

PAPER DETAILS

TITLE: Türkiye'de Karayolu Tasimaciliginda Çalışan Soförlerin Is Hukuku Problemlerinin
Incelenmesi

AUTHORS: Ümit ORHAN

PAGES: 1093-1114

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576011>

Türkiye’de Karayolu Taşımacılığında Çalışan Şoförlerin İş Hukuku Problemlerinin İncelenmesi*

Ümit ORHAN¹

Öz: Bu çalışmada, Türkiye’de karayolu taşımacılığında çalışan işçilerin iş hukukuyla ilgili konulara yönelik problemleri araştırılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve sektörde çalışan onbeş işçi ile görüşülmüştür. Çalışmanın sonucunda; sektörde işçi işveren arasındaki ilişkilerde yazılı kayıt almanın uygulanmadığı, bazen işçilerden alınan teminatların işverenlerce amacı dışında kullanılabildiği, işverenlerin zaman zaman ve çeşitli gerekçelerle, şoförleri hukuka aykırı davranmaya teşvik ettikleri, çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili olarak, şoförlerin bu sürelere ilişkin bilgi sahibi oldukları, ücretlerin genel olarak şoförleri tatmin etmediği, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam anlamıyla oturmadağı, bazı şoförlerin bu konudan habersiz olduğı, sendikal faaliyetlerle ilgili olarak, genel bir bilicin var olmadığı, sendikacılığın bazı şoförlerin gözünde iyi bir intibaa sahip olmadığı ve sektörde iş sözleşmesinin tek taraflı sona erdirilmesinin yaygın olduğı bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Karayolu, taşımacılık, şoför, iş hukuku

Analyze of Labor Law Problems of Land Transport Drivers in Turkey

Abstract: In this study, problems related to labor law of workers, which are working in land trasport sector are evaluated. Quanlitative research method is used and fifteen workers of sector were to be talked over. As a result of study, there is no common writing document in practise, occasionally misuse of warraties taken from workers, occasionally tempting workers to illegal acts by employers, workers have knowledge about working and resting hours, workers are not satisfied with their wages, occupational health and safety pratice in sector is not stable and some of workers do not have any knowledge about it, there is no union conscious and unions have a bad reputation in the eyes of some workers and unilateral termination of labor contract is frequent.

Key Words: Highway, land transport, driver, labor law

* Makale Geliş Tarihi:12.10.2018

¹ Dr. Dr. Öğretim Üyesi- Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi.

Giriş

Ülke ekonomilerinin gelişmelerinde temel değerün üretim olduğu düşünüldüğünde üretilen malların dağıtımı için temel değer de bu malların taşınarak bir yerden diğer bir yere nakledilmesidir. Taşımacılık sektörü sadece bu yönüyle bile ülkenin ekonomik menfaatleri açısından çok önemlidir. Taşımacılıkta da özellikle karayolu taşımacılığı geniş bir kara ülkesine sahip Türkiye'de oldukça önemli bir paya sahiptir.

Sektörde işçi ve işveren arasında hukuki uyumsuzlıklara rastlanmaktadır. Yapılan çalışmanın amacı; karayolu taşımacılığında çalışan şoförlerin yaşadıkları problemleri saha araştırması yaparak tespit etmek, iş sözleşmesi, sendikacılık, iş sağlığı ve güvenliği konularında ne düşündüklerini öğrenmek ve bu konuda hukuki analiz yapıp uygulamaya yönelik önerilerde bulunmaktır.

Karayolu Taşımacılığında İşçi-Şoför

Şoförlük mesleği yapan kişiler, işçi ve işveren sıfatlarına sahip olabileceği gibi işçi çalıştırmayan bir kişi² de olabilir. Ancak çalışmamızın genelinde şoförden kastedilen, iş sözleşmesiyle bir işverene bağımlı olarak çalışan kişidir.

Karayolları Trafik Yönetmeliğine göre şoför, karayolunda, ticari olarak tescil edilmiş bir motorlu taşıtı süren kişidir (m.3).

Şoförlerde aranacak nitelik ve şartlar Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde sayılmıştır (m.36). Yönetmeliğe göre taşıma faaliyetinde çalışan/çalıştırılan şoförlerin; ilgili mevzuatın öngördüğü mesleki yeterlilik belgesine sahip olmaları, büyük otobüs kullananlarının 26 yaşından gün almış olmaları, 66 yaşından gün almamış olmaları, tehlikeli madde taşıyan taşıtları kullananlarının, ilgili mevzuatın öngördüğü eğitimi aldığını gösteren belgeye sahip olmaları, uyuşturucu, silah, insan ve gümrük kaçakçılığı ile terör suçlarından dolayı hürriyeti bağlayıcı ceza almamış olmaları, şoförlük mesleği bakımından bedeni ve psiko-teknik açıdan sağlıklı olduklarını gösteren bir sağlık raporunu, yetkili sağlık kuruluşlarından her beş yılda bir almaları şarttır.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise birinci fıkranın (a) bendine aykırı hareket eden yani SRC belgesi olmadan çalışan şoförlere, Kanunda m.26/1-I bendinde belirtilen miktarda idari para cezası uygulanacağı belirlenmiştir³.

Genel olarak yolcu ve eşya taşımacılığında şoförlerde aranacak şartlar Karayolları Trafik Kanunu ve Yönetmeliği ile Karayolu Taşıma Kanunu ve

² Örneğin kendi kamyonuyla bir işverene bağımlı olarak değil de tek başına çalışan kişi kastedilmiştir.

³ a) 5 inci maddesine göre yetki belgesi almadan veya yetki belgesi aldığı halde yetki belgesi kapsamına uygun olmayan faaliyetlerde bulunanlara bin Türk Lirası, yetki belgesi olduğu halde taşıtını yetki belgesine kaydettirmeden kullananlara beş yüz Türk Lirası idari para cezası verilir ve aynı kabahat için 48 saat geçmeden ikinci bir ceza verilmez.

Yönetmeliğinde yer almaktadır. Ancak belediyeler, sınırları içerisinde taşımacılık yapacak şoförlerden ilave belgeler de talep edebilmektedir⁴.

Karayolu taşımacılık sektöründe şoförler kadar etkin faaliyet gösteren diğer bir kısım çalışan ise yardımcı personellerdir. Yetki belgesi sahiplerinin, ilgili mevzuat hükümlerine uygun bir taşıtı, nitelikli şoför ve yardımcı personel ile sefere göndermek yükümlülüğü, Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde düzenlenmiştir (m.43/2).

Mevzuatta şoförlerin nitelikleri konusunda birçok düzenleme yer almasına rağmen yardımcı personelin nitelikleriyle ilgili bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla yardımcı personel vasıflı - vasıfsız işçi olabilir ve bunun için (örn. yolcu otobüslerinde muavinlik) herhangi bir eğitimden geçme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Karayolu Taşıma Yönetmeliğine göre, yetki belgesi sahipleri (taşımacılar), faaliyetleri süresince hizmetlerini yürütebilecek niteliklere sahip ve yeterli sayıda personel bulundurmakla yükümlüdürler (m.34/1). Ayrıca, yetki belgesi sahipleri, nitelikli ve yeterli sayıda personel istihdam etmemeleri durumunda doğacak her türlü zarardan da sorumlu tutulmuşlardır (m.34/2).

Taşıma işlerinde çalışanların hakları ve sorumlulukları ise Karayolu Taşıma Yönetmeliğinde şöyle sayılmıştır (m.33):

1. Taşıma işlerinde istihdam edilenler hizmet akdine tabidir. Hizmet akdi yapılmadan personel istihdam edilemez.
2. Yetki belgesi sahipleri, çalışanlarının ücretlerini, sosyal güvenlik ve özlük haklarını zamanında ve tam olarak vermek zorundadırlar.
3. Taşıma işlerinde istihdam edilenler üstlendikleri hizmetle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirmek zorundadırlar. İşyeri ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek fiil ve eylemlerde bulunamazlar. Bu fıkranın (a) veya (b) bentlerine uymayan yetki belgesi sahiplerine 3'er uyarı verilir.

