

TÜRK İS



Sayı: 390



DOSYA
ÇEEİ
Bölgeleri

Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı
Bölge Şube Yöneticileri Eğitim Semineri

12. Çalışma İlişkileri Kongresi

Üçlü Danışma Kurulu Toplandı

16. Dünya Verimlilik Kongresi

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Yayın Organı

Temmuz - Ekim 2010 • Sayı : 390

ISSN 1300-6843

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa KUMLU

Genel Başkan

Pevrul KAVLAK

Genel Sekreter

Ergün ATALAY

Genel Mali Sekreter

İsa GÖK

Genel Eğitim Sekreteri

Cemal BAKINDI

Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

SAHİBİ:

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRK-İŞ Adına

Genel Başkan

Mustafa KUMLU

GENEL YAYIN YÖNETMENİ ve

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ:

Hasan Tahsin BENLİ
hasantahsin@turkis.org.tr

GRAFİK - TASARIM:

Münir GÜRAN
munirguran@turkis.org.tr

FOTOĞRAFLAR:

Necdet UZMAN

YÖNETİM YERİ

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Bayındır Sokak No. 10
06410 Yenişehir / ANKARA
Tel: 433 31 25 (4 Hat)
Faks: 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Dergimiz Basın Ahlak Yasalarına Uyar

Yayın Türü: Yaygın Süreli, 2 Aylık

Baskı :

Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş.
Ziraat Bankası Tesisleri
İstanbul Yolu Trafo Karşısı
Varlık-Ankara
Tel : 384 73 44 - 45

Baskı Tarihi: 12.11.2010

120 Çalışma Yaşamında
Temmuz-Ekim 2010

118 Aç ve Yoksul, Ama Mutlu ve
Umutlu!..

116 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

111 Sendikalarımızdan

106 Kayıtdışı İstihdamın Altında Yatan Sosyal
Nedenler

Erkan KARAARSLAN
Maliye Bakanlığı Muhasebat Başkontrolörü
SGK Kurumsal Gelişim ve Ortak Veri Tabanı Daire Başkanı

104 Tüketici Dünyası

Sinan VARGI
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

102 Asgari Ücret ve En Düşük Memur Maaşı

Pelin ÜSTÜNDAĞ
TÜRK-İŞ Stajyeri

100 Ülkeler ve Sendikalar

Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

98 Tiyatro ve Emek

Prof. Dr. Ayşegül YÜKSEL

96 Kadına Dair

Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı

92 İşsizlik "Kayıp Nesil"mi Yaratıyor?

Güliz Seda BASMACI
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

90 AB ve Çalışma Hayatı

Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

84 IMF-ILO Oslo Toplantısı Ortak Metni:
"Esneklik İstihdam Yaratmadı, Çözüm
Güvenceli ve Nitelikli İşlerde"

Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

82 Uluslararası Sendikal
Hareket

Uğraş GÖK
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

2 İnsan Onuruna Yakışır Bir
Asgari Ücret
Mustafa KUMLU
Genel Başkan

4 Eğitim ve Teşkilatlandırma
Sekreterleri Toplantısı Yapıldı

11 TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar İle
Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerini Görüştü

12 12. Çalışma İlişkileri Kongresi Yapıldı

17 TÜRK-İŞ Bölge Şube Yöneticileri Eğitim
Seminerleri Başladı

20 TR-AB KİK Toplantısı Yapıldı

22 Üçlü Danışma Kurulu Toplandı

23 Üçlü Danışma Kurulu İş Sağlığı ve
Güvenliğini Görüştü

30 16. Dünya Verimlilik Kongresi ve
2010 Avrupa Verimlilik Kongresi

32 Deri-İş Sendikası Olağan Genel Kurulu

33 Koop-İş Sendikası Olağan Genel Kurulu

66 "Maden Kazasında Ölmek Kader Olamaz. Öyle
Olsaydı Bu Kader Türkler İçin Yazılmış Olurdu."
Metin KÖSE

71 Toplu İş Sözleşmelerinde Tarafların Amacını
Yansıtmayan Düzenlemeler (İlave Tediye - İkramiye)
Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

74 Sosyal Güvenlik
Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

76 Alt İşveren -Belirli Süreli- Kısmi Süreli Çalışanların
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Kayıpları
Namık TAN
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

