyruklu sığınmacılara mülteci statüsü verilmemekte, bunun yerine Bakanlar Kurulu kararı ile kişiler ‘geçici koruma’ altına alınmaktadır.

G **Geçici Koruma Yönetmeliği’nin 33(2)(a) maddesi uyarınca geçici koruma kapsamındaki Suriye uyruklu kişiler, Türkiye’de bir geçici barınma merkezinde veya belirli bir yerde ya da Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen bir ilde ikamet etmek zorundadır, aksi halde geçici koruma statülerini kaybetme tehlikeleri bulunmaktadır.** Hükümet,

mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışabilecek geçici koruma kapsamındaki kişi sayısına sınırlama ya da kota koyabilmekte ve geçici koruma kapsamındaki kişilerin kayıtlı oldukları ilin dışına seyahat etmeleri için izin almalarını şart koşarak dolaşım özgürlüğünü sınırlandırmaktadır.⁴⁰ Geçici koruma altındaki Suriye uyruklu kişilerin Türkiye’de çalışabilmek için istisnalar dışında çalışma izinlerinin olması

Yıl	İzin Türü			Toplam
	Sürelili	Süresiz	Bağımsız	
2011	17.318	132	16	17.466
2012	32.191	79	9	32.279
2013	45.721	93	9	45.823
2014	52.197	95	3	52.295
2015	64.402	115	4	64.521
2016	73.410	115	24	73.549
2017	87.150	19	13	87.182
2018	115.826	4	7	115.837
2019	145.232	0	0	145.232
2020	123.574	0	0	123.574

Tablo 1: Çalışma İzinlerinin Yıl ve Türlerine Göre Karşılaştırılması

(Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancıların Çalışma İzinleri, 2020.)

gerekmektedir. Bu çalışma iznine başvuru en erken geçici koruma kaydından 6 ay sonra gerçekleştirilebilir ve **2022 yılı için 515,70 TL⁴¹ tutarında bir harç bedeline tabidir.**

Türkiye’de bulunan Suriye uyruklular kampların (resmi adıyla Geçici Barınma Merkezleri) kapatılması sonrası tarım sektöründe özellikle de Suriye’ye komşu olan güneydoğu illerinde iş bulmuştur.⁴² Mevsimlik tarım ya da hayvancılık sektörlerinde ise geçici koruma kapsamındaki Suriye uyruklu işçiler ya da işverenleri çalışma izni muafiyet belgesi başvurusunda bulunabilmektedir. Bu sektörlerde çalışma izni almanın zorunlu olmaması kayıt dışı istihdama katkı sağlamakta ve daha ucuz iş gücü sağlayan sığınmacı işçilerin insana yakışmayan standartlarda çalışmalarına sebep olmaktadır.⁴³ Ücretlerdeki düşüş özellikle sığınmacıların yoğun olarak bulunduğu bölgelerde yaşayan işçilerin işsizlik problemini arttırmakta ve toplumsal olarak Suriye uyruklu kişilere karşı olan tutumu da kötüleştirilmektedir.⁴⁴

Uygulamada karşılaşılan bir başka sorun ise Afgan ve İran uyruklu kişilerin 2018 itibarıyla geçici koruma statüsüne tabi bireyler kapsamında çıkarılması ve başvurulara bakma görevinin BM Mülteciler Yüksek Komiserliği’nden İç İşleri Bakanlığı’na bağlı İl Göç İdarelerine devredilmesidir. Bu süreçte başta genç Afgan erkekler olmak üzere,

Afganistan ve İran’dan Türkiye sınırları içerisine gelen aileler ve bireyler kimlik belgesi alamamakta, dolayısıyla barınma, sağlık hizmetlerine erişim, sosyal destekler, eğitim ve istihdam gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamamaktadırlar. Sadece 2018 Ocak ve Mart ayında Türkiye’ye giriş yapan Afganistan vatandaşlarının sayısının 20 bine yaklaştığından bahisle, Afganistan ve İran göçmeni mültecilerin de Türkiye’nin bir gerçeği olduğunun kabul edilmesi ve bu yönde gerekli alt yapı çalışmalarının yapılması gerekmektedir.⁴⁵

Kayıt Dışı İstihdam

*Kayıt dışı ekonomi, devlet tarafından düzenlenmeyen, yasallaştırılmayan ve korunmayan farklılaştırılmış ekonomik faaliyetler, girişimler, işler ve işçiler olarak tanımlanmaktadır.*⁴⁶

İnsan hakları açısından kayıt dışı ekonomi, ekonomik kayıt sisteminde görünmeyen her türlü hizmet ve emtia üretimi, yurt dışından kayıt dışı yollarla elde edilen ürünler, insan kaçakçılığı, her türlü kaçakçılık faaliyetleri ve bu yolla Türkiye’de çalışan insan gücü, nüfuzu kötüye kullanarak yasal çerçeve dışında avantaj sağlamaya yönelik süreçler, rüşvet alma, konum, yetki ve sorumlulukları kullanma olarak tanımlanabilir.⁴⁷

Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler tarafından Eylül 2015’te kabul edilerek Ocak 2016’da yürürlüğe giren Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nın⁴⁸ (SKA), **Yoksulluğa Son (SKA 1), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (SKA 5), Eşitsizliklerin Azaltılması (SKA 10), Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar (SKA 16) ve Amaçlar için Ortaklıklar (SKA 17)** amaçları da kayıt dışı ekonomik faaliyetlerle ilgili sorunların üstesinden gelmek dahil olmak üzere sosyal adaletin sağlanmasıyla ilgilidir.⁴⁹



Türkiye’de yapılan çalışmalar, gayri safi milli gelir hesaplamalarında⁵⁰ kullanılan ve bilinen istatistiksel yöntemlere göre tahmin edilemeyen, gelir getiren ve kamu otoritelerinin kontrolü dışında⁵¹ gerçekleşen ekonomik işlem veya faaliyetlere atıfta bulunarak kayıt dışı ekonominin daha kesin bir tanımını yapmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan milli gelir, istihdam ve işsizlik verilerine ilişkin makroekonomik büyüklüklere bakıldığında, bu göstergeler vergilendirilebilir gelirlerin eksik beyan edilmesi, sosyal güvenlik kurumlarına kayıt olunmaması ve düzenlenmiş dokümantasyon sırası ile uyumsuzluk olarak görülebilir. Ayrıca sürekli nüfus artışı, toplumun değişen demografik yapısı, ekonomik birimlere katılan aktörlerin eğitim düzeyi gibi unsurlar Türkiye genelinde kayıt dışılığa yönelmenin belirleyicileri arasında sayılmaktadır.⁵²

ILO verilerine göre⁵³, Türkiye kayıt dışı ekonominin tüm alanlarında istatistiklerin üst sıralarında yer almaya devam etmektedir. Kayıt dışılık özellikle hizmet ve sanayi sektörlerinde olmakla birlikte, özelleştirme, kamu ihaleleri ve taşeronluk yoluyla dolaylı olarak kayıt dışı istihdama neden olduğu da gözlemlenmektedir. Bu anlamda inşaat sektörü kayıt dışılığın en yoğun olduğu alanlardan biridir.⁵⁴

Kayıt dışı ekonomiye katkıda bulunan diğer bir faktör ise Türkiye’deki bir süredir devam etmekte olan ekonomik daralma ve istikrarsızlıktır. Yaşanan bu süreç, 2022 yılında önemli bir Türk Lirası devalüasyonuna ve (devam eden enflasyon nedeniyle olumlu etkisi azalmış olan) asgari ücrette artışa yol açmıştır. İşveren maliyetinin de artmasına neden olan asgari ücret artışı, işveren tarafından katlanılmak istenmeyen ekonomik yükler nedeniyle işçileri kayıtlı sektörün dışına itmiştir.

TÜRK-İŞ’in Mart 2022 verilerine göre⁵⁵ dört kişilik bir aile için açlık sınırı, asgari ücretin **300 TL** üzerine çıkarak **4.928,08 TL**, yoksulluk sınırı ise **16.052 TL** olarak belirlenmiştir.