Anılan maddenin ikinci fıkrasında, yapılan denetimlerde yetki belgesi sahiplerinin hizmet akdi yapmaksızın personel istihdam ettiklerinin tespiti halinde, durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına⁵ bildirileceği ifade edilmiştir. Maddenin ilk fıkrasında taşıma işlerinde çalışanlarla hizmet akdi yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, taşıma işlerinde çalışanlar ifadesiyle

⁴ Örneğin İstanbul Büyükşehir Belediyesi, her taşıma türü için ayrı bir yönerge düzenlemiştir. Bunlar; Karayolu Yük Taşımacılığı Yönergesi, Minibüs Taşımacılığı Yönergesi, Servis Araçları Yönergesi, Taksi ve Taksi Dolmuş Taşımacılığı Yönergesi, Deniz Taşımacılığı Yönergesi, Özel Halk Otobüsleri Yönergesi, Öğrenci ve Personel Taşımacılığı Yönergesidir. <https://tuhim.ibb.gov.tr/mevzuat/> (E.T.:03.05.2018)

⁵ Bakanlığın ismi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. (10.07.2018, 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi) Ancak madde metninde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ifadesi bulunmaktadır.

yalnızca şoförlerin mi kastedildiği, yoksa şoförler dışındaki diğer çalışanların da bu kapsamda mı değerlendirileceğine dair madde metninde bir açıklık bulunmamaktadır. Ayrıca ikinci fıkrada belirtilen Bakanlığa yapılacak bildirimin hangi şartlarda ve hangi birimler tarafından yapılacağına dair bir hüküm de bulunmamaktadır. Kanaatimizce burada “hizmet akdi yapılmayan personel” ile asıl kastedilen kayıt dışı çalışmadır. Madde metninde “hizmet akdi yapmaksızın” yerine “kayıt dışı” ifadesinin kullanılmasının daha isabetli olacağını düşünüyoruz.

Gereç ve Yöntem

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmada gerçeklik bireyin katılımıyla, bireyin önceki yaşantılarından, deneyimlerinden, değerlerinden geçerek oluşturulur ve birey etkin roledir. Her bireyin öznel aktarımları doğrultusunda farklı bir gerçeklik ortaya çıkabilir (Şimşek 2012:89). *Üzerinde araştırma yapılan olgu ve olaylar kendi bağlamında ele alınarak, insanların onlara yükledikleri anlamlar açısından yorumlanır* (Altunışık vd, 2010: 302). *Bireylerin olguları nasıl yorumladıkları ya da olguların birey için ne anlama geldiği önemlidir. Örneğin, çok uzun yıllar çalıştığı ve neredeyse özdeşleştiği bir şirkette işine son verilen bir insanın durumunu onun gözünden anlayabilmek için nitel bir araştırma yapılarak her gün tanık olunan ama ne içerdiğini tam anlamıyla bilinmeyen bir durum farklı bir bakış açısıyla aydınlatılabilir* (Yıldırım ve Şimşek, 2011:97). Bu nedenlerle, çalışmanın yapılabilmesi için en uygun yöntemin nitel araştırma yöntemi olduğuna karar verilmiştir. Zira işçi – işveren ilişkileri ile ilgili yargı kararlarına ve öğretiyeye ilaveten gerçek gözlemlerin ve yaşanan tecrübelerin değerlendirilmesinin daha derin ve çok boyutlu veriler sunacağı düşünülmüştür. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini kullanılmıştır. Kullanılan görüşme tekniğinde; araştırmacı önceden hazırladığı konu ve alanlara sadık kalarak, hem önceden hazırlanmış soruları sorma, hem de ayrıntılı bilgi almak amacıyla ek sorular sorabilir. Bu teknikte soruların veya konuların belirli bir sırada olması mecburi değildir. Görüşmeci görüşme sırasında soruların cümle yapısını ve sırasını değiştirebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011:122).

Görüşmelere katılacak kişilerin belirlenmesinde, nitel araştırma deseni kapsamında yer alan amaçlı örnekleme yöntemlerinden, araştırmanın problemiyle alakalı, derinlemesine kaynak olabilecek kişilerin belirlenmesinde özellikle tercih edilen, zincirleme örnekleme yaklaşımı kullanılmıştır (Bkz.Yıldırım ve Şimşek, 2011:111).

Çalışma, Türkiye’de karayolu taşıma sektöründe çalışan onbeş işçi (şoför) ile sınırlandırılmıştır. Çalışma, katılımcıların, bireysel görüşme formundaki sorulara verdikleri öznel görüşlerini içeren cevaplarla sınırlıdır. Çalışma grubunun belirlenmesinde, hâlihazırda yurtiçi veya uluslararası karayolu taşıma sektöründe çalışıyor olmak ölçüt olarak kullanılmıştır. *Nitel veri çözümlemesinde doyum noktası yaşanana kadar veri toplama işlemi devam eder. Bu nokta, yeni katılımcıların ya da mevcut katılımcılardan gelen yeni verilerin o ana kadar oluşmuş olan veri yapısına hiçbir şey katmamaya*

başladığı noktadır (Orcher, 2005; Akbulut, 2012:185).

Çalışmanın amacına ulaşması için işçilere (şoförlere) aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- Sektörde kaç yıllık şoför?
- Mevcut işinde kaç yıldır çalışıyor?
- Yazılı bir sözleşmeye dayalı mı çalışıyor?
- Sözleşme kurulurken herhangi yazılı bir teminat verdi mi?
- İş görme sırasında suç olduğunu düşündüğü bir talimat aldı mı?
- Sektördeki çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin bilgisi var mı?
- İşin görülmesi sırasında çalışma ve dinlenme sürelerine riayet ediliyor mu? Çalışma ve dinlenme sürelerine uyulmasına yönelik bir denetim mevcut mu? Bu konu hakkında ne düşünüyor?

• Ücreti neye göre belirleniyor? Ücret ve diğer alacakları tam ve zamanında ödeniyor mu? Sosyal sigorta primi aldığı ücrete göre mi yatırılıyor?

• İş güvenliği konusunda işverenin gerekli önlemleri alındığını düşünüyor mu?

- Herhangi bir sendikaya üye mi?
- Sendikaya üyeliğinin faydalı olduğunu düşünüyor mu?
- Daha önce çalıştığı işyeriyle iş sözleşmesi nasıl sona erdirildi?
- Kıdem tazminatı ve diğer işçi alacakları ödendi mi?

Görüşmelere katılacak katılımcı grubunun oluşturulmasında karayolu taşıma sektöründe işçi – işveren ilişkileri konusunda derinlemesine bilgi sahibi olacağına inanılan bir sendikaya gidilmiş ve yetkililerle görüşülmüştür. Ardından yetkililerin konu ile ilgili verdikleri öneriler doğrultusunda bazı kişilerle doğrudan temasa geçilmiş, o kişilerle ve o kişilerin de önerdiği kişilerle görüşülmüştür. Bunun dışında, katılımcı belirleme ölçütüne bağlı kalarak farklı tır servis alanları ziyaret edilmiş, görüşmeyi kabul eden kişilerle de görüşülmüştür.

Çalışmada görüşülen şoförlerin bu sektörün her seviyesinde çalışan kişiler olmasına gayret edilmiştir. Katılımcı şoförlerin beşi (5) uluslararası eşya taşımacılığında, yedisi (7) yurtiçi eşya taşımacılığında, üçü (3) yurtiçi oto çeker, biri de operasyon yöneticisi olarak çalışmaktadır. Şoförlerin mesleki tecrübe ve mevcut işlerindeki kıdemi de aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Şoför sayısına göre mesleki tecrübe ve mevcut işinde kıdemi.

Şoför	Mesleki tecrübe	İşte kıdemi
Ş1	25 yıl	25 yıl
Ş2	20 yıl	6 ay
Ş3	37 yıl	1 yıl
Ş4	27 yıl	1,5 ay
Ş5	6 yıl	6 yıl
Ş6	24 yıl	24 yıl
Ş7	16 yıl	2 yıl
Ş8	9 yıl	1 hafta
Ş9	6 yıl	1 yıl
Ş10	13 yıl	10 yıl
Ş11	10 yıl	7 yıl
Ş12	10 yıl	3 yıl
Ş13	30 yıl	6 yıl
Ş14	10 yıl	1,5 yıl
Ş15	18 yıl	1 yıl

İlgili kişilerden tır parklarında yapılan görüşmeler yüz yüze yapılmış, diğer kişilere öncelikle telefonla ulaşılmış ve müsait olmaları durumunda çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Bilgi verme sırasında katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağı, bundan vazgeçmeleri halinde çalışmadan çıkarılabilecekleri kendilerine ifade edilmiştir. Şoförlerden yalnızca iki katılımcı isimlerinin kullanılabileceğini ifade etmişler, diğerleri ismini kesinlikle vermemiş, hatta kayıt cihazı ile ses kaydı yapılmasına karşı çıkmışlardır. Sadece altı şoför kayıt cihazı ile görüşmeyi kabul etmiş, diğerleri kabul etmediği için anında elle not tutma yöntemi uygulanmıştır.