78 Emek ve Hukuk
Av. Selçuk EREN
TÜRK-İŞ Avukatı

80 Türkiye'nin 500 Büyük Firması ve Ücretler
Enis BAĞDADIÖĞLU
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı



DOSYA
ÇEEİ
Bölgeleri





İnsan Onuruna Yakışır Bir Asgari Ücret

Kim hangi pembe tabloyu çizerse çizsin, ülkemiz bugün istihdam yaratan, yatırıma dayalı bir ekonomiye sahip olamamanın sıkıntısını yaşamaktadır. Bu nedenledir ki, her gün değişen siyasi gündeme rağmen işsizlik ve yoksulluk on yıllardır ülkemizin değişmeyen tek gündemi olmuştur.

İşsizlik sadece ekonomik bir mesele değildir. İşsizliğin toplumsal sonuçları çok daha önemlidir. Bu sorunu çözmek, aslında bir insanlık görevidir. Ama bu sorunu çözeceğim diye çalışan haklarına göz dikmek, çalışma hayatında kuralıslığı hakim kılmaya çalışmak ve bu ve benzeri yollarla istihdam yaratmaya yönelmek toplumsal yaşantımıza daha da çok zarar verecektir.

Türkiye eğer bir “ulusal istihdam stratejisi” oluşturacaksa, istihdam yaratmanın temel ayağını esnek çalışma koşullarının yaygınlaştırılması, kıdem tazminatının budanması, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesi, bölgesel asgari ücret uygulaması gibi tamamiyle işveren taleplerini içeren yaklaşımlar oluşturmamalıdır. Türkiye, çalışanların sahip olduğu hakları gözü gibi korumalı, göz dikmek bir yana daha fazlasını vermeyi hedeflemelidir.

Ülkemizde işçiler aleyhine çok ciddi bir vergi adaletsizliği vardır. Bu konuda adil bir düzenleme şarttır. Bugün taşeron işçiliğin daha da kuralıslştırılmasına yönelik girişimlerde bulunulmakta, tepkilerimiz üzerine geri adım atılmaktadır. Bu anlayış terk edilmelidir. Kısaca her alanda ülkemizde insanı temel alan ekonomik ve sosyal politikalara ihtiyaç vardır. Çağımızın dünyasında bir ekonominin insanları işsiz ve güvencesiz bırakması kadar başarısız bir sonuç düşünülemez.

Siyasi yelpazenin her rengini taşıyan TÜRK-İŞ topluluğu çok duyarlı bir topluluktur. Tabanımız, hükümetlerin ve muhalefet partilerinin attığı her

adımı dikkatle takip eder. Gerektiğinde tepkisini eylemleriyle de gösteren TÜRK-İŞ topluluğunun kendisini ifade ettiği bir alan daha vardır ki, o da seçim sandığıdır.

Belki sendikalı işçi sayısı bugün olması gereken düzeyin çok altındadır. Ama TÜRK-İŞ topluluğu aileleriyle ve etkilediği doğal çevresiyle birlikte seçim sandığında ciddi bir yüzdeye sahiptir.

Bizi yok sayan, bize kulaklarını tıkayan iktidarların akibeti bellidir. Eğer bugün bir dönemin en yüksek oyu alan siyasi partileri siyaset sahnesinden silindiyse, bunda TÜRK-İŞ topluluğunun rolü büyüktür.

Kurumsal olarak TÜRK-İŞ bu güne kadar hiçbir genel seçimde, her hangi bir siyasi partiden yana tavır koymamıştır. Ama TÜRK-İŞ topluluğu kendi sağduyulu muhasebesiyle her zaman gereğini yapmıştır, yapmaya da devam edecektir.

— * —

12 Eylül 2010 tarihinde ülkemizde bir Anayasa değişikliği referandumu yapılmış ve Anayasa değişikliği halk oyuyla kabul edilmiştir. Yapılan değişiklikle Anayasa'da bulunan “aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü metinden çıkarılmıştır.