Asgari ücretin açlık sınırında olması, temel tüketim mallarının pahalı olması ve yüksek işsizlik oranı, özellikle genç işsizliği insanların geçimlerini sağlamasını zorlaştıran faktörlerdendir. 2011 yılındaki savaş sonrası Suriye ve Afgan uyruklu sığınmacıların sayılarının artması da kayıt dışı istihdamda artışa sebep olmuştur; zira sığınmacılar yüksek oranda güvencesiz bir şekilde çalıştırılmaktadır.⁵⁶

Kayıt dışı ekonominin olduğu sektörler ise mevsimlik tarım, çiftçilik ve hayvancılık, insan kaçakçılığı ve ev işleridir.

Tarım, ormancılık, balıkçılık endüstrisi (**2020 için %83,46**); inşaat ve bayındırlık işleri (**2020 için %34,72**); kültür, sanat, eğlence ve spor (**2020 yılı için %32,80**) TÜİK’e göre kayıt dışı istihdam ve emek sömürsünde başı çeken sektörlerdir.⁵⁷

Uygulamada gözlemlenen kayıt dışılığın yaygınlaşmasıyla işçilerin örgütlenmesinin de fiilen önüne geçilmekte olduğunun da altı çizilmelidir.

Bağımsız Çalışanlar (Gig Economy)

İngilizce’deki ‘gig economy’ kavramının Türkçe’deki karşılığı olabilecek ‘bağımsız çalışma’ veya ‘esnek çalışma’ modeli, özellikle dijital teknolojilerin gelişmesi ile ve Covid-19 döneminde yaygınlaşan bir iş yapma biçimidir. Bu çalışma modeli veya gig ekonomi, **“bireylerin, kısa süreli işler bulmak ve gerçekleştirmek için uygulamalara ve/veya internet sitelerine erişim sağlayarak tamamladığı ve genellikle üç tarafın bulunduğu bir iş ilişkisi”** olarak tanımlanabilir.⁵⁸ Serbest (freelance) çalışanlar, dönemlik projelerde çalışanlar, yarı zamanlı çalışanlar ve geçici ve kısa süreli

Giderek yaygınlaşan esnaf kurye sistemi, işçiler açısından yukarıda sayılan giderler de göz önüne alındığında asgari ücrete yakın, hatta asgari ücretten az maaş olanağı sunmakta, aynı zamanda çalışanları kıdem tazminatı, sağlık ve kaza sigortası, işsizlik sigortası, yıllık izin, yemek ücreti ve toplu sözleşme gibi birçok haktan mahrum bırakmaktadır. Şirketlerin bir kısmı belirli bir paket sayısına ulaşmak şartıyla çalışanlarına sabit bir gelir sunarken, birçoğu paket başına ücret sunmaktadır. Sektörde çok sayıda motor kurye olması sebebiyle daha fazla paket taşıyarak daha fazla para kazanma imkanının da düşük olduğu esnaf kuryelik sistemi, Türkiye’de 2022 yılında ücret artışı ve kadrolu istihdam talepli birçok protestoya neden olmuştur.⁶³

2022 yılında Türkiye’de son 20 yılın en yüksek enflasyon seviyesine ulaşılan ekonomik ortamın da etkisiyle, yukarıda açıklanan gider kalemlerinin maliyetlerinin artması ve asgari ücret %50 oranında artarken özel sektördeki ücret artışlarının bu oranın çok altında kalması, e-ticaret şirketlerinin teslimat ve motor kurye çalışanlarının ücret artışı talepli ve esnaf kurye sistemine karşı protestolarına ve iş durdurmalarına neden olmuştur.

Bu protestoların ardından diğer e-ticaret şirketlerinin teslimat işçileri de şirketlerin sunduğu %10'luk zam oranına karşılık iş durdurma eylemlerine ve protestolara başlamıştır.⁶⁵ Yine bir kargo firmasında paket başına ödenen 3,75 TL ücretin 2022 yılında 1 TL artış ile 4,75 TL'ye çıkarılması çalışanlar tarafından protesto edilmiştir.⁶⁶ Türkiye'nin en büyük kargo şirketlerinden birinde çalışan işçiler ise *"iş ortağı sistemi adı altında hiçbir güvencesi olmadan çalıştıklarını, parça başı ücret aldıklarını, parça sayılarının da birçok şubede çok düşük olması sebebiyle asgari ücretin altında gelir elde ettiklerini"* belirterek şirketin %17 oranındaki zammına karşı protestolara başlamış, şirket ise zam talep eden 20 kişinin sözleşmesini feshetmiştir.⁶⁷ Benzer şekilde, Türkiye'nin yine büyük ölçekli çevrimiçi yemek siparişi sitelerinden birinde çalışan ve yüksek enflasyon sebebiyle %40 zam talep eden motor kuryeler mevcut durumda hak edişlerinin 9 bin TL + KDV olduğunu ancak tüm giderlerini karşıladıktan sonra kendilerine 2 bin 500 TL kaldığını, yaptıkları işlerin çok riskli olduğunu, kendilerine verilen motorların paket yoğunluğuna dayanıklı olmadığını,

esnaf kurye modeli adı altında sigortasız, güvencesiz, esnek ve sendikasız çalışmaya zorlandıklarını aktarmışlardır.⁶⁸

Türkiye’de olduğu gibi yurt dışında da yaygın olan bağımsız çalışma modeli ile işçilerin maruz kaldığı güvencesiz çalışma koşullarına ilişkin Türkiye’de henüz bir yasa çalışması ve/veya yargı içtihadı olmamakla birlikte, İngiltere’de 2021 yılında akıllı telefon uygulaması üzerinden taksi ve kurye hizmeti veren bir şirketin sürücülerinin 'bağımsız yüklenici' sınıflandırması yerine işçi olarak sınıflandırılması gerektiğine dair önemli bir mahkeme kararı verilmiştir. Sürücüler tarafından asgari ücret, hafta tatili, kıdem ve ihbar tazminatı gibi hakların sağlanmadığı gerekçesi ile açılan davada, Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi, söz konusu iş ilişkisinde yolculuk ücretlerinin tek taraflı belirlenmesi, sürücülerin yolculuk ücreti ve sözleşme şartları üzerinde söz hakkının bulunmaması, sürücülerin yolcu ve rota seçimi imkanının bulunmaması ve düşük puanlı sürücülerin uygulamadan çıkarılması gibi koşullar nedeniyle hizmet sürecini ilgilendiren konularda şirketin belirleyici olduğunu ve bu sebeple şirket tarafından ileri sürüldüğü gibi bir iş ortaklığından ziyade bağımlı bir iş ilişkisinin varlığını tespit etmiştir.⁶⁹ Böylelikle, sürücüler için iş hukukundan doğan asgari ücret, hafta tatili ücreti ve diğer haklardan yararlanma olanağı doğmuştur.⁷⁰

Örneğin Şubat 2022’de Türkiye’deki büyük ölçekli e-ticaret şirketlerinden birinde çalışan teslimat işçilerinin, şirketin %11 oranındaki ücret artışına karşılık zam talebiyle protestolara başlamasının ardından, şirket çalışanların %38,8’lik zam taleplerini kabul etmiştir.⁶⁴

Benzer şekilde, 2021'de Hollanda'da da aynı şirketin sürücülerinin serbest meslek sahibi olarak kabul edilemeyeceği ve tüm sürücülerin şirket çalışanı olarak gösterilmesi gerektiğine dair bir mahkeme kararı verilmiştir. Şirket tarafından yapılan savunmada, şirketin yalnızca yolcularla sürücülerini buluşturma hizmeti veren bir platform olduğu belirtilirken, kararı veren mahkeme, "serbest meslek çalışanlarının kendi ücretlerini, çalışma şartlarını ve çalışma şeklini belirleyebilirken uygulama aracılığıyla çalışan şoförlerin bunların hiçbirini belirleyemediği, bu unsurların şirket tarafından belirlendiği" ve bu sebeple şirket ile şoförler arasındaki ilişkinin işçi-işveren ilişkisindeki unsurları taşıdığına karar verilmiştir.⁷¹