Katılımcı şoförlerin onu ile yüz yüze görüşülmüş, görüşmeler İstanbul'un Kocaeli il sınırına yakın TIR parklarında gerçekleştirilmiştir. Diğer beş katılımcı şoför ile de seferde olmaları dolayısıyla telefon ile görüşülmüştür. Görüşmelere Aralık 2016'da başlanılmış, Eylül 2017'de tamamlanmıştır.

Görüşmeler, ilgili kişi ile yalnız görüşmeye olanak sağlayan, rahat, sessiz ve sakin yerlerde gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Birçok şoför de TIR parklarındaki hareketlilik ve çalışma yoğunluğundan dolayı görüşme talebini reddetmiştir. Katılımcılardan hiç biri araştırmacıyı önceden tanımamaktadır. Görüşmelerin en kısısı yaklaşık 20 dakika, en uzununu ise yaklaşık 1,5 saat sürmüştür.

Verilerin analizinde, amacı elde edilen verileri anlaşılır hale getirebilecek düzeye taşımak olan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Karayolu taşıma sektöründe işçi – işveren ilişkileri ile ilgili mevcut problemlerinin belirlenmesinin amaçlandığı çalışmanın bu bölümünde ilk olarak, ilgili kişiler ile gerçekleştirilen görüşmeler aslına bağlı kalınarak çözümlenmiş ve düz yazı haline getirilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

İş Sözleşmesiyle İlgili Bulgular ve Tartışma

Yapılan görüşmelerde, iş sözleşmesiyle ilgili sorunları belirlemek amacıyla katılımcılara “*yazılı bir iş sözleşmesine dayalı mı çalışıyor musunuz?*” sorusu sorulmuştur. Bu soru sorulurken yazılı sözleşme ile ne ifade edildiği de açıklanmıştır. Şoförlerin ikisi hariç hepsi, ellerinde yaptıkları işle ilgili herhangi bir sözleşme olmadığını ifade etmiştir.

Ş1: Yazılı sözleşmem var. Çalıştığım firmanın merkezi yurtdışında. Avrupa’da bu işlere çok dikkat edilir.

Ş3: Yazılı sözleşmem yok. Ha bazıları bir takım belgeler imzalıyorlar, karışık kuruşuk, bakmadan imzalıyorlar bunları, ondan sonra orada şoför aleyhine bir sürü şart oluyor onları da duyuyoruz.

Ş8: Hâlihazırda yazılı bir sözleşmem yok. Daha önce çalıştığım yerlerde matbu sözleşmeler imzaladık. Orada yazılan şeyleri tartışma imkânın olmaz. Gelirler bir şeyler imzalatırlar, sağlık raporu isterler, sonra çalışmaya başlarsın.

Ş10: Elimde yazılı bir sözleşme yok. Bu işte sigorta girişin yapıldı mı, bismillah der başlarsın, ben pek uygulamasının olduğunu da sanmıyorum. Belki büyük kurumsal firmalarda yapılıyordur ama genelde yazıya dökülmez

Ş15: Hiçbir zaman olmazdı. Son 5 yıldır şoför davalarının artmasından dolayı yapmaya başladılar.

Katılımcıların beyanlarına göre tespitlerimiz;

- Sektörde yapılan iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı bulunmamakla birlikte, yazılı şekil uygulaması da neredeyse olmadığı,

- Şoförlerin ellerinde çalıştıkları sözleşme ile ilgili hiçbir yazılı belge olmamasına rağmen bundan rahatsızlık duymamaları şeklindedir.

Mevzuatta karayolu taşımacılığında yapılan sözleşmelerin şeklini düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin şekli tarafların iradelerine bırakılmıştır⁶. Yaptığımız saha araştırmasında da dikkatimizi çeken, şoförlerin çoğunluğunun elinde mevcut iş sözleşmesinin bir örneğinin bulunmamasıdır.

Katılımcıların bu durumdan rahatsızlık yaşadıkları da söylenemez. Yazılı şeklin de aranmadığı bir alanda yazılı sözleşmenin bulunmamasının çok da rahatsızlık vermemesi makul karşılanabilir. Görüşmelerden çıkardığımız diğer bir sonuç yazılı sözleşmeden ziyade sosyal sigorta kaydının mevcudiyeti şoför tarafını rahatlatan bir durumdur. Hatta çoğu şoför yazılı sözleşmeden ne anlaması gerektiğini açıklayana dek yazılı sözleşmenin varlığı ile sigorta girişinin aynı şey olduğunu düşünmekteydi.

⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu (R.G. 10.06.2003, 25134) m.8/1: *İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.*

İş sözleşmesiyle ilgili sorunları belirlemek amacıyla katılımcılara “iş sözleşmesi kurulurken herhangi yazılı bir teminat verdiniz mi?” sorusu sorulmuştur.

Ş1: Benden alındı. Hatta kurban bayramında sözleşmem yenilendi. Yeni teminat verdim 500.000 avro. Bu uluslararası çalışan firmaların hepsinde vardır.

Ş3: Evet, uygulamada bunu isterler. Sonra bunu takibe koyan da oluyor. Kaç tane arkadaşımız var mağdur oldu. Alacağı olduğu için şirketi mahkemeye veriyor, vay sen misin mahkemeye veren bunlar da senedi koyuyorlar.

Ş4: Hayır, ben vermedim. Bak bazı firmaların şoförlerden tapularını istediklerini duyuyoruz. Ama ne diyeyim bu konuda sırf firmaları da suçlayamıyorum çünkü şerefsiz şoför de çok.

Ş8: Daha önce X Firmasına girerken senet imzaladık. Dedik tabii bu ne diye. İşine gelirse diyorlar, usul bu, senden önce girenler de imzaladı diyorlar.

Ş15: Ben hiç vermedim. İsteyenler tabii ki var. Şoför kaçsa gitse ne olur yok mu sanki bunun yasal yaptırımı? O sadece korkutmak için yapılan bir şey.

Konuyla ilgili elde edilen bulgulardan tespit edilen sorun şu şekildedir:

- Alınan senetlerin amacına aykırı şekilde kullanılması

İş sözleşmesi kurulurken yazılı teminat alınmasının sektörde genel bir uygulama olduğu söylenemez. Katılımcılardan daha ziyade kurumsal firmalarda çalışanlar kendilerinden teminat alındığını söylemişlerdir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin, işe giriş sırasında işçinin vermesi muhtemel zararlara yönelik olarak işçiden bir takım teminatlar alması, etik olarak tartışılmalı olsa da bunda hukuken bir sakınca yoktur. Ancak, elde edilen bulgular da maalesef teminat alınmasının bir ihtiyaç olarak değerlendirilebileceği noktasındadır (şoför hatası kaynaklı trafik kazaları, hırsızlık vakıaları vs.). Ancak bu teminatın alınırken de usulüne uygun alınması gerekir ki suiistimale yol açmasın. Uygulamada maalesef bu tarz teminat amaçlı bonoların (ticari hayatta tedavüle açık bir şekilde) normal bono şeklinde ya da miktar kısmı boş bir bono şeklinde düzenlenerek şoförlere imzalatıldığı bilinmektedir. “Açık bono düzenlenmesi yasaya aykırı olmadığından tanzim tarihi boş olarak imzalanan senedin tanzim tarihinin sonradan yazılması mümkündür. Yazılan tanzim tarihinin anlaşmaya aykırı doldurulduğu hususu ise ancak yazılı belgeyle kanıtlanabilir”⁷. Ayrıca açığa imzanın kötüye kullanılmasının Türk Ceza Kanununda düzenlenen bir suç olduğu da gözden kaçırılmamalıdır⁸.

⁷ Y.12.HD, 22.12.2014, E.2014/23172, K.2014/31069 (Kazancı, E.T.:10.12.2017).