Yapılan değişiklikle TÜRK-İŞ'in de onayladığı bir biçimde bir sınırlama Anayasadan çıkarılmıştır. Ancak bu hükmün Anayasa'dan çıkması, yasalara “birden fazla sendikaya üye olunur” şeklinde yansıtacağı anlamına gelmemektedir. Sınırlayıcı bir hüküm Anayasa'dan çıktı diye, oluşan boşluğun çalışma barışını ortadan kaldıracak hükümlerle doldurulmasına izin verilmeyecektir. Nitekim bu görüşümüz, Ekim ayında toplanan Üçlü Danışma Kurulu Toplantısı'nda dile getirilmiş ve diğer konfederasyonların da aynı fikirde olduğu görülmüştür.

— * —

Üçlü Danışma Kurulu'nun bir diğer konusunu, iş kolu istatistiklerinin SGK verilerine göre yayınlanması konusu oluşturmuştur. 2821 ve 2822 sayılı yasalarda değişiklik yapılmadığı için iş kolu istatistikleri iki dönemdir yayınlanamamaktadır. Çünkü SGK verileri esas alındığında mevcut yüzde 10 barajına göre, TÜRK-İŞ' te bile barajı aşan sendika sayısı iki elin parmaklarını geçememektedir. Bu

durum, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda acil değişikliği dayatmaktadır.

TÜRK-İŞ, 1 Kasım tarihinde basına kapalı olarak yaptığı Başkanlar Kurulu Toplantısında çalışma hayatını düzenleyen 2821 ve 2822 sayılı yasalara ilişkin görüşlerini gözden geçirmiştir. Sosyal partnerlerle uzlaşma noktasına gelinmesi halinde söz konusu yasaların seçimlerden önce değişmesi söz konusu olabilecektir. Bu konudaki görüşlerimiz sürmektedir.

Başkanlar Kurulu toplantımızda, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri süreci de değerlendirilmiştir. Yine bir seçim süreci ile çıkan sözleşmelerimizin her dönem olduğu gibi bu dönemde de koordineli bir şekilde seçimlerden önce bitirilmesi konusunda görüş birliğine varılmıştır. Koordinasyon Kurulu toplantılarına önümüzdeki günlerde başlanacaktır.

— * —

1 Ocak 2011 itibariyle yeni asgari ücret yürürlüğe girecektir. Asgari ücret tespit komisyonu önümüzdeki günlerde çalışmalarına başlayacaktır.

TÜRK-İŞ, geçen yıl yapılan belirlemelere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın anti demokratik yaklaşımlarını protesto etmek için katılmamıştır.

Asgari ücret, çalışanların düşük ücretlere karşı korunmasına ve emek sömürsünü önlemeye yönelik önemli ve etkin bir sosyal politika aracıdır. Asgari ücret konusundaki yaklaşımımız, savunduğumuz ilkeler bilinmektedir. İşçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir asgari ücretin belirlenmesi, milyonlarca çalışanın beklentisi ve sosyal devlet olmanın bir gereğidir.

TÜRK-İŞ, asgari ücretin pazarlık ücreti olmadığı, bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle belirlenen taban ücret olduğu görüşündedir. Asgari ücret, geçim koşulları, aile unsuru, refah payı gibi unsurlar dikkate alınarak devletin resmi kurumu olan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan hesaplamalara uygun olarak belirlenmelidir.

Köklü değişim ve gelişimden söz edenler, öncelikle çalışanların geçim koşullarını doğrudan belirleyen asgari ücret konusunda bugüne kadar sergilenen yanlış ve haksız uygulamaları ortadan kaldıracak adımlar atmalıdır. Asgari ücret, bu yıl yapılacak belirlemeyle sefalet ücreti olmaktan çıkarılmalıdır.

Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı Yapıldı



4

Kumlu: “TÜRK-İŞ bugüne kadar hiçbir siyasi partinin konu mankeni olmadı.”

TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı 28-29 Eylül 2010 günlerinde Bolu Abant'ta yapıldı. TÜRK-İŞ'in önümüzdeki dönemlerde gerçekleştireceği eğitim ve örgütlenme politikalarını belirlemek üzere yapılan iki günlük toplantıya, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri ile uzmanları katıldı.

Toplantıya, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemal Bakındı katıldılar.