MAHKEME KARARI

Avrupa Komisyonu'nun 09.12.2021 tarihinde yayınlamış olduğu "Platform Çalışmasında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin AB Direktifi Teklifi"⁷² (Direktif Teklifi) ise bağımsız çalışma modeli ile ilgili olarak başlatılan yasa çalışmaları arasında yer almaktadır. Dijital çalışma platformları aracılığıyla çalışan kişilerin istihdam durumunu doğru bir şekilde belirlemeye yönelik önlemler içeren Direktif Teklifi, çalışanların sosyal hakları açısından dijital platformlara yeni yükümlülükler getirmektedir. Direktif Teklifi'nin temel amaçları arasında, dijital platform çalışması bağlamında şeffaflık ve izlenebilirliği sağlamak ve sınır ötesinde faaliyet gösterenler de dahil olmak üzere dijital platformlar aracılığıyla çalışan tüm çalışanlar için geçerli standartların uygulanması yer almaktadır. Direktif Teklifi öncelikli olarak Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından görüşüldükten sonra kabul edilmesi halinde üye devletlerin **düzenlemeyi iç hukuklarına aktarmak için iki yılları olacaktır.**

Mevsimlik Tarım

TBMM mevsimlik tarım işçilerine dair araştırma komisyonunun 2015 tarihli raporu⁷³ mevsimlik tarım işçisini "**kendisinin ya da başkasının tarım alanında ekim, yetiştirme, ilaçlama, hasat gibi tarımsal üretimin herhangi bir aşamasında**

çalışan, ücretli/yevmiyeli veya aynı ödeme karşılığı, sözleşmeyle veya sözleşme olmaksızın, o ülkenin vatandaşı ya da göçmen olup sürekli ya da gezici mevsimlik çalışan kişi"

olarak tanımlanmaktadır. Yine rapora göre; "Genellikle Doğu ve Güneydoğu bölge illerinden göç sürecine katılan mevsimlik gezici tarım işçileri Türkiye'nin yaklaşık 50 ilinde yılın belirli zamanlarında toprak hazırlığı, ekim, dikim, çapalama, ot alma, ilaçlama, sulama ve hasat gibi başlıca işlerde çalışmaktadırlar. Ortalama çalışma sürelerinin 6-7 ay olduğu görülmektedir."⁷⁴ İşçiler bu süre zarfında ikamet ettikleri bölgelerde tarım araçları ile ücret ve bölge konusunda anlaşıp, tarım araçlarının iletişim halinde olduğu tarla sahipleri ve üreticilerin tarlalarında çalışmak üzere aileleri ile birlikte belirlenen illere mevsimsel olarak göç etmektedir. Yol, yemek, elektrik, su gibi temel ihtiyaçlarını kendileri sağlayan işçiler ya çadırlarda ya da tarla sahiplerinin kendilerine sağlamış olduğu evlerde konaklamaktadırlar. Uzun süre kırsal kökenli olan ve kırsal eşitsizliklerden kaynaklanan mevsimlik gezici tarım işçiliği günümüzde aynı zamanda kent yoksullarının ve Suriye'de yaşanan iç savaşla birlikte Türkiye'ye gelen ve geçici koruma altında bulunan Suriye uyruklu kişilerin de etkin olarak katıldığı bir iş gücü haline gelmiştir.⁷⁵

4857 sayılı İş Kanunu'nun⁷⁶ mevsimlik tarımı da kapsayan "İstisnalar" başlıklı 4. maddesi ile, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerleri ve aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri ve iş ilişkileri, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmakta ve mevsimlik tarım işçilerinin iş ilişkileri Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak mevsimlik tarım işçilerinin çoğunlukla iş sözleşmesi olmaksızın ve kayıt dışı çalışmaları onları Borçlar Kanunu'nun getirdiği haklardan mahrum bırakmakta, İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemeleri ise iş sözleşmesi, asgari ücret, hafta sonu tatili, yıllık izin, hastalık izni, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve günlük maksimum çalışma süresi gibi birçok haktan mahrum bıraktığı gibi aynı zamanda mevsimlik tarım işçilerinin sosyal sigortalar kapsamına girmelerinin ve sosyal haklardan yararlanmalarının da önüne geçmektedir.

Günde 14 saati aşan zor çalışma koşulları, beslenme bozuklukları, hijyen sorunları ve sağlık hizmetlerine erişememe gibi sebeplerden dolayı mevsimlik tarım işçilerinin insan onuruna yakışmayan şartlarda çalıştıkları ve bu çalışmanın modern köleliğin bir parçası olduğu söylenebilir.

Örneğin, İzmir Torbalı'da mevsimlik tarım işçisi olarak çalışan Güneydoğu bölgesinden gelen ve aralarında Suriyeli mültecilerin de bulunduğu çalışanlar, kadın işçilerin günlük 110 TL, erkek işçilerin ise 125 TL yevmiye aldıklarını, bu tutarın ayın her günü çalışsalar dahi asgari ücrete denk gelmediğini ifade etmişlerdir. Sigortasız çalıştırıldıklarını belirten işçiler, sabah 5'te servislere bindiklerini, tarlanın mesafesine göre 1-1,5 saati yolda geçirdikten sonra günlük en az 9-10 saat çalıştıklarını, 15-20 kişilik dolmuşlara 30 kişinin bindiğini ve sadece yarım saat yemek molası vererek çalıştıklarını belirtmişlerdir.⁷⁷

Bir diğer önemli bir konu da memleketlerinde bırakılamayan çocukların da aileleri ile beraber tarım alanlarına gelmesi ve dolayısıyla çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olan tarımda çocuk işçiliğinin ortaya çıkmasıdır. Çalışan çocuklar eğitime erişememekte, sağlık ve gelişim problemleri yaşamaktadır. Özellikle tarımsal ortamlarda çocuk

işçiliği, insani olmayan koşullarda istihdam ve çok az veya hiç güvence olmaksızın mülteci istihdamı öne çıkan sorunlardır. Covid-19 ve uzaktan eğitim gibi faktörler göz önüne alındığında, tarım sektörünün Covid-19 kısıtlamalarından muaf olması ve işçilerin Türkiye genelinde dolaşımına devam etmesi nedeniyle 2019-2021 döneminde özellikle tarımda çocuk işçiliğinde önemli bir artış olduğu söylenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (**İSG Kanunu**) 2012 yılında yayımlanmıştır. 2012 yılından önce, iş sağlığı ve güvenliği konuları İş Kanunu, ilgili yönetmelikler ve diğer ilgili kanunlar ile düzenlenirken, İSG Kanunu, faaliyet alanı veya çalışan sayısına bakılmaksızın hem kamu sektöründe hem de özel sektördeki bütün işler ve iş yerlerine ilişkin düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte, İSG Kanunu, ev hizmetlerinde çalışan kişilere, kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapan kişilere ve cezaevleri ve benzeri kurumlarda çalışanlara uygulanmamaktadır. **İSG Kanunu, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla işverenlerin ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.**

İSG Kanunu'nda, işverenin iş yerinde var olan ve meydana gelebilecek tehlikelere karşı işverenin risk değerlendirmesi yapması gerektiği ve iş sağlığı ve güvenliğini tesis etmek için gereken tüm tedbirleri almaktan sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda işveren, risklerden kaçınmak, kaçınılmaz riskleri değerlendirmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işi ve çalışma koşullarını kişilere uygun hale getirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli madde veya prosedürleri tehlikeli olmayan veya daha az tehlikeli madde ve prosedürlerle değiştirmek, çalışanlara uygun eğitim ve talimat vermek ve benzeri sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Ayrıca işveren, işle ilgili konularda çalışanların güvenliğini ve sağlığını sağlamakla yükümlü olup gerekli düzenlemelerin yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, güvenlik ve sağlıktan sorumlu personelin görevlendirilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, risk değerlendirmesi, mevzuat uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin uygulanması gibi önlemler dâhil olmak üzere çalışanların güvenliğinin sağlanması ve sağlığının korunması için gerekli tedbirleri almak zorundadır.

İSG Kanunu'ndaki detaylı düzenlemelere rağmen uygulamada iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin tam olarak uygulanmaması, denetim eksikliği, caydırıcı olmayan cezalar ve gerekli yaptırımların uygulanmaması Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığı oranlarının çok yüksek seyretmesine neden olmaktadır.