⁸ TCK m.209/1: “belirli bir tarzda doldurulup kullanılmak üzere kendisine teslim olunan imzalı ve kısmen veya tamamen boş bir kağıdı, verilme nedeninden farklı bir şekilde dolduran kişi, şikayet üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

İşin Görülmesiyle İlgili Bulgular ve Tartışma

Yapılan görüşmelerde, iş sözleşmesinde işin görülmesiyle ilgili sorunları belirlemek amacıyla katılımcılara “iş görme sırasında suç olduğunu düşündüğünüz bir talimat aldınız mı?” sorusu sorulmuştur. (Görüşmelerde “tako” takograf cihazını ifade etmektedir.)

Ş1: Takografla ilgili hileler yapılır. Her firma bunu yapar. Dinlenemiyorum, dinlenme git diyor sana, yetiştir ne yaparsan yap diyor. Kontrollerde ceza verirler, bana ne rüşvet verseydin, avanta verseydin diyorlar. Avrupa’ya çıkarken tek denetim Bulgaristan’da. Bulgar polisi 4000-5000 avro ceza keser, dediğim gibi, kabul etmezler rüşvet verseydin derler. Türkiye’de bu iş umursanmıyor, yani süratli olduğunu görürse durdurur, 10-15 dolar koyuyoruz ruhsatın arasına geç diyorlar.

Ş4: Aldım tabi, özellikle tako konusunda devlet hiç bizim arkamızda durmuyor. Cezayı yersin sana kalır. Almanya’da takodan ceza yedim, çünkü buna mecbur bırakılmıştım malı yetiştir dediler, sonra da cezayı ödeyemeyince işten çıkardılar.

Ş9: Sen takoya uygun çalışsan bu sefer onlara istediklerini veremiyorsun, adam diyor ki bu aracın ayda 20.000 km çalışması gerekiyor, takoya uyduğun zaman bu 15.000’i zor buluyor, bu seferde bunun işine gelmiyor, belirli bir zaman sonra da işten çıkartıyor.

Konuyla ilgili elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar şu şekildedir:

- Bazı işverenlerin şoförleri rüşvet vermeye teşvik etmesi,
- Hizmetin hızlı gerçekleşmesi için trafik kurallarının ihlal edilmesi,
- Talimatla yapılan ihlal sonucu kesilen cezaların ödenmesi meselesi.

Görüşmelerde hiçbir katılımcı, rüşvet verme ve trafik kuralı ihlali dışında (kaçakçılık, insan ticareti vb.) bir hukuka aykırı talimattan bahsetmemiştir.

İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar. Dolayısıyla işçilerin ceza hukuku anlamında bir suç konusu olmasa bile hukuka aykırı diğer talimatlara uymak zorunda değildir.

Rüşvet vermek, karayollarında şoförlerle görüşme dışında sehven de duyduğumuz, bildiğimiz bir durumdur. Rüşvet vermek, görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlamaktır. Rüşvet TCK’da düzenlenmiş bir suçtur⁹. Ayrıca olası bir ceza kovuşturmasında şoför rüşveti veren kişi olarak, böyle yapmasını işverenin istediğini söylese bile cezai sorumluluktan da kurtulamayacaktır. Rüşvet teklif veya talebinin karşı tarafa iletilmesi, rüşvet anlaşmasının sağlanması veya rüşvetin temini hususlarında aracılık eden kişi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır (TCK m.252/5).

⁹ Bkz. TCK m.252.

Şoföre hızlı gitmesi yönünde baskı yapılması, maalesef karayolu taşımacılığında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Hele “terminli yük” yani varma zamanı belirlenmiş, bozulmaya müsait bir yük söz konusuysa neredeyse kaçınılmaz olarak trafik kural ihlalleri yapılmaktadır. Kaza riski düşünüldüğünde bunu makul bir istekmiş gibi değerlendirmek mümkün değildir. Muhtemel bir kazadan sadece şoför ve yük değil diğer kişiler de etkilenmektedir. Burada şu hususu da unutmamak gerekir ki, böyle durumlarda kesilen trafik cezaları sadece bir meblağın ilgili kuruma ödenmesinden ibaret değildir. Aynı zamanda şoförün ceza puanlarına da etki etmektedir.

Dikkat çekmek isteriz ki burada yine de kurala uyup uymamak ya da rüşvet verip vermemek konusunda son söz sahibi olan şofördür. Şoför de trafik veya gümrükleme kurallarına uymak istediğinde bundan vazgeçirecek hiçbir mekanizma yoktur. Bazı katılımcılar durumun bilicinde olarak hareket ettiklerini ve kurallara uyup hayatlarını veya kariyerlerini tehlikeye atmadıklarını ifade etmişlerdir. Kurallara uyulduğu için yükün gecikmesi iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshi için bir neden teşkil etmez. Ancak çoğu şoför, beyanlarına göre işinden olmamak ya da biraz daha fazla ücret vaadiyle bu hukuka aykırı talimatlara uyabilmektedir.

Trafik kurallarının ihlali sonucu kesilen trafik cezalarının şoförden tahsil edilmesi de ayrı bir sorundur. Şayet ceza şoförün hatasından kaynaklanıyorsa genelde maaşından kesilir ve şoför de buna itiraz etmez. Ancak trafik kurallarının ihlal emri işverenden geldiğinde şoförler, bunların ödenmesini talimat sahibi işverenden beklemektedir. Her ne kadar artık bazı şoförler böyle durumlarda işverene karşı iç ilişkide sorumluluktan kurtulmak için cep telefonlarına kısa mesaj (SMS) gönderilmesini istese de konu yargıya taşındığında cezanın işverene ödetirilmesi mümkün değildir. Evvela ceza sorumluluğu kişiseldir.

Bu konuda bir diğer husus işverenden gelen bu şekildeki taleplerin şoföre iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı da sağlayabileceğidir. Zira işverenin işçiye kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi İş K. m24/II,c gereği işçiye haklı sebeple fesih hakkı veren nedenler arasında sayılmıştır.

Yapılan görüşmelerde, iş sözleşmesinde işin görülmesiyle ilgili sorunları belirlemek amacıyla katılımcılara *“Sektördeki çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin bilginiz var mı? İşin görülmesi sırasında çalışma ve dinlenme sürelerine riayet ediliyor mu? Çalışma ve dinlenme sürelerine uyulmasına yönelik bir denetim mevcut mu? Bu konu hakkında ne düşünüyorsunuz?”* sorusu sorulmuştur. Katılımcıların ifadeleri:

Ş4: Bilgim var ama uygulayamıyorum, kapıya koymak çok meşhurdur bu sektörde, firma derse ki takoya uyacaksın, ona rağmen ceza yersem eyvallah ama yok öyle değil, hem onlar zorluyor hem de cezayı ödemiıyorlar.

Ş5: Takograftan polis de anlamıyor ki nasıl denetim olsun.

Ş8: Ben süreleri biliyorum. Firma iyiye buna dikkat eder. Bu piyasanın %80’i takosu bozuk çalışır. İyi denetim yapılırsa, istese devlet nefes aldırılmaz.

Ş11: Sürelere ilişkin bilgim var. Ben şimdiye kadar takodan anlamayan polise denk gelmedim, onu söyleyen yalan konuşur, sıkılmış yani.

Ş14: Adam benim 24 saatte 20 saat araç kullandığımı görüyor, 90 TL ceza kesiyor gönderiyor. Bu yasaksa göndermesin beni kardeşim alsın yatırsın. Patron önemli değil ben öderim diyor, olan benim 20 ehliyet ceza puanıma oluyor.

Konuyla ilgili elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar şu şekildedir:

- Bilinçli olarak çalışma ve dinlenme sürelerine riayet edilmemesi,
- Takografıta hile yapılması,
- Trafik denetimlerinin yetersiz olması,
- Trafik cezalarının caydırıcı olmaması.

Görüşmelerde bütün katılımcılar çalışma ve dinlenme süreleri konusunda bilgi sahibi olduklarını söylemişlerdir. Dolayısıyla bu konudaki ihlallerin bilgisizlikten kaynaklandığını söylenemez. Bazı katılımcılar da kendi iradeleri ile yasal sınırları aşmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca görüşmeler incelendiğinde bazı katılımcıların, işverenin bu tarz talimatlarını yerine getirmediklerini, kendi güvenliğini düşünerek hareket ettiklerini söylemişlerdir. Her ne kadar yoğun rekabet ortamı ve işini kaybetme korkusu ile işverenler ve şoförler bu yanlış düşseler dahi nihayetinde etkin trafik denetimleri de yasal sınırların dışında araç kullanımını engelleyebilir. Ancak şoför beyanlarının bu konuyla ilgili aynı doğrultuda olduğu söylenemez. Bazı şoförler denetimlerin etkin olduğunu söylerken, bazıları ise denetimlerin yetersiz, polislerin takograf bilgisinin de zayıf olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak karayollarımızda yaşanan ve kamyon ve otobüslerin karışıkları kazaların çokluğu düşünüldüğünde etkili denetimin sağlanmadığı akla gelmektedir.