Toplantı, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu'nun yaptığı açılış konuşması ile başladı. Kumlu konuşmasında şu görüşleri dile getirdi:

“Sizlerle en son 2008 yılının Şubat ayında yine Abant'ta bir araya gelmiştik. O tarihten bu yana ülkemizde nefes kesici gelişmeler yaşandı. Gerilimlerle dolu politik gündemin ağırlığı ülkemiz üzerinden hiç eksik olmazken, çalışma yaşamının gündemi de çok yoğun oldu. Bu öyle bir yoğunluktaki ki, 2008 yılından bu yana sizlerle birlikte üretimden gelen gücün kullanılması ve mitingler başta olmak üzere 24 kez eylemlilik içine girdik. TÜRK-İŞ tarihine şöyle bir bakıldığında görülecektir ki, aynı süre içerisinde bu kadar çok eylemin yapıldığı bir dönem daha olmamıştır.

Peki bu eylemlerle bir kazanım elde edebildik mi? Bazen evet, bazen hayır, bazen kısmen. Hepsine 'evet' diyemiyoruz, çünkü sorunların çözümünde tek yolun eylem yapmaktan geçmediğini yaşayarak öğrenmiş

bulunuyoruz. Bazı meselelerimizde eylem yaparak çözüme ulaştık. Bazı meselelerimizi eylem yapmaksızın görüşmeler yoluyla çözdük ya da dondurduk. Bazı meselelerde ise eylem yapmamıza rağmen istediğimiz sonuca ulaşamadık. Ama eylem yapabilme gücünün müzakere masasını kuvvetlendirdiğini biliyoruz. Ayrıca biliyoruz ki, TÜRK-İŞ'in aldığı bir eylemlilik kararı, tüm Türkiye'yi sarıyor, tüm emek ve meslek örgütlerini harekete geçiriyor. TÜRK-İŞ'in duyarlılıkları öyle haklı bir zemine dayanıyor ki, hiçbir örgütlülük buna kayıtsız kalamıyor.

Biz bütün siyasi partilere aynı mesafede olmaya özen gösteriyoruz. Evet, biz tarafız. Ama o veya bu siyasi partiden değil, emeğin hak ve çıkarlarından tarafız. İçimizde o veya bu siyasi partiye gönül vermiş olanlarımız elbette ki vardır. Sonuçta biz



de bu ülkede yaşıyoruz ve ülkenin siyasi atmosferinden sizler kadar biz de etkileniyoruz. Ama biz görevlerimize seçildiğimiz gün ister CHP'li, ister AK Partili, ister MHP'li olalım tüm siyasi gömleklerimizi sadece seçim günü giymek üzere bir kenara bıraktık. Gerek bizim içimizdeki kimi sendika başkanlarının, gerekse Başbakan ile Hükümet üyelerinin çok eleştirdiği o referandum tavrını da kurumsal olarak sırtımızda hiçbir siyasi partinin gömleğini taşımadığımız için alabildik. Biliyorsunuz Sayın Başbakan, 'bitaraf olan bertaraf olur' dedi. Bu sözlerin muhatabı aynı zamanda TÜRK-İŞ idi. Diğer taraftan TÜRK-İŞ'e üye bazı sendikaların başkanları 'hayır' oyu için aktif çalıştı, onlar da TÜRK-İŞ'i 'hayır' demediği için eleştirdi. Tamam, 'hayır' diyelim de tabanımızda 'evet' diyenler var, 'boykot edelim' diyenler var, onlar ne olacak? Bu kadar siyasileşmiş bir tabloda 'evet' desek AK Partili, 'hayır' desek CHP'li ya da MHP'li var sayılmayacak mıyız?

Bu referandumun talihsizliği çok siyasileştirilmiş olmasıdır. Süreç, adeta bir genel seçim atmosferi içinde gerçekleşmiştir. Tartışılması gereken Anayasa değişiklik maddelerinin içeriği olması gerekirken, referandumun asli konusu göz ardı edilmiş, referandum çalışmaları, 'evet'in çoğunlukta olması durumunda muhalefetin; 'hayır'ın çoğunlukta olması durumunda ise iktidarın 'kaybetmesi' eksenine oturtulmuştur. Anayasa değişikliği gibi toplumsal mutabakatla gerçekleşmesi gereken bir konuda bu denli siyasileşilmesi konuya salt demokratikleşme açısından bakmak isteyen kesimleri sıkıntıya sokmuş, yaratılan 'genel seçim' havası 'evet' ya da 'hayır' oylarının mecrasını kaydırmıştır.