Bununla birlikte iş kazaları ve ölümlerde her yıl sürekli olarak bir artış söz konusudur. 2018'de meydana gelen iş kazaları İSG Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 2012'ye göre **%475** oranında artmıştır.⁷⁸

Yıllar	İş Kazası Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı	İş Kazası Sıklık Hızı (1 Milyon İş Saatinde)
2000	74.847	731	7,36
2001	72.367	1.002	5,81
2002	72.344	872	5,56
2003	76.668	810	5,46
2004	83.830	841	5,52
2005	73.923	1.072	4,27
2006	79.027	1.592	4,03
2007	80.602	1.043	3,61
2008	72.963	865	3,10
2009	64.316	1.171	2,76
2010	62.903	1.444	2,46
2011	69.227	1.563	2,45
2012	74.871	744	2,43
2013	191.389	1.360	5,88
2014	221.366	1.626	6,51
2015	241.547	1.252	6,77
2016	286.068	1.405	7,90
2017	359.653	1.633	9,94
2018	430.985	1.541	10,76

Tablo 2: İş Kazası, İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı ve İş Kazası Sıklık Hızı Verileri
(Kaynak: Bianet, 2020.)

AB resmi istatistik ofisi Eurostat'ın verilerine göre ise Türkiye iş kazalarında en fazla insanın hayatını kaybettiği ülkeler sıralamasında birinci sırada yer almaktadır.

AB genelinde 2018'de meydana gelen iş kazalarında ölen toplam işçi sayısı **3 bin 332** olurken, Türkiye'de aynı yıl meydana gelen **430 bin 985** iş kazasında resmi istatistiklere göre **1.541** kişi hayatını kaybetmiştir.⁷⁹

Avrupa Konseyi bünyesinde faaliyet gösteren Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin 2021 İnceleme Raporu'na göre Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartı ile sağlamayı taahhüt ettiği fakat sağlamakta yetersiz kaldığı sosyal haklar arasında sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı yer almaktadır. Raporla göre Türkiye'de sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına dair yasal düzenlemelerin yeterli olduğu fakat bunların uygulanmasında eksiklikler olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda iş kazaları ve meslek hastalıklarının etkili bir şekilde izlenmediği, iş yerlerinin düzenlemelere uyup uymadığını denetlemek için yeterli insan gücü olmadığı belirtilmiştir.⁸⁰

İş kazalarını dijital, görsel, yazılı basından ve emek-meslek örgütlerinden edinilen bilgiler ışığında raporlayan bağımsız bir

ağ olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'ne (**İSİG Meclisi**) göre, **iş kazaları ve meslek hastalıklarının tamamı gerekli tedbirlerin alınması ile önlenilecek nitelikte olup, işçi ölümleri ile sonuçlanan iş kazaları 'iş kazası' olarak değil 'iş cinayeti' olarak tanımlanmalıdır.**⁸¹

Bununla birlikte, iş kazalarına yönelik etkili ve yeterli koruyucu ve önleyici önlemleri almayan işverenler iş kazaları kurbanlarının ölümünden doğrudan sorumlu tutulmalıdır.⁸² Zira uygulamada, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasının maliyetinin, iş cinayetleri sonucunda işverenlerin ödeyecekleri tazminat veya karşı karşıya kalacakları idari veya cezai yaptırımlara oranla daha çok maliyetli olması işverenlerin bir maliyet değerlendirmesi yaparak bu tedbirleri bilinçli olarak almamalarına neden olmaktadır.⁸³ Yine İSİG Meclisi açıklamalarına göre, işverenlerin iş kazalarının sonuçlarından cezai ve idari açıdan tam olarak sorumlu tutulmaması, iş yeri kapatma ve iş durdurma tedbirlerinin uygulanmaması, iş cinayetlerinde yakınlarını kaybedenlere ödenen tazminat tutarlarının düşüklüğü, cezai sorumluluğun en düşük seviyelerden kurulması, işverenlerin bilinçli olarak aldıkları riskler sonucunda meydana gelen ve aslında önlenilebilir olan iş cinayetlerinin toplumsal olarak da 'iş kazası' olarak değerlendirilmesi

gibi faktörler iş cinayetlerinin sayısındaki artışın nedenleri arasında yer almaktadır.⁸⁴

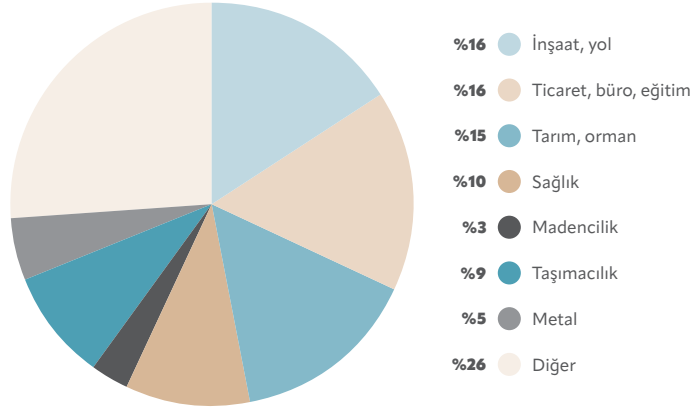
İş cinayetleri istatistiklerinin etkili bir şekilde izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik eylem ve politikaların oluşturulması açısından büyük bir önem arz etmekle birlikte, Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığı bilgilerini yayınlayan resmi kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (**SGK**) yayınladığı veriler ile İSİG Meclisi verileri arasında da farklıklar bulunmaktadır. Bunun sebebi SGK istatistiklerinin kayıt dışı çalışanlar, mevsimlik tarımda ve tarım işlerinde çalışanlar, ev işlerinde çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve mülteci/ göçmenler başta olmak üzere tüm çalışanları kapsamamasıdır.

Örneğin, İSİG Meclisi'nin 2019 İş Cinayetleri Raporu'nda⁸⁵ 2019 yılında **1.736** işçinin hayatını kaybettiği belirtilirken, SGK verileri ile arada **570** kişilik bir fark olduğu gözlemlenmiştir.

İSİG Meclisi'ne göre bu farkın büyük bir bölümü göçmen işçilerin SGK istatistiklerinde yer almamasından kaynaklanmaktadır.⁸⁶ Zira, İSİG Meclisi raporunda yer alan 112 göçmen ve mülteci işçi ölümü SGK istatistiklerinde yer almamıştır. Benzer şekilde, İSİG

Meclisi raporunda ölen işçilerin 442'sinin tarım iş kolunda çalıştığı belirtilirken, tarım işleri de SGK istatistiklerinde tam olarak yer almamaktadır.⁸⁷ Yine İSİG Meclisi'ne göre ölümlerin 1/4'ünden fazlası tarım ve orman işlerindedir ve bu alanlardaki ölüm sayısı inşaat işlerinden de fazladır.⁸⁸ İSİG Meclisi'ne göre, bazı sektörlerde İSİG Meclisi rakamlarının SGK istatistiklerine göre daha küçük olduğunun görülmesi gerçek iş cinayeti sayısının İSİG Meclisi'nin verilerinin de üzerinde olduğunu göstermektedir.⁸⁹

İSİG Meclisi 2021 yılı raporuna⁹⁰ göre, Türkiye'de bir yıl içinde en az 2.170 işçi, son 9 senede ise en az 17 bin 83 işçi çalışırken hayatını kaybetmiştir. İSİG Meclisi açıklamalarına göre, Türkiye'de her yıl yaklaşık 6 Soma katliamı büyüklüğünde iş cinayeti yaşanmakla birlikte, kazaların farklı zamanlarda ve farklı iş yerlerinde yaşanması sebebiyle bu durum kamuoyunun dikkatini yeteri kadar çekmemektedir.⁹¹ İSİG Meclisi verilerine göre, 2021 yılında iş cinayetlerinde hayatını kaybeden kişilerin %86'sını ücretliler, %14'ünü ise kendi hesabına çalışanlar oluşturmuştur. Ölüm nedenlerinin %29'unu Covid-19 oluştururken, trafik-servis kazası, ezilme-göçük ve yüksekte düşme de başlıca nedenler arasında yer almaktadır. Hayatını kaybeden işçilerin %5,62'si sendikalı, %94,38'i ise sendikasız işçilerdir.



Grafik 1: İş Kazalarının Sektörel Bazda Oranları
(Kaynak: İSİG Meclisi, 2022.)