Cezaların yetersiz olduğu iddiası da başka bir husustur. Çalışma ve dinlenme sürelerine riayet edilmeyerek bir yere yük yetiştirilmeye çalışıldığında yaşanma ihtimali en yüksek olan ihlaller: takografıla ilgili ihlaller, kırmızı ışık ihlali ve yasal hız sınırlarının aşılmasıdır. Şimdi bunların yaptırımlarına bakılacak olursa şöyle bir tablo ile karşılaşılmaktadır:

Tablo 2: Trafik Cezaları 2018 (trafik.gov.tr, E.T.:12.01.2018).

Madde	İhlal türü	Yaptırım	Ek hususlar
31/1-b	Kamyon, çekici ve otobüslerde takograf, taksi otomobillerinde ise taksimetre bulundurmamak, kullanmamak veya kullanılır şekilde bulundurmamak	Sürücülere 488 TL idari para cezası ve 20 ceza puanı	Araç trafikten men edilir. Sürücü aynı zamanda araç sahibi değilse, ayrıca tescil plakasına da aynı miktar için ceza tutanağı düzenlenir. Bu maddeye istinaden trafikten men edilen araçlara, gerekli şartları sağlamaları veya eksikliklerini gidermeleri amacıyla ek-33 düzenlenmek suretiyle yedi iş gününe kadar izin verilir. Süresi sonunda gerekli şartları sağlamadığı tespit edilen araçlar trafikten men edilir. Bu araçlara tekrar izin verilmez. Ancak bulundukları yerde gerekli şartları sağlamaları veya eksikliklerini gidermeleri halinde trafiğe çıkarılmalarına müsaade edilir.
31/2	takograf veya taksimetre cihazlarını bozuk imal etmek veya bozulmasına vasita olmak, bu durumdaki cihazları araçlarda kullanmak	Sorumlulara 7.623 TL	
47/1-b	Kırmızı ışık kuralına uymamak,	Sürücülere 235 TL ve 20 ceza puanı	
51/2-a	Yönetmelikte belirlenen hız sınırlarını %10'dan %30'a (otuz dahil) kadar aşmak,	Sürücülere 235 TL ve 10 ceza puanı	
51/2-b	Yönetmelikte belirlenen hız sınırlarını %30'dan fazla aşmak,	Sürücülere 488 TL ve 15 ceza puanı	Sürücü belgesi geri alınanların süresi sonunda psiko-teknik değerlendirme ve psikiyatri uzmanının muayenesi sonucunda sürücü belgesi almasına mani hali olmadığı anlaşılanların belgeleri iade edilir.

Yukarıdaki yaptırımlar incelendiğinde, kanaatimizce cezaların az olduğu söylenemez. Devlet sorumluluğu olarak karayolu trafiğinde yapılan denetimlerin niceliği ve niteliği iyileştirilebilir. Bu sayede de şoförler yasal araç kullanma

sürelerini kolay aşamayacak, yolların, taşınan eşyanın ve yolcuların güvenliği temin edilmiş olacak, mahkemelerin önüne gelen fazla çalışma ücreti vb. taleplerde de azalma yaşanacaktır.

İş sözleşmesinde işin görülmesiyle ilgili sorunları belirlemek amacıyla katılımcılara “*Ücretiniz neye göre belirleniyor? Ücretiniz ve diğer alacaklarımız tam ve zamanında ödeniyor mu? Sigortanız aldığımız ücrete göre mi yatırılıyor?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar asgari ücret ile 3500 TL arasında ücret aldıklarını beyan etmişlerdir. Ortalama asıl ücretin 2000 TL civarı tespit edilmiştir. Katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

Ş1: Ücretim aylık 2000 TL’dir. Gittiğim ülkeye göre 400-800 avro arası veriyorlar. Mesela şimdi Avusturya – Viyana’ya gidiyorum 800 avro aldım. Maaşım zamanında ödenmiyor, ödense sadaka dağıtacağım vallahi. Sigortam asgari ücretten yatıyor.

Ş3:1600 TL aylık, bir de günlük yemek ücreti 40 TL, o da yolda olduğum zamanlar. Bir de her yurtdışına çıkışta sefer dönüşü ödenen 100 avro primim var. Ücretim zamanında yatar, bizim firma iyidir o konuda.

Ş4: Ücretim asgari ücret + sefer primi. Zamanında yatmıyor, ha belki içeride de kalmıyor ama zamanında da yatmıyor. Vaktinde veren yerler de var şimdi genelleme yapmamak lazım.

Ş7: Benim ücretim 1700 TL artı gittiğim ülkeye göre ücrettir. Bir de yurtdışına giderken sigorta yapılır, bu sayede hasta falan olsam sağlık kuruluşlarından hizmet alabiliyorum.

Ş8: Ana firmalar vardır. Bunlar belli aralıklarda kendi aralarında toplanırlar zaten. Kendi aralarında da konuşurlar bu konuları. Esas bunları temel alır diğerleri. Çoğu yerde asgari ücret artı harcırah şeklinde çalışılır. O da km başınadır. Ortalama 25 kr.’tur, o da dolu giderken verir. Boş gelirken vermez. Mesela 1000 km yol, al sana 250 TL. Zamanında ödeme de firmaya bakar. Sigorta ise asgari ücretten yatar. Ha iyi firmalar sabit ücreti asgariden vermez de 1600 TL verir mesela, ama yine sigortayı o bedel üzerinden yatırır yani harcırahı falan dâhil etmez. Türkiye piyasasında şoförlerin haklarını veren birkaç firma vardır. Bunun dışında artık ne verilerse, verilene razı olursun. Bir şey diyemezsin, işine gelirse.

Ş10: Ücret konusunda, piyasa belli aslında 3000- 3500 TL arasında aylıklar (Not: Şoför hafriyat kamyonunda çalışıyordu). Bu rakamların altında çalışacak adam bulamazsın, çalışmazlar.

Konuyla ilgili görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar şu şekildedir:

- Genel olarak ücretlerin şoförleri tatmin etmemesi,
- Ücretlerin zamanında yatırılmaması,
- Sosyal sigorta primlerinin gerçek rakamlara uygun yatırılmaması

Piyasadaki ücretler, özellikle yurtiçinde şehirlerarası çalışan şoförleri tatmin etmemektedir. Uluslararası çalışan şoförler her ne kadar az ücretlerle çalıştıklarını söyleseler de (harcırahın hukuki niteliği bir yana) aldıkları yolluklarla bir nebze daha iyi durumdadırlar.

Ücret konusunda TBK m.401’e göre işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Söz konusu ücretlerin miktarı tarafların anlaşmalarına bağlıdır¹⁰. Görüşülen şoförlerin hepsi de aldıkları aylık ücretin miktarını bilmektedirler ve bu şartlarla çalışmayı kabul ederek iş görmektedirler. Toplu iş mücadelesi bilincin hâkim olmadığı bir sektör olan karayolu taşımacılığında ücretlerin eksikliğinden şikâyet etmek ya da bu konuda devletin müdahalesini beklemek doğru bir yaklaşım değildir. Görüşmelerde bazı şoförler ücretlerinin zamanında yatırılmadığını belirtmişlerdir. Bu durumda işçi, iş sözleşmesini İş Kanunu 24’üncü madde gereği haklı nedenle feshedebileceği gibi yine İş Kanunu 34’üncü maddede yer alan iş görmekten kaçınma hakkını da kullanabilir.