Yaşanan süreçte 'evet' ya da 'hayır' temelinde toplumun kategorize edilmeye çalışılmasını önemli bir rahatsızlık konusu olarak gördük. Tabanımızda 'evet', 'hayır' ve 'boy-

kot' eğilimlerini barındırdığımız gerçeğinden hareketle, TÜRK-İŞ'in genel seçimlerdeki geleneksel tavrını referandum sürecinde de devam ettirme kararı olarak temsil ettiğimiz kitleyi özgür iradesi ile baş başa bırakma yolunu seçtik. Bu kurumsal tavrımızla da, yaratılmak istenen yeni bölünmelerin malzemesi olmadığımız gibi, alabildiğine siyasileşen bu tabloda siyasi partilere olan geleneksel mesafemizi de koruduk. TÜRK-İŞ, bu güne kadar hiçbir siyasi partinin ya da siyasi oluşumun konu mankeni olmadı, bundan sonra da olmaması için elimizden gelen her çabayı göstereceğiz.

Bilindiği gibi referandumda Anayasa'nın 51. maddesinin 4. fıkra hükmü olan 'aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz' hükmü Anayasa'dan çıkarılmıştır. Bu hükmün Anayasa'dan çıkarılması TÜRK-İŞ'in Hükümete verdiği değişiklik önerileri arasında da yer almıştır.

TÜRK-İŞ, çok konu edilen bu hükmün çıkarılmasını niçin önermiştir?

TÜRK-İŞ yıllardan beri tıpkı gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Anayasa'nın sınırlayıcı tüm hükümlerden arındırılmasını, sadece temel hak ve özgürlükleri açıklayan üst hukuk normu niteliğinde olmasını savunmuş, anayasa ile belirlenen temel hak ve özgürlüklerin nasıl hayata geçirileceğinin ise kanunlarla belirlenmesini istemiştir. Söz konusu hükümle ilgili olarak TÜRK-İŞ önerisinin temel nedeni bu yaklaşıma dayanmaktadır. AB ve ILO normlarına da aykırı olan söz konusu hükmün Anayasamızdan çıkması Anayasamızın sadeleşmesi açısından da önemli olmuştur. Yani TÜRK-İŞ, böyle bir öneri yaparak hata etmemiştir, aksine yıllardır savunduklarına sadık kalarak tutarlı davranmıştır.

Ancak, anlaşılması gereken şudur ki, Anayasa'dan bu hükmün çı-

karılması, 'aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunabileceği' anlamına gelmemektedir. Yani bu hüküm sadece 'çıkarılmıştır'. Yerine, 'aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendika üye olunabilir' diye bir hüküm konmamıştır. Altını çiziyorum, yapılan sadece bir sınırlamanın Anayasadan çıkarılmasından ibarettir. Anayasa'daki sınırlama kaldırıldı diye çalışma hayatını düzenleyen yasaların 'aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunabilmesine' imkan verecek şekilde değiştirilmesi mecburiyeti yoktur.

Çalışma yasalarında yapılacak değişikliklerde elbette AB ve ILO normları gözetilmelidir ama Türkiye'nin gerçeklerinin dikkate alınması zarureti de söz konusudur. Bu güne kadar, gerek Başbakan'ın, gerekse Çalışma Bakanı'nın yaklaşımı sendikalar yasasının bu duruma uyarlanacağı izlenimi vermektedir. Ancak bu doğru bir yaklaşım değildir. 2821 ve 2822 sayılı yasalar çalışma hayatımız için çok önemlidir ve bu yasalarda yapılacak değişikliklere ortak aklın ve yılların tecrübelerinin yansıtılması şarttır. Hükümetin işçi ve işveren konfederasyonlarının onayı olmaksızın böyle bir tasarrufta bulunması diyalog kültürüne aykırıdır. Hiç kuşkunuz olmasın ki, sınırlayıcı bir hüküm Anayasadan çıktı diye, oluşan boşluğun çalışma barışını ortadan kaldıracak hükümlerle doldurulmasına izin verilmeyecektir. Bu konunun doğru anlaşılması için gerek işçi konfederasyonlarıyla, gerek hükümetle görüşmelerimiz sürmektedir.