İş kazaları oranında en başta gelen sektörler arasında **%16** ile inşaat ve **%15** ile tarım sektörleri gelmektedir.⁹² Bu sektörleri, özellikle Covid-19'dan başlıca etkilenen sektörlerden olan sağlık sektörü **%10** ve Covid-19 döneminde yaygınlaşan motor kurye iş kolunun etkisiyle taşımacılık sektörü **%9** ile takip etmektedir.

Covid-19'u bir 'işçi sınıfı hastalığı' olarak nitelendiren İSİG Meclisi'nin Mart 2022 yılında yayınladığı rapora⁹³ göre,

Mart 2020-Mart 2022 arasındaki dönemde en az **1.400** işçi çalışırken Covid-19'a yakalanarak hayatını kaybetmiştir.

Raporda, gerçek ölüm oranının tespit edilen ölümlerin 5-6 katından daha fazla olduğu belirtilmekle birlikte, iş kazası istatistiklerinde üst sıralarda yer alan tarım iş kolunda, Covid-19 kaynaklı kayda geçen yalnızca 16 ölüm olduğu ve göçmen işçilere dair hiçbir Covid-19 kaynaklı ölüm kaydı olmadığına yer verilmiştir. Covid-19 nedeniyle iş cinayetlerinin iş kollarına göre dağılımında ilk sırada %37 oranı ile sağlık sektörü yer almakta, ikinci sırada ise %32 oranı ile eğitim, ticaret ve büro iş kolları yer almaktadır.⁹⁴

Sendikal Haklar

T.C. Anayasası'nın 33. ve 51. maddeleri, İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında koruma altına alınmış olan sendikal haklar çerçevesinde, çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalara ve üst kuruluşlara üye olma ve sendika kurma haklarına sahiptir.

Bu düzenlemeler doğrultusunda, hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı düzenlenmiş ve sendikal ayrımcılık yasaklanmıştır.

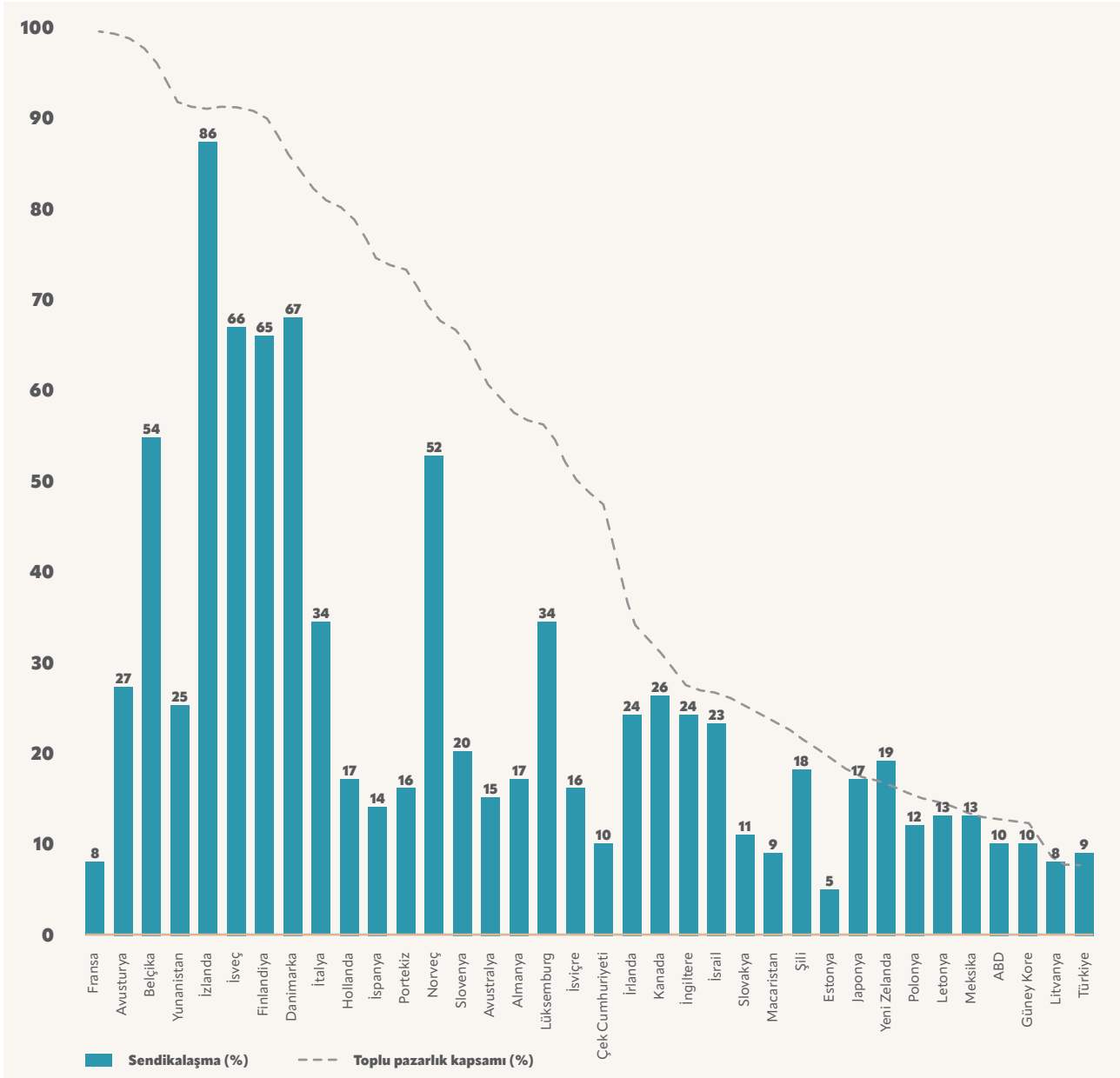
problemler, sendikal ayrımcılık, sendikali işçilerin işten çıkarılması, sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarına yönelik engeller veya bu hakların kullanılmasının zorlaştırılması da önemli bir yere sahiptir. Örneğin, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun⁹⁷ 12. maddesi ile, iş yerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili tanınacak sendikalar için ilgili iş kolundaki işçilerin en az %10'u kadar üye şartı aranması veya bir iş yerindeki işçilerin yarısından fazla üyeye sahip olmaları gerekliliği toplu iş sözleşmesi yapma açısından sendikalar için zorlayıcı bir sınırdır. Ayrıca, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁹⁸ 63. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, başlamış veya başlamasına karar verilmiş olan grevler Cumhurbaşkanı kararı ile "genel sağlık" veya "millî güvenlik" gerekçeleri ile altmış gün süre ile ertelenebilmektedir. Bu durumda, altmış günün sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenen arabulucu heyeti aracılığıyla uyuşmazlığın çözümü için bir anlaşmaya varılamazsa uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca⁹⁹ çözülmekte, aksi takdirde işçi sendikasının iş yerindeki yetkisi düşmektedir. Altmış günlük erteleme süresinin sonunda işçilerin fiili olarak greve devam edememesi ve DİSK tarafından "grev yasağı"¹⁰⁰ olarak tanımlanan bu uygulama, özellikle Covid-19 döneminde "genel sağlık" gerekçesi ile sıklıkla karşılaşılan bir durum haline gelmiştir.

•••••
Tekgıda-İş Sendika Akademisi araştırma raporuna göre¹⁰¹, 2021 yılı Mart ayı itibarıyla, Türkiye'de çalışan yaklaşık **19 milyon 140 bin** işçi, memur ve sözleşmeli personelin yaklaşık **18 milyonu**, kayıt dışı veya sendikasız çalışma, mevzuattaki eksiklikler, grev erteleme kararları veya mahkemelerin grev durdurma kararı gibi durumlar neticesinde grev hakkından yararlanamamaktadır.

•••••
Sendikal haklar kapsamında incelenmesi gereken bir diğer husus ise belirli meslek gruplarının örgütlenmesinin önündeki engellerdir. Bu bilgi notu kapsamında ele aldığı üzere, mevsimlik tarım işçileri, bağımsız çalışanlar, kayıt dışı çalışanlar gibi meslek grupları veya iş yapma biçimlerine ek olarak, ev işçileri, parça başı çalışma gibi belirli meslek gruplarının sendikal olarak örgütlenmesi veya bu işçi gruplarının sendikal hak ve özgürlüklerden tam anlamıyla yararlanabilmeleri son derece güçtür. Yapılan işin özellikleri, kayıt dışılık, cinsiyet, yaş, göç durumu, düzensiz ve süresiz çalışma, işverenin ve iş yerinin özellikleri gibi sebepler bu durumun başlıca unsurları arasında yer almakla birlikte, bu meslek gruplarının çoğunun yasal düzenlemelerle kapsam dışı bırakılması da bu alanlarda örgütlenmeyi güçleştiren en önemli sebeplerden birisidir.