Sigortasız yani kayıt dışı çalıştırılmadan sonra çalışanların en büyük sorunu asgari ücretten yüksek ücret aldığı halde, düşük ücret veya asgari ücret üzerinden sigortalı gösterilmektir. Sosyal sigorta primlerinin gerçek miktarda yatırılmaması da görüşme yapılanların çoğu tarafından ifade edilmiştir. Buna eksik kazanç bildirimi denilmektedir. Eksik kazanç bildirimi, işçilerin elde ettikleri kazançlardan prime tabi olanların Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) ve gelir idaresine gereğın altında, genellikle asgari ücretten bildirilmesi anlamına gelmektedir. Eksik kazanç beyanının işçileri, işverenleri ve sosyal politikayı etkileyen birçok boyutu bulunmaktadır. Williams ve Padmore’e göre eksik ücret beyanı beş farklı olumsuz etki yaratır (2013:426-7; Karadeniz ve Kabakçı Karadeniz:475-6):

“Bunlardan birincisi ücretleri eksik bildirilen işçiler sosyal sigorta ödenek, gelir ve aylıklarını eksik alırlar. İkincisi, eksik kazanç beyanının işçiler banka kredi ve ipotek işlemlerinde hak ettikleri kredileri alamazlar. Üçüncüsü, eksik ücret bildirimi işverenler için haksız rekabet sonucunu doğurur. Dördüncüsü, eksik bildirimin istihdam ve çalışma koşulları anlamında bir alt sınıf yaratır. Son olarak, eksik ücret bildirimi hükümetin sosyal koruma ve sosyal içirme hedeflerini tam olarak ulaşmasına engel olur.”

¹⁰ Şoför Ücret Bilgileri: 2006, 2010 ve 2014 yılında gerçekleştirilen anket çalışmalarında TIR-Ağır Vasıta Sürücüsü için belirlenen ortalama aylık brüt ücretler aşağıda yer almaktadır; 2006 Yılı: 869 TL (Asgari Ücret: 531 TL) 2010 Yılı: 1110 TL (Asgari Ücret: 760,5 TL) 2014 Yılı: 1651 TL (Asgari Ücret: 1134 TL)

*Yapılan çalışmalarda, “Uluslararası TIR Şoförü” ücret bilgisi, işveren firmalardan alınmasına karşın rapor içeriğinde genel meslek kodu üzerinden “şoför” tanımı ile rapor yayınlanmıştır. Bu nedenle, şoför tanımında uluslararası TIR şoförü ayırımına gidilmemiştir. TÜİK Ücret Araştırması, UND’dan Erman Ereke’nin (erman.ereke@und.org.tr) 27.04.2017 tarihinde tarafıma (umit.orhan@marmara.edu.tr) gönderdiği e-posta.

Sosyal sigorta primlerinin gerçek miktarlar üzerinden yatırılmaması, kısa vadede işveren için kazanç olarak görülebilir. Ancak bu hukuka aykırı bir kazançtır ve bunun da bir takım hukuki sonuçları vardır. Sonuçlardan biri tanesi işçiye haklı nedenle fesih imkânı vermesidir. İş K. m.24/II-e’ye göre işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek ve eğer hak ediyorsa kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Sosyal sigorta primleri de işçinin ücreti kapsamında değerlendirilir. Bir diğeri işçi her ne kadar SGK priminin eksik yatırıldığını bilse bile, bu, işçinin duruma rıza gösterdiği anlamına gelmez. Dolayısıyla işçinin şikâyet ve dava açma imkânı da olacaktır. İşçinin haklılığının ortaya çıkmasıyla birlikte işverence SGK primleri eksik ödenerek tasarruf edilen kısmın eksik yatırılan bedelin SGK’ya ödenmesi ve üzerine idari para cezalarıyla bir önemi kalmayacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Bulgular ve Tartışma

Yapılan görüşmelerde, iş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunları belirlemek amacıyla katılımcılara *“İş sağlığı ve güvenliği konusunda işvereninizin gerekli önlemlerin alındığını düşünüyor musunuz?”* sorusu sorulmuştur. Katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

Ş1: İş güvenliği mi? Patrona söylüyorum sen şirketin ortağı mısın sana ne diyor. Fazla uzatma sorun çıkarsa ara yol yardımını diyor. Ben de hiçbir eğitime tabi tutulmadım.

Ş2: İşverenden doğrudan bir şey görmedim. Kendi tecrübelerimle hareket ediyorum. Bakım konusunda da bizim bakımcımız var aracın kusuru varsa yapıyor. Ha tabi yolda bir sıkıntı olursa sen yaptırırsın sonra parayı alıyorsun.

Ş8: Daha önce çalıştığım yerde bir İSG uzmanı bayan vardı. Ben sizin şikâyetlerinizi iletiyorum diyordu ama hiçbir şey değişmiyordu. Her şey havada kalıyor. Yani bu uzmanlar sırf zorunluluk olduğu için var yoksa işlevi yok.

Ş10: Bu konuda hiçbir şey yok denebilir. İnsanlar bilinçsiz. Ha TIR kullanmayı biliyor musun diye sorar işveren, evet biliyorum dersin haydi yola.

Ş11: Evet, benim şirket evet... Her 6 ayda bir doktor geliyor. İSG uzmanlarımız var eğitimleri veriyorlar. Şirket o yönden dört dörtlük yani.

Konuyla ilgili görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar şu şekildedir:

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili taleplerin karşılanamaması.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yine şoförlerin bir ortak söylemi bulunmamaktadır. Bazı işçiler bu konuda işverenlerinin gerekli önlemlerini aldıklarını, İSG uzmanı çalıştırdıklarını, belirli sürelerde doktor kontrolünden geçtiklerini, araçların eksiklerinin giderildiğini, bakımlarının zamanında yapıldığını

söylemiştir. Bazı şoförler ise işverenlerinin hiçbir İSG kuralına uymadığını ifade etmişlerdir.

Bu konudaki sektörel zorlukların başında, işverenin emrinde çalışan şoförlerin aynı anda aynı yerde toplanmanın zorluğudur. Diğer işletmelerde bunu gerçekleştirmek daha kolayken onlarca aracın ve şoförün aynı anda farklı şehirlerde hatta farklı ülkelerde çalışmakta oldukları hesaba katılmalıdır. Ancak bu zorluklar İSG önlemlerinin alınmasında işverene mevzuatta olumlu anlamda bir esneklik de sağlamamaktaydı. Ancak Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹¹’te yapılan değişiklik¹² ile işyerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimlerin işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanması halinde uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilmesi olanağı sağlanmıştır (m.12/7).

Avrupa İş sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Safety and Health at Work) da bir raporunda bu alandaki İSG uygulamalarındaki zorluklardan bahsetmiştir. Rapora göre;

“Şirketlerin çoğunluğu, 10’dan daha az işçi çalıştıran küçük işletmelerdir ve birçok sürücü de bağımsız çalışmaktadır. Sürücüler çoğu zaman sabit bir merkezden uzakta çalışmaktadır ve birçoğu uzun deneyime sahiptir ve çok bağımsız biçimlerde çalışmaya alışmışlardır. Bu bağımsızlık, karayolu taşımacılığı sektörünün hayli rekabetçi doğası ile birleştiğinde, sürücülerin ve işverenlerin yeni çalışma biçimlerini uygulamaya isteksiz olmasına neden olabilmektedir. Sürücüler en çok kendi deneyimlerine güvenme eğilimindedir ve farkında olsalar bile dışarıdaki kişilerden İSG tavsiyeleri almaktan haz etmezler¹³.”

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işçilerin ve işverenlerin ortak çabası ile gerçekleşebilecek bir olgudur. Ancak bazı beyanlar bu konunun uygulaması konusunda olumsuz kanıya varılmasını sağlamaktadır. Örneğin bir şoför yoldayken kemer takmadığını açıkça ifade etmiş, diğer bir şoför hasta olduğu halde çalıştırıldığını söylemiştir. Dikkat çeken şey ise şoförlerin hastalıkları, araçların arıza ya da bakımları konusunda şoförlerin çoğunun sadece konuyu işverene bildirdikleri, işverenin “gidebildiğin yere kadar git” talimatına da genelde kimsenin direnmediğidir.

¹¹ Resmi Gazete, 15.05.2013, 28648.

¹² Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 24.05.2018, 30430.

¹³ European Agency for Safety and Health at Work, Mesajı İletmek Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İSG Kampanyası, <http://osha.europa.eu> (E.T.: 05.10.2017)

Sendikal Faaliyetlerle İlgili Bulgular ve Tartışma

Yapılan görüşmelerde, sendikal faaliyetle ilgili sorunları belirlemek amacıyla katılımcılara “*herhangi bir sendikaya üye misiniz?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan sadece üçü bir sendikaya üye olduğunu belirtmiştir. Hatta bazı katılımcılar, faaliyet alanlarında sendika olduğunu bile bilmediklerini ifade etmişlerdir.