Gündemimizde 'Ulusal İstihdam Stratejisi' adı altında bir konu bulunmaktadır. Biliyorsunuz biz yıllardan beri işsizliğe günlük politikalarla çare bulunamayacağını, bir ulusal istihdam stratejisi oluşturulmasının gerekliliğini savunduk. Hükümet sosyal tarafları bir araya getirerek yaklaşık bir yıl önce bu konuda top-



Yönetim Kurulu, toplantıya katılan eğitim ve teşkilatlandırma sekreterlerinin görüş ve önerilerini dinledi, çalışmalar hakkında bilgi verdi.

lantılar yapmaya başladı. Biz bu toplantılara önce Hak-İş'i protesto ettiğimiz için, sonra Çalışma Bakanı'nı protesto ettiğimiz için ve sonunda da değerlendirme maddelerinin içinde kıdem tazminatı bulunduğu için katılmadık. Bu konuda geçtiğimiz aylarda Devlet Bakanı Ali Babacan başkanlığında bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıda bize bir sunum yapıldı ve o sunumdan anlaşıldı ki, işsizlik sorununa çözüm yine işçi haklarında yapılacak kısıtlamalarda görülüyor.

Hükümetin sunumunda, işsizliğin giderilmesi ve yeni iş imkanlarının oluşturulması için değerlendirilecek temel konuları; güvenceli esneklik, kıdem tazminatı, İşsizlik Sigortası Fonu, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesi, bölgesel asgari ücret oluşturuyor.

Bu konularda açık öneriler yapılmamış olsa da TÜRK-İŞ olası olum-

suz değişiklikleri kabul etmeyeceğini ve temel görüşlerini Hükümete bir kez daha bildirmiştir. Bu konuların hepsi teşkilatımızın hassas olduğu konular.

Geçmiş 30-40 yılı bir hatırlayalım. Hangi siyasi parti iktidarda olursa olsun emeğin saldırı altında olmadığı bir dönem yaşandı mı? Yaşanmadı. Çünkü hepsinin uyguladığı ekonomik politika aynıydı. İşçiler on yıllardır bir yandan yeni kazanımlara göz dikti, bir yandan da var olan haklarını koruma mücadelesi verdi. Mücadeleye rağmen çalışma yasalarına istenmeyen kimi hükümler girmiş olsa da kıdem tazminatına hiç kimse dokunamadı, çalışma yaşamında kuralızsızlık egemen olmadı. İşverenlerin gözü 1967 yılından beri kıdem tazminatında. Eğer bunca zamandır kıdem tazminatına dokunulamamışsa, bu TÜRK-İŞ'in, yani sizlerin sayesinde olmuştur. Söz konusu maddelerin hepsi, o veya bu şekilde işçi hak ve kaza-

nımlarını tırpanlamaya, çalışma yaşamında kuralızsızlığı hakim hale getirmeye yöneliktir. Bunların hayata geçmesini engellemek de yine bizim boynumuzun borcudur. Hükümetin hazırladığı ulusal istihdam stratejisi taslağı, tepkilerimiz üzerine şimdilik rafa kaldırılmış gibi görünmektedir, ama bazı bakanlar zaman zaman konuyu sıcak tutacak açıklamalar yapmaktan da geri kalmamaktadır. Öyle anlaşılmaktadır ki, bu tür tasarruflar için uygun zaman beklenilmektedir. Ama Türkiye'de tüm bunları hayata geçirmek için uygun zaman 40 yıldır bulunamadıysa, sizler sayesinde bundan sonra da bulunamayacaktır.