•••••
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi'nin 2019 araştırmasına⁹⁵ göre Türkiye'de kayıt dışı çalışan işçiler dahil olmak üzere toplam **16 milyon 254 bin** işçinin yalnızca **1 milyon 859 bini** sendika üyesidir ve sendikasız işçi oranı **%90**'dır. Türkiye, **%7** olan toplu iş sözleşmesi kapsamı ve sendikalaşma oranı ile OECD ülkeleri arasında son sırada yer almaktadır.⁹⁶

•••••
Türkiye'de sendikal haklar yasal olarak koruma altına alınmış olmasına rağmen sendikalaşma oranının az oluşunun sebepleri arasında kayıt dışılık, iş uygulamalarındaki



Grafik 2: Türkiye - OECD Ülkelerinde Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları (%)

(Kaynak: DİSK-AR, Sendikalaşma Araştırması, 2019.)

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) her yıl dünya ülkelerini işçi hakları açısından değerlendirdiği Küresel Haklar Endeksi Raporu'na¹⁰² göre de Türkiye; Bangladeş, Rusya, Brezilya, Kolombiya, Mısır, Honduras, Myanmar, Filipinler ve Zimbabve ile birlikte işçiler için en kötü 10 ülke olarak değerlendirilen ülkeler arasında yer almaktadır. Raporla, Covid-19'un Türkiye'de sendika üyelerini zorunlu ücretsiz izne ayırmak için bahane olarak kullanıldığı ve özellikle metal, cam, deri ve plastik sektörlerinde örgütlenmeye çalışan işçilerin sistemli bir şekilde işten çıkarılarak iş yerinde sendikaların yetkili olmasının önüne geçildiğine yer verilmiştir. Raporla en yaygın uygulamanın, sendikalı işçi sayısını iş yerinde sendika tanıma eşiğinin altına getirmek amacıyla sendika üyesi işçilerin işten çıkarılması olduğuna da yer verilerek, elektrik, metal ve otomotiv alanında faaliyet gösteren üç fabrikadaki sendikalı işçi çıkarma uygulamaları örnek gösterilmiştir.¹⁰³

Gerçekten de, sendikal ayrımcılık ve sendikal işçilerin işten çıkarılması Türkiye'de sendikal haklar kapsamında sık karşılaşılan bir sorundur. Örneğin, uluslararası bir tekstil markasına üretim yapan Urfa'daki bir tekstil fabrikasında, işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi için DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nda

örgütlenmelerinin ardından işveren tüm işçileri işten çıkartmıştır.¹⁰⁴ Benzer şekilde, Kocaeli Gebze'de Japon sermayeli otomotiv parçası üreten bir şirkete ait fabrikada, işçilerin çoğunluğunun Birleşik Metal-İş Sendikası'nda örgütlenmesiyle sendika çoğunluk yetkisini almış ve fabrika yönetimi karara itiraz ederek mahkemeye başvurmuştur. Mahkeme kararı beklenmeden fabrika yöneticileri sendikalı işçileri işten çıkarmaya başlamış ve sendikalaşmaya öncülük eden dokuz işçiyi tazminatsız olarak işten çıkartmıştır.¹⁰⁵ **Çin merkezli bir teknoloji şirketinin İstanbul Avcılar'da bulunan fabrikasında uzun çalışma saatleri, asgari ücretin altında ödenen ücretler, Covid-19 dönemindeki sağlıksız çalışma koşulları nedeniyle sendikal faaliyetler başlatan 25 işçi, gruplar halinde işten çıkarılmış ve fabrikada iş bırakma eylemi başlatılmıştır.**¹⁰⁶

Türkiye'de bir çevrim içi yemek siparişi uygulamasında çalışan motor kurye ve depo işçileri, düşük ücret, sigortasız çalışma ve örgütsüz çalışma koşulları nedeniyle Şubat 2022'de protestolara başlamış ve bu protestolarda şirketin sendika üyesi işçilere yönelik iş yerini değiştirme, işten çıkarma gibi mobbing uygulamaları ve istifa baskılarıyla sendikal örgütlülüğü engellemeye çalıştığı aktarılmıştır.¹⁰⁷

Son olarak ise, Fransa merkezli bir kozmetik grubuna ait bir markanın Gebze'deki fabrikasında çalışan ve çalışma koşulları, zorunlu fazla mesai, düşük ücret ve kadına yönelik ayrımcılık gibi uygulamalar sebebiyle Petrol-İş Sendikası'na katılan 130 işçinin işten çıkarılması, Petrol-İş Sendikası tarafından Mart 2022'de Paris Hukuk Mahkemesine taşınmıştır.¹⁰⁸ 2017 yılında Fransa'da kabul edilen ve şirketlerin tedarik zincirlerinde insan hakları risk değerlendirmesi yapmalarını ve bu risklerin önlenmesi için gerekli adımların atılmasını öngören zorunlu insan hakları durum tespit yasası (French Corporate Duty of Vigilance Law)¹⁰⁹ kapsamında açılan davada, Fransa merkezli şirketin yasaya uygun olarak hareket etmediği ve bu durumun işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme hakkını ihlal ettiği belirtilmiştir. Dava halihazırda yargı aşamasındadır.

MAHKEME KARARI

Önerilerimiz

Önerilerimiz

Yukarıda açıklanan uluslararası düzenlemeler, ulusal mevzuat ve basına yansımış en güncel örnekler değerlendirildiğinde, iş dünyası ve insan hakları perspektifinden çalışan haklarının korunması ve küresel tedarik zincirleri başta olmak üzere her türlü ticari faaliyet kapsamında emek sömürsü, kayıt dışı istihdam, iş kazaları, sendikal ayrımcılık gibi sorunların önüne geçilmesi için **devlet-özel sektör-sivil toplum üçgeninde** alınması gereken eylem önerilerimiz şu şekildedir:

- Küresel tedarik ve değer zincirlerindeki üreticiden, aracılar ve en tepedeki genellikle çok uluslu olan şirketlere kadar tüm aktörleri içerecek şekilde bilinçlendirme çalışmalarının ilgili kamu kuruluşları ile STK ve uluslararası örgütlerin iş birliğinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

- Devletlerin BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeleri yayma ve uygulama sorumluluğunun bir parçası olarak ve BM Çalışma Grubu'nun devletleri iş dünyası ve insan hakları konusunda ulusal bir eylem planı geliştirmeye, yasalaştırmaya ve periyodik olarak güncellemeye teşvik ettiği üzere, Türkiye'de de bu konuda bir Ulusal Eylem Planı hazırlanarak uygulamaya geçirilmelidir.
- Şirketlerin çalışan hakları ve insan hakları konularını teşvik ederek yaptıkları projeleri ve geliştirdikleri politikaları şeffaflığı sağlayacak şekilde kamuya açık hale getirmeleri faydalı sonuçlar verecektir.
- Tedarik zincirleri boyunca, insan hakları ile ilgili riskleri tespit etmek amacıyla insan hakları durum tespiti (*human rights due diligence*) faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, uluslararası standartlar ve ilkelere uyumlu

insan hakları politikaları ve yönergeleri geliştirerek her halkada uygulamaları şirketlerin sorumluluklarından sayılmalıdır. İnsan hakları durum tespiti kapsamında; risk analizi, düzenli denetim ve raporlama, etkin ve erişilebilir iç şikâyet mekanizmaları ve işletme faaliyetlerinden kaynaklanan ihlallere yönelik telafi edici sistemlerin kurulması gerekmektedir. Özellikle, belli bir ölçekteki şirketler ya da risk arz edecek tarım ve tekstil gibi sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin insan hakları durum tespitine ek olarak kayıt dışı çalışma, çocuk işçiliği, göçmen ve mülteci işçiler özelinde bir süreç yürütmeleri önemlidir. Bu uygulamaların şirketler açısından yaygınlaştırılmasının yanında bazı AB ülkelerindeki yasal düzenlemeler örnek alınarak insan hakları durum tespitine ilişkin ulusal mevzuatta gereken düzenlemelerin yapılması ve bu kapsamda cezai ve hukuki sorumluluğun düzenlenmesi gerekmektedir.