Daha sonra katılımcılara, sendikal faaliyetle ilgili sorunları belirlemek amacıyla “*sendikaya üyeliğin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

Ş1: Sendika para aidat almasını bilir. Sendikaya anlatırsın şikâyetlerini, diyorlar ki gücümüz ne ki size sahip çıkalım.

Ş6: Sendikaya üye olacağım desen kapının önüne koyarlar.

Ş8: Bugün bu sektörde sendikacılık sağlam olsa çok farklı olur, işin kalitesi artar, kesinlikle o zaman işveren gelip de sana 9 saatten fazla gideceksin diyemez. Artık bazı firmalar sendikal durumları takip için işçilerden e-devlet şifrelerini istiyorlar. Bazı yerler yeni işe girecek kişilerden de bunu talep ediyorlar. En son çalıştığım yerden sendikacılıktan çıkarıldım. Sendikal tazminat davası hala devam ediyor şu an Yargıtay’da. Adam belinde silahla dolaştı ya işyerinde. Baştan yıldırmaya uğraştılar. Şoför odasındaki klimanın televizyonun kumandasını aldı, bekçiye gitti dedi bu adamlar burada yemek yemeyecek diye. Bir ay sonra da işten çıkardı zaten.

Ş13: Düşünmüyorum. Zaten şahıs şirketindeyiz. Bize ilgi göstermezler, bizim yanımıza bile gelmezler, uğraşmazlar yani.

Konuyla ilgili elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar şu şekildedir:

- Şoförlerin sendika üyeliğinden çekinmesi,
- Şoförlerin sendikalar hakkındaki kötü intibalara sahip olması,
- Sendikaların tabana inmemesi,
- İşverenlerin hukuka aykırı kontrol mekanizmaları

Öncelikle belirtmek gerekir ki görüşülen 15 şoförden yalnızca 3’ü sendika üyesi olduğunu söylemiştir. Hatta bazı şoförler, faaliyet alanlarında sendika olduğunu bile bilmediklerini ifade etmişlerdir.

Genel tabloya bakıldığında, sendika üyesi olmayan şoförlerin sendika üyeliğinden çekindikleri rahatça ifade edilebilir. Bu çekince sebeplerinin en başında, mevcut işverenin veya potansiyel işveren adayının sendika üyeliğine göstereceği olumsuz tepki vardır. Bu çekincenin oluşmasında da daha önce aynı işte çalışan sendikal işçilere yapılan muameleler, işe yeni bir işçi alınırken yapılan uygulamalar (işçiden e-devlet şifresinin istenmesi gibi) önemlidir. Bazı şoförler açıkça sendikal olduğu halde işten ilk çıkarılacak kimselerden olacaklarını ifade etmiştir.

Bir örnek olayda, işçileri sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlama amacıyla işçilere “ağır iş vermek”, “kapının önüne koymak” gibi tehditler içeren söz ve davranışlar, sendika üyeliklerinin devam ediyor olmasına karşın “tehdit” sayılmıştır.

Aynı olayda suçun teşebbüs aşamasında kalmayıp tamamlanmış olduğu sonucuna da varılmıştır (Duman, 2012:266; Sur, 2017:52).

İşverenlerin yukarıdaki paragrafta anlatılan şekilde bir işçiyi sendikal sebeple işten çıkarmasıyla ya da olumsuz ayrımcılık yapmasıyla işçi, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesi hükümlerine göre taleplerde bulunabilir (Çelik vd, 2017:741; Demir, 2016:496; Akyiğit 2013:621; Sur, 2017:51; Tuncay ve Savaş Kutsal, 2016:104).

Şoförlerin birçoğunun sendikalar hakkında kötü intibalara sahip olması da diğer bir bulgudur. Birçok şoför, sendikaları “aidat toplamak dışında başka şey bilmemekle”, “ortalığı karıştırmakla” itham etmiştir. Maalesef bazı sendikaların toplum nazarında sergilediği popülist ve ideolojik yaklaşımlar, iktidara ya da muhalefete yakın olma derdi ile siyasete bulaşmaları, toplu pazarlıklardaki fantastik talepleri ve sendika yöneticilerinin lüks yaşantılı görüntüler vermesi de bu intibaların yerleşmesine yol açmaktadır. Bu konuda yapılan diğer bir çalışmanın bulguları da benzer yöndedir (Urhan ve Selamoğlu 2008:171; Çap, 2017:46).

Sendikaların tabana inmemesi de diğer bir bulgudur. Türkiye’deki genel sendikalaşma oranı Temmuz 2018 verisine göre %12,76’dır¹⁴. Yani sendikaya üye olabilecek çalışanların toplamının yalnızca yaklaşık %13’ü herhangi bir sendikaya üyedir. Bu oran 15 numaralı Taşıma İş Kolunda ise %10,43’dır. Gerçekten bazı şoförlerin sendikal faaliyetler konusunda hiçbir bilgisinin olmaması şaşırtıcıdır. Görüşmelerden anlaşılan bu konuda faaliyet gösteren sendikaların, sadece toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri kurumsal firmalardan üye toplamaya çalıştığıdır. Hâlbuki güçlü bir sendikacılık için üye yelpazesinin geniş tutulması gerekir. Daha önce yapılmış bir bilimsel araştırmada genel olarak işçileri sendikalardan uzak tutan etkenler şu şekilde sıralanmıştır (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009:51):

“İşçileri sendikalardan uzak tutan dışsal etkenlerin yanı sıra içsel bazı etkenler de vardır. Sendika üyesi olmayan işçiler için üye olmama nedenleri sırasıyla sendikalara güvensizlik (%31,8), işveren baskısı (%13,6) ve işyerindeki sorunların işveren veya yönetimle doğrudan çözümlenmesidir (%12,1). Daha önce sendikaya üye olup şu an sendikaya üye olmayan işçiler içinse üye olmama nedenleri sırasıyla sendikalara güvensizlik (%29,2), işveren baskısı (%20,8) ve sendikaların üyelerin beklentilerini karşılamamasıdır (%12,5). Dolayısıyla işçileri sendikadan uzak tutan en önemli neden olarak karşımıza tekrar güven sorunu çıkmaktadır.”

İş Sözleşmesinin Sona Ermesiyle İlgili Bulgular

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, iş sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili sorunları belirlemek amacıyla *“daha önce çalıştığımız işyeriyle iş sözleşmesi nasıl sona erdirildi?”* sorusu sorulmuştur. Katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

¹⁴ <https://www.csgeb.gov.tr/media/9911/28072018-resmi-gazete.pdf> E.T.:11.10.2018.

Ş2: Ben istifa ettim. Neden dersen daha iyi imkân bulursan çıkarsın diğer işe gidersin.

Ş7: Üç yıl boyunca bir kuruş bile zam almayınca istifa ettim, patron da olumlu karşıladı hemen yolladı.

Ş10: Daha önce ben çıkıyorum dedim ve çıkışım yapıldı, kendim bırakmıştım. Çünkü yoruluyordum. O yorgunlukla yük taşıyorum falan korktum yani.

Ş11: Ayrılacağımı bildirdim. Daha güzel, daha rahat bir iş buldum dedim. Güzelce kıdem tazminatımızı, işçi alacaklarımızı verdiler, sıkıntı yaşamadık.

Ş15: Hep kendim ayrıldım. Zaten nasıl kovulursun ki şoförün kovulması için hırsızlık yapması gerekir.

Konuyla ilgili elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar şu şekildedir:

- Sözleşmenin tek taraflı sona erdirilmesine çok sık rastlanması.

Görüşülen şoförlerden 2’si hala daha ilk işinde çalışmaya devam etmekte olduğunu, 4’ü kovulduğunu, 8’i istifa ettiğini ve 1’i de anlaşarak işten ayrıldığını ifade etmişlerdir. Buradan anlaşılan ikale yönteminin sektörde pek uygulanmadığı ve iş ilişkisine tek taraflı son vermenin oldukça fazla olmasıdır. İşçiler daha iyi bir iş imkânı bulur bulmaz mevcut işlerini bırakmaktadırlar. Genellikle yüksek ücretlerin konuşulmadığı sektörde kanaatimizce cüzi ücret farklılıkları bile işçinin mevcut işini bırakmasına yol açabilir.