Örgütlenme ve eğitim faaliyetleri sendikalarımızın, dolayısıyla Konfederasyonumuzun bel kemiğini oluşturmaktadır. Sendikaların üyeleriyle, TÜRK-İŞ'in ise sendikalarla var olduğu gözetildiğinde, küçülen her bir sendikamız, TÜRK-İŞ'in de küçülmesini beraberinde getirmektedir. Gerek özelleştirmeler, gerek



erken emeklilik uygulamaları ve en önemlisi örgütlenmenin önündeki engeller nedeniyle TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların üye sayısının güç geçtikçe azaldığı bir gerçektir. Bu negatif gidişatı pozitif çevirebilmek için yasal değişiklik elzemdir ama bunun yanı sıra bizlerin de aktif bir örgütlenme ruhuna sahip olmamız gerekmektedir. Bazı sendikalarımız her şeye rağmen üye sayısını artırabiliyorsa, yeni örgütlülük alanlarında kendini var edebiliyorsa bu konuda önümüzde örnek alacağımız yöntemler var diyebiliriz.

Biraz önce de söylediğim gibi 2821 ve 2822 sayılı yasaların demokratikleştirilmesi, dolayısıyla örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması konusundaki çalışmalar devam ediyor. Hükümet, bu yıl içinde yasal değişiklikleri yapmak niyetinde. Tabii barajlar çok önemli. Bu konudaki son yaptığımız görüşmelerde işkolu barajının düşürülmesi konusunda herkes anlaşmış görünüyor. Sadece oran tartışılıyor. Ama işverenler işyeri barajının düşürülmesine karşı çıkıyor. Daha doğrusu işverenler işyeri barajının düşürülmesine karşılık kıdem tazminatı meselesini öne sürüyor. Dilerim önümüzdeki günlerde yapacağımız görüşmelerde bu sorunları aşarız. Çünkü var olan baraj ile SGK verileri esas alındığında barajı aşabilen sendikalarımızın sayısı bir elin parmaklarını geçemiyor.

Eğitim ise yaşadığımız çağda her an gündemimizde olması gereken bir konu. Teknolojinin ulaştığı boyut, bilgiyi kütüphanelerden, dersliklerden evlerimize taşıyor. İnternette yapacağımız küçük bir gezinti ile merak ettiğimiz konuya ilişkin tüm veriler karşımıza çıkabiliyor. Yeter ki, merak edelim, yeter ki, öğrenmek isteyelim. Yeter ki, teknolojinin nimetlerinden uzak kalmayalım, yeter ki, bilgi çağına uyum sağlayalım.

Tabii teknolojideki hızlı gelişim, işi, işin niteliğini, işyerini ve işyerin-

de çalışma biçimlerini de etkiliyor, değiştiriyor. Bu değişim, farklı bir sendikal eğitim ihtiyacını da da-yatıyor. Bizlerin görevi bu ihtiyacı doğru kavramak ve çağı yakalayarak ona uygun donanımları harekete geçirmek. Bunu yapabiliyor muyuz? Eksikliklerimiz olsa da yapmaya çalışıyoruz. Şimdi daha ileriye gitme zamanı.

Sizlere eğitim ve örgütlenme gibi hayati önemde iki alanda faaliyet gösterme sorumluluğunu üstlendiğiniz için teşekkür ediyorum. Yarınların daha büyük ve güçlü TÜRK-İŞ'i için şimdiden sizlere teşekkür ediyorum."

Genel Başkan Mustafa Kumlu'nun konuşmasının ardından Prof. Dr. Vedat Bilgin ve Doç. Dr. Aydın Başbuğ, "Yeni Endüstriyel İlişkiler Düzeni" başlıklı tebliğlerini sundular. Sunumun ardından "Sendikal Eğitim ve Örgütlenmede Yeni Perspektifler" tartışılmak üzere grup çalışmalarına geçildi.

Eğitim Grup Çalışması

Eğitim grup çalışmasına başkanlık yapan Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök, grup çalışmasından önce yaptığı konuşmada özetle şu görüşlere yer verdi:

"1980'li yıllardan günümüze küreselleşme sürecinde, uluslararası ölçekte ekonomik ilişkiler, ekonomi alanındaki değişimler, bunun yanı sıra teknolojideki gelişmeler sonucunda yaratılan yeni endüstriyel ilişkiler düzeni, hiç kuşkusuz çalışma hayatını ve sendikaları da farklı boyutlarıyla etkilemektedir. Bu süreçte meydana gelen değişiklikler; istihdamın sanayiden hizmet sektörüne yönelmesi, esnek üretim biçimlerinin yaygınlaşması, emek piyasası ve çalışma koşullarının işçiler, çalışanlar ve sendikalar aleyhine düzenlenmesi şeklinde sıralanabilmektedir.