Son Notlar

- 1 İsviçre Borçlar Kanunu, Bölüm VI ve VIII (Art. 964a-964l).
- 2 Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin ve 2019/1937 sayılı Direktifte Değişiklik Yapan AB Direktifi (2022/0051 (COD)) 23.02.2022, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf
- 3 Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Yasası (Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen).
- 4 Alman Tedarik Zinciri Yasası (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), 16 Temmuz 2021.
- 5 Fransız Kurumsal Özen Sorumluluğu Yasası (Loi no. 2017-399'du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre).
- 6 İş dünyası ve insan hakları alanı ve çocuk işçiliği ilişkisi hakkında daha fazla bilgi için bkz. [*] tarihinde yayınlanan "İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden Çocuk Hakları" bilgi notu.
- 7 İş dünyası ve insan hakları alanı ve kadın istihdamı hakkında daha fazla bilgi için bkz. [*] tarihinde yayınlanan "İş Dünyası ve İnsan Hakları Perspektifinden Kadın Hakları" bilgi notu.
- 8 15 Ağustos 2000 tarihinde New York'ta imzalanan ve 4/6/2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ve 11 Ağustos 2003 tarihli ve 25196 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme" (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1976), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm#4>
- 9 23 Ocak 1998 tarih ve 4333 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 27 Ocak 1998 tarihli ve 23243 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 30 Ekim 1998 tarihinde Yürürlüğe Giren 29 No'lu ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (ILO Forced Labour Convention No. 29, 1930), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang--tr/index.htm; 14 Aralık 1960 tarih ve 162 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 21 Aralık 1960 tarih ve 10686 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 29 Mart 1961 tarihinde yürürlüğe giren ILO 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (ILO Abolition of Forced Labour Convention No. 105, 1957), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377271/lang--tr/index.htm
- 10 25 Kasım 1992 tarih ve 3847 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 25 Şubat 1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe giren ILO 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention No. 87, 1948), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm
- 11 8 Ağustos 1951 tarih ve 5834 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 14 Ağustos 1951 tarih ve 7884 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 23 Ocak 1952 tarihinde yürürlüğe giren ILO 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention No. 98, 1949), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm
- 12 13 Aralık 1966 tarih ve 810 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 13 Haziran 1967 tarih ve 12620 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe giren ILO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (ILO Equal Remuneration Convention No. 100, 1951), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm
- 13 13 Aralık 1966 tarih ve 811 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 22 Aralık 1966 tarih ve 12484 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe giren ILO 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention No. 11, 1958), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm
- 14 25 Ocak 2001 tarih ve 4623 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 3 Şubat 2001 tarih ve 24307 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 2 Ağustos 2001 tarihinde yürürlüğe giren ILO 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (ILO Worst Forms of Child Labour Convention No. 182, 1999), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm
- 15 23 Ocak 1998 tarih ve 4334 sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 27 Ocak 1998 tarih ve 23243 sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak 30 Ekim 1998 tarihinde yürürlüğe giren ILO 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi (ILO Minimum Age Convention No. 138, 1973), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm

- 16 UN, World Economic Situation and Prospects 2014, Country Classification, https://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_current/2014wesp_country_classification.pdf
- 17 10.03.1954 Tarih ve 6366 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 19.03.1954 Tarih ve 8662 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarını Ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi) (European Convention on Human Rights, 1952) (AİHS), https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf
- 18 Kölelik ve Zorla Çalıştırma Yasağı m. 4, Toplantı ve Dernek Kurma Özgürlüğü m. 11, Ayrımcılık Yasağı m. 14.
- 19 27.09.2006 Tarih ve 5546 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 03.10.2006 Tarih ve 26308 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Avrupa Sosyal Şartı'na Değişiklik Getiren Protokol (The Revised European Social Charter, 1996), https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc090/kanuntbmmc090/kanuntbmmc09005546.pdf "Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın Dibacesini, I. , III. , IV. ve V. Bölümleri ile korunan kişiler bağlamında Şart'ın kapsamını açıklayan EK'in tümünü onayladığını beyan etmiştir. Bunlar yanında II. Bölümde yer alan 1. , 9, 10, 11, 12. , 13. , 14., 16., 17, 18. ve 19. maddelerin tüm fıkralarını; 4. maddenin sadece 3. ve 5. fıkralarını ve 7. maddenin 3, 4., 5., 6., 8. ve 9. fıkralarını kabul ettiğini beyan etmiştir." (Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Merkezi).
- 20 06.04.2003 Tarih ve 4867 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 08.11.2003 Tarih ve 25196 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- 21 06.04.2000 Tarih ve 4868 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbmm22016089ss0150.pdf> ve 21.07.2003 Tarih ve 25175 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (International Covenant on Civil and Political Rights, 1966), <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- 22 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi, 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi, 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi Sözleşmesi), 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi, 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi, 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme, 55 No'lu Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme, 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi, 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi, 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İlaş ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme, 73 No'lu Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme, 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesine (Sanayi) İlişkin Sözleşmesi, 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi, 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi, 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendika Haklarının Korunması Sözleşmesi, 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi, 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme, 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi, 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize), 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi, 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 108 No'lu Gemi Adamları Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin Sözleşme, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi, 118 No'lu Muamele Eşitliği Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi, 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 123 No'lu Asgari Yaş (Yer Altı) Sözleşmesi, 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi, 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler), 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmeleri, 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 146 No'lu Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme, 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamlarına İlişkin Sözleşme, 158 No'lu Hizmet İlişkisine

- Son Verilmesi Sözleşmesi, 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi, 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme, 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme, 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi.
- 23** Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler - Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Edici Çözüm Üretme Çerçevesinin Uygulanması (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework), 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- 24** Çokuluslu Şirketler için OECD İlkeleri (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 2011, <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>
- 25** Birleşmiş Milletler, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development), <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- 26** 20.10.1982 Tarih ve 17844 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ("Anayasa").
- 27** Anayasa, m. 49.
- 28** Anayasa, m. 50.
- 29** Anayasa, m. 51.
- 30** Anayasa, m. 53.
- 31** Anayasa, m. 54.
- 32** Anayasa, m. 55.
- 33** Anayasa, m. 60-62.
- 34** Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2021, s. 16.
- 35** Bu bağlamda belirtmek gerekir ki, kanunlara dayandırılarak çıkarılan iç mevzuat düzenlemeleri insan hakları açısından ayrımcı maddeler içerebilmektedir. Örneğin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayandırılarak çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 13. maddesi ile, iş yerlerine emzirme odası açmak için 100-150 kadın çalışan şartı getirilirken, kreş açmak içinse 150'den fazla kadın çalışan olma kriteri koyulmuştur. Bu şekilde çocuk bakımının sadece kadınlara yüklenen bir görev olmasının tetiklediği cinsiyet ayrımcılığı yasalarla pekiştirilirken, birçok şirket kreş açmamak için kadın çalışan sayısını 150 sınırının altında tutup, kadınların çalışma hakkına da engel olabilecek hak ihlallerine sebebiyet verebilmektedir.
- 36** TC İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, <https://www.goc.gov.tr/hakkimizda>
- 37** T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yabancıların Çalışma İzinleri, 2020, <https://www.csgeb.gov.tr/media/87487/yabanciiizin2020.pdf>
- 38** M. Koç, İ. Görücü, N. Akbıyık, Birey ve Toplum, "Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri", <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/307115>
- 39** Mülteciler Derneği, Türkiye'deki Suriyeli Sayısı, Mart 2022, <https://mülteciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi>.
- 40** Kalkınma Atölyesi, "Güvencesiz Emek Karantina'da", https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Cocuk-Haklari/Raporlar/guvenesiz_emek_karantinada.pdf
- 41** T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, "Yabancılar Verilecek Çalışma İzin Belgesi Harcı ve Değerli Kağıt Bedeli Hakkında", 31 Aralık 2021, <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/duyurular/yabancilara-verilecek-calisma-izin-belgesi-harci-ve-degerli-kagit-bedeli-hakkinda/>
- 42** Kalkınma Atölyesi, "Çalışan Ellere Sağlık", https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/Cocuk-Haklari/Diger/calisan_ellere_saglik.pdf
- 43** Kalkınma Atölyesi, "Göç Yollarında Görülmeyen Hayatlar", <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-09/goc-yollarinda-gorulmeyen-hayatlar.pdf>
- 44** T24 Bağımsız İnternet Gazetesi, 10 soruda 'Suriyeli mülteciler' meselesi, <https://t24.com.tr/haber/10-soruda-suriyeli-multeciler-meselesi,266061>
- 45** Leghtas, I. Thea, J. (2018) "Burada Var Olamazsın" Saha Araştırması Raporu, Refugees International, <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/FINAL%2BIN%2BTURKISH%2BTurkey%2BReport%2B-%2BNovember%2B2018%2B-%2B3.0%2B-%2B12.14.18.pdf>