Diğer bir gözlemimiz de işçilerin çalışma şartlarından bezdiği için bu yola başvurdıklarıdır. Gün içinde yasal sürelerin çok üzerinde direksiyon başında olan şoförler haklarını savunmak yerine aynı ücrete, hatta daha düşük ücrete daha rahat çalışma ortamı sağlayan bir işvereni tercih etmekte, hatta sektör değiştirebilmektedir. Ancak uzun yıllardır çalışıp hala ilk işinde olduğunu ifade eden şoförler de mevcuttur. Aslında bu, rahatça iş ilişkisine son verme olgusu, kıdem tazminatı güvencesiyle de alakalıdır. Nihayetinde çoğu işinden memnun olmayan işçi de kazanması muhtemel kıdem tazminatını düşünerek iş ilişkisine devam etmektedir.

Daha sonra katılımcılara “*işten ayrılırken kıdem tazminatı ve diğer işçi alacaklarımız ödendi mi?*” sorusu sorulmuştur. Konuyla ilgili olarak katılımcı beyanları:

Ş3: Tazminat falan istemedik. Ne olacak asgari ücretten hesaplıyorlar zaten. Ama isteyemiyorsun, yani kötü ayrılmak istemiyorsun, yarın yine çağırırlar diyorsun. Ama dava açan çoğu arkadaş da alamıyor zaten.

Ş4: Hiç alma şansım olmadı. (niye ?) bak şimdi birçok yerde hakkım kalmıştır. Mahkemeye gitsem yok harcıydı yok bilmem nesiydi 1000 TL alacak için bir sürü para. E ben zaten gece gündüz yoldayım avukata da para vereceksin. Değer mi sen söyle? Benim emekliliğime 16 ay var o da askerliği ödersek. Bizden geçti ama bu tır şoförlerinin haklarının korunması lazım.

Ş7: Kıdem tazminatı dışındakileri vermişlerdi ama kıdem tazminatını alamadım.

Ş9: Kıdem tazminatı falan hiçbir şey ödemediler Ben bu işe iade davasını açınca bunlar bana icra takibi gönderdiler 4700 TL verilen hasar diye bir de o dava var.

Bu konuyla ilgili görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan tespit edilen sorunlar şu şekildedir:

- Kıdem tazminatının alınamaması

Görüşmelerde çoğu şoför hak ettikleri kıdem tazminatını alamadıklarını söylemiştir. Şoförlere bakıldığında, kıdem tazminatını bir güvence olarak görmediklerini söyleyebiliriz. Gerek istifaya çok sık başvurulması, gerekse kıdem tazminatı için yargısal yollara başvurma zahmetine katlanılmaması bunu doğrulamaktadır. Yargısal yollara başvurmama sebeplerinin başında ise şoförlerin bu işi masraflı bulması ve netice-i talep beklentisinin fazla olmamasıdır. “*Nasıl olsa asgariden ödenmiyor mu?*” yargısı ağır basmaktadır ve masraf hesaplanınca elde kalacak miktara, bir de eski işvereniyle mahkemelik olmanın vereceği his de eklenince şoför talepten vazgeçmektedir. Devamlı yolda olup mahkemeye bizzat gidememek de eklenince şoförlerin çoğu nemelazımcı bir yaklaşım sergilemektedir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte arabuluculuk uygulamasının iş yargılamasında dava şartı haline gelmiştir¹⁵. Zorunlu arabuluculuk uygulamasıyla birlikte diğer uyuşmazlıklar birlikte özellikle kıdem tazminatı konusunda yaşanan olumsuzlukların azalacağını umut ediyoruz.

Sonuç

Bu çalışmada, karayolu taşıma sektöründe işçilerin iş hukuku sorunları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmaya katılan şoförlerle yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular ve temel kavramlarda değinilen konular değerlendirildiğinde

- Sektörde işçi işveren arasındaki ilişkilerde yazılı kayıt almanın pek uygulanmadığı, bunun yerine alış verişlerin elden yapıldığı, bunun her iki taraf açısından uygunsuz sonuçlar doğurduğu,

- İşe alımlarda teminat alınması uygulamasının yaygın olmadığı ancak bazen bu şekilde alınan teminatların işverenlerce kötü niyetli olarak kullanılabilirdiği,

- İşverenlerin zaman zaman ve çeşitli gerekçelerle, şoförleri rüşvet vermeye, takograf verilerini bozmaya ve diğer trafik kurallarına uymamaya teşvik ettikleri, bu fiillerin suç oluşturduğu, talimatın işverenden gelmesinin şoförleri aklamayacağı, hâlihazırda uygulanan trafik cezalarının teorik olarak yeterli olduğu, ancak karayollarında yaşanan kamyon kazaları ve şoför ifadeleri düşünüldüğünde trafik denetimlerinin yetersiz olduğu,

¹⁵ Resmi Gazete, 25.10.2017, Sayı: 30221. Madde 3/1: *Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*

- Çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili olarak, şoförlerin bu sürelere ilişkin bilgi sahibi oldukları, bazı şoförlerin bu sürelere uymaya azami özen gösterdiği bazılarının çeşitli gerekçelerle bilinçli olarak uymadığı, şoförlerin bu konuyla ilgili kurallara uymasının objektif iyi niyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde hiçbir şekilde haklı fesih sebebi oluşturmayacağı,

- Ücretlerin genel olarak şoförleri tatmin etmediği, bazılarının bir kısım şoförün ücretin zamanında yatmamasından şikâyetçi olduğu, çoğu şoförün sosyal sigorta primlerinin asgari ücretin üzerinde ücret aldıkları halde asgari ücret üzerinden yatırıldığı, ancak bu konularda şoförlerin toplu hareket etme bilincinden uzak oldukları,

- İSG uygulamaları konusunda sektörel bazı özel zorlukların yaşandığı, İSG uygulamalarının tam anlamıyla oturmadığı, bazı şoförlerin bu konudan habersiz olduğu,

- Sendikal faaliyetlerle ilgili olarak, genel bir bilicin var olmadığı, sendikacılığın bazı şoförlerin gözünde iyi bir intibaa sahip olmadığı, şoförlerin işinden olma korkusuyla sendikaya üye olmaktan çekindikleri ve bazı şoförlerin taşımacılık işkolunda bir sendikanın varlığından bile haberdar olmadığı, sendikanın ne iş yaptığını bilmediği, bazı işveren tarafından işçilerden sendikaya üyelik durumlarını kontrol etmek için e-devlet şifresinin istendiği,

- Sektörde iş sözleşmesinin tek taraflı sona erdirilmesinin yaygın olduğu, bazı şoförlerin daha iyi çalışma şartı bulduklarında mevcut işlerini bırakıp kıdem tazminatını pek umursamadıkları sonuçlarına varılmıştır.

KAYNAKÇA:

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Sakarya Yayıncılık.
- Akbulut Y. (2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ed: Ali Şimşek, Anadolu Üniversitesi, 2653, 163-195.
- Akyiğit E. (2016) İş Hukuku, Seçkin.
- Çap İ. B. ve Durmuşkaya C. (2014) “Türkiye’de Sendikacılığın Tarihi Gelişimi Ve Sendikalaşma Oranının Azalma Sebepleri”, European Journal of Social Sciences Education and Research Vol.2, No.3.
- Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. (2017) İş Hukuku Dersleri, Beta.
- Demir F. (2016) En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi.
- Duman B. (2012) “Ceza Hukuku Boyutuyla Sendikal Hakların Engellenmesi” MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 25, 256 – 273.
- Karadeniz O. ve Kabakçı Karadeniz H. (2016) “Türkiye’de Eksik Ücret Bildirimlerinin Boyutları, Nedenleri ve Çözüm Önerileri”, Legal İSGHD, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Özel Sayı, 473-496.
- Lordoğlu Kuvvet (2004), “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, Çalışma ve Toplum, 1, 81-96.
- Orcher, L. T. (2005). Conducting Research: Social and Behavioral Science Methods. Glendale, CA: Pyczak.
- Sur M. (2017), İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan.
- Şimşek A. (2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ed: Ali Şimşek, Anadolu Üniversitesi, 2653, 80-106.
- Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal F. B. (2016) Toplu İş Hukuku, Beta.
- Uçkan B. ve Kağnıcıoğlu D. (2009), “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum, 22, 35-56.
- Urhan B. ve Selamoğlu A. (2008) “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, Çalışma ve Toplum, 18, 171-197.
- Williams C. C ve Padmore J. (2013), Envelope Wages in the European Union, International Labour Review, 152, No. 3-4, 411-430.
- Yıldırım A. ve Şimşek H. (2011) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Seçkin.