- 46 Derdiyok, T. (1993) "Türkiye'nin Kayıtdışı Ekonomisinin Tahmini", Türkiye İktisat Dergisi, S. 54-63.
- 47 International Institute for Environment and Development, "The informal economy and sustainable development", <https://www.iied.org/informal-economy-sustainable-development>
- 48 Birleşmiş Milletler, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (Transforming Our World:The 2030 Agenda for Sustainable Development), <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- 49 Panavelli, R. (2022) "Social Impacts in the Informal Economy", Anthesis, <https://www.anthesisgroup.com/social-impacts-in-the-informal-economy/>
- 50 Derdiyok, T. (1993) "Türkiye'nin Kayıtdışı Ekonomisinin Tahmini", Türkiye İktisat Dergisi, s. 54-63.
- 51 Şeker, S. (1995) "Kayıtdışı Ekonominin Kapsamı, Nedenleri ve Etkileri," Yaklaşım, <https://www.kanitymm.com.tr/wp-content/uploads/2020/02/1995-01-yaklasim-kayit-disi-ekonominin-kapsami-nedenleri-ve-etkileri.pdf>
- 52 Belir, M. (2021) "Kayıt Dışı Ekonomi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği (1990-2019)", İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisans üstü Eğitim Enstitüsü, <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11363/3266/693568.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 53 Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) / International Labour Office – Geneva: ILO, 2018, s. 89-118. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf
- 54 Ibid.
- 55 TÜRK-İŞ, (2022) "Türkiye'de Açlık ve Yoksulluk Sınırı Ne Kadar Oldu?", <https://www.turkis.org.tr/mart-aclik-yoksulluk-siniri/>
- 56 Koç/Görücü/Akbiyık, (2015) Birey ve Toplum, "Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri", 2015/9, s.88, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/307115> Aslı Şahankaya Adar, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (2018), "Türkiye'de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü Mü?", 2018/1, s. 13, <https://www.calimatoplum.org/makale/turkiyede-yeni-prekarya-suriyeli-igucu-mu>
- 57 Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu, Kayıt Dışı İstihdam Oranı, http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari
- 58 Ünal/Temiz, Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği, Çalışma ve Toplum, 2022/1, S. 167, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2205176>
- 59 E-ticaret Bilgi Platformu, 2021 Yılı İlk 6 Ayı E-Ticaret Verileri Açıklandı, Ekim 2021, <https://www.eticaret.gov.tr/haberler/10080/detay#:~:text=2021%20y%C4%B1l%C4%B1%20ilk%206%20ay%C4%B1,milyar%20654%20milyon%20adede%20y%C3%BCkseldi>
- 60 Bianet, 900 bin kuryeden sadece 100 bini kayıtlı, Şubat 2021, <https://m.bianet.org/bianet/emek/239889-900-bin-kuryeden-sadece-100-bini-kayitli>
- 61 Milliyet, Kurye kazalarında patlama yaşandı, Nisan 2022, <https://www.milliyet.com.tr/gundem/kurye-kazalarinda-patlama-yasandi-6732171>
- 62 BBC Türkçe, Kuryelerin eylemleri neden yurt geneline yayıldı?, Şubat 2022, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-60235440>
- 63 Ibid.
- 64 BirGün, Trendyol Express işçileri düşük zam teklifine karşı eylem başlattı, Ocak 2021, <https://www.birgun.net/haber/trendyol-express-iscileri-dusuk-zam-teklifine-karsi-eylem-baslatti-374485>
- 65 Tele 1, Trendyol işçilerinin zaferi sonrası Kargo direnişi yayıldı! Aras, Hepsijet, Sürat..., Ocak 2022, <https://tele1.com.tr/trendyol-iscilerinin-zaferinin-kargo-direnisi-yayildi-aras-hepsijet-surat-553540/>
- 66 Ibid.
- 67 Sözcü, Yurtiçi Kargo çalışanları da kontak kapattı, Şubat 2022, <https://www.sozcü.com.tr/2022/ekonomi/son-dakika-yurtici-kargo-calisanlari-da-kontak-kapatti-6925977/>
- 68 Sözcü, Esnaf kuryeler isyanda: Yemek Sepeti ve Banabi çalışanları da eylemde, Şubat 2022, <https://www.sozcü.com.tr/2022/ekonomi/son-dakika-esnaf-kuryeler-isyanda-yemek-sepeti-ve-banabi-calisanlari-da-eylemde-6924333/>
- 69 Ünal/Temiz, Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği, Çalışma ve Toplum, 2022/1, S. 192. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2205176>
- 70 Ibid, s. 191.

- 99 Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında Cumhurbaşkanı tarafından seçilecek iki üye, üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasında Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Genel Müdürü, kendisine mensup işçi sayısı en çok olan işçi konfederasyonu tarafından seçilecek iki üye ve işverenler adına biri Cumhurbaşkanıınca seçilecek iki üye olmak üzere 9 üyeden oluşmaktadır.
- 100 DİSK, Grev Haktır, Engellenemez, <http://disk.org.tr/2018/01/grev-haktir-engellenemez/>
- 101 Tekgıda- İş Sendikası, Türkiye'de Grev Hakkını Kısıtlayıcı Düzenlemeler, Mart 2021, <https://www.tekgida.org.tr/turkiyede-grev-hakini-kisitleyici-duzenlemeler-54859/>
- 102 International Trade Union Confederation, 2021 ITUC Global Rights Index, https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN-final.pdf
- 103 International Trade Union Confederation, 2021 ITUC Global Rights Index, <https://www.globalrightsindex.org/en/2021/countries/tur>
- 104 Evrensel, Uğur Tekstil işçileri Zara önünden seslenecek, Mart 2022, <https://www.evrensel.net/haber/457898/ugur-tekstil-iscileri-zara-onunden-seslenecek>
- 105 Bianet, İşçiler fabrikaya kapandı: Mitsuba'da 120 işçi direniyor!, Ekim 2021, <https://m.bianet.org/bianet/ifade-ozgurlugu/251704-isciler-fabrikaya-kapandi-mitsuba-da-120-isci-direniyor>
- 106 Evrensel, Xiaomi ve Salcomp işçileri sendikalaşan işçilerin işten atılması üzerine iş bıraktı, Ağustos 2021, <https://www.evrensel.net/haber/441385/xiaomi-ve-salcomp-iscileri-sendikalasan-iscilerin-isten-atilmasi-uzerine-is-birakti>
- 107 Evrensel, Yemeksepeti kuryeleri düşük zamma karşı eylem yaptı: Taşdıklarımızı çocuklarımıza götürüyoruz, Şubat 2021, <https://www.evrensel.net/haber/453998/yemeksepeti-kuryeleri-dusuk-zamma-karsi-eylem-yapti-tasidiklarimizi-cocuklarimize-gotureyoruz>
- 108 Evrensel, Petrol-İş, Flormar'da yaşanan hak ihlallerini Paris Ceza Mahkemesine taşıdı, Mart 2022, <https://www.evrensel.net/haber/457777/petrol-is-flormarda-yasanan-hak-ihlallerini-paris-ceza-mahkemesine-tasidi>
- 109 Fransız Kurumsal Özen Sorumluluğu Yasası (Loi no. 2017-399'du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre).



www.minervabhr.org - team@minervabhr.org