Küreselleşme ve yeni dünya düzenine bağlı olarak, Türkiye'de yaygın

özelleştirme uygulamalarıyla sosyal devlet anlayışının terk edilerek devletin kamusal alandan çekilmekte olduğu, sosyal güvenlik ve çalışma haklarının daraltıldığı, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı, endüstriyel ilişkilerin ve çalışma hayatının işverenler lehine esnekleştirildiği, ekonomik krizlerin sıklaştığı, ekonomik krizlerin faturasının çalışanlara çıkarıldığı, ücretlerin düşürüldüğü, işten çıkarmaların yoğunlaştığı, yoksul ve işsiz sayısının arttığı, sendikalı üye sayısının azaldığı, örgütlenme önündeki engellerin sürdüğü olumsuz bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Bu tablo, küresel gelişmelerin aktif bir biçimde izlenmesini, yeni endüstriyel ilişkiler düzeninin çalışma hayatına yaptığı etkilerin incelenmesi sonucunda sendikaların yeniden yapılanmasını, yeniden yapılanma çalışmaları çerçevesinde, sendikal eğitim ve sendikal örgütlenme faaliyetlerinin sorgulanmasını, ihtiyaç duyulan yeni perspektiflerin belirlenmesini ve yeni perspektifler yönünde eğitim ve örgütlenme çalışmalarının ülke ölçeğinde yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir.

TÜRK-İŞ bu görüş ve yaklaşımdan hareketle bir dizi toplantı gerçekleştirmiş, yeni endüstriyel ilişkiler düzeninin çalışma hayatına ve sendikalara etkilerini, günümüz sendikal yapıları tanımlayan ölçütleri, eğitim ve örgütlenme önündeki engelleri ve sorunları tartışmış, sendikal eğitim ve örgütlenme faaliyetlerinin önem ve aciliyeti üzerinde durmuştur. Bu tespit ve yaklaşım, Konfederasyonumuzun 20. Olağan Genel Kurul çalışmalarına yansımış, sizlerin de katkısıyla Eğitim ve Teşkilatlandırma Komisyonu'nun aldığı kararlarda somut bir şekilde ifadesini bulmuştur.

Son genel kurulumuzda Eğitim ve Teşkilatlandırma Komisyonu'nun aldığı kararlar çerçevesinde Genel Eğitim Sekreterliğimizin 2007-2010



Eğitim grup çalışması Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök başkanlığında yapıldı.

döneminde gerçekleştirdiği faaliyetleri özetle şu şekilde sıralayabilirim: Genel Kurul'u izleyen Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı 25-26 Şubat 2008 tarihinde Abant'ta TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri, sendikaların eğitim ve örgütlenme müdür ve uzmanlarının katılımlarıyla gerçekleştirildi. Toplantıda grup çalışmaları yapıldı; grup çalışmaları sonucunda sendikal eğitim ve örgütlenme konusunda öneriler geliştirildi, kararlar alındı, kararlar bir rapor halinde sendikalarımıza iletilti.

Abant'ta yapılan toplantının ardından, TÜRK-İŞ Eğitim ve Örgütlenme Uzmanları Toplantısı, sendikalarımızın eğitim, örgütlenme müdürleri ve uzmanlarının katılımlarıyla 28 Mart 2008 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde yapıldı. Bu toplantıda Abant'ta yapılan TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı'nda alınan kararlar, yeni dönemde izlenecek eğitim ve örgütlenme politikaları, uzmanlar arasındaki iletişim ve ders konularının içerikleri üzerinde duruldu.

Bugün yine Abant'ta gerçekleştirdiğimiz bu toplantı, Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri toplantılarının bir devamı olup; bu toplantıyla sendika-konfederasyon

ilişkilerini güçlendirmeyi, eğitim ve örgütlenme alanındaki sorunları ve eksiklerimizi tartışmayı, ekim ayında TÜRK-İŞ Samsun Eğitim Merkezi'nde başlayacak ve aralık ayında sona erecek olan TÜRK-İŞ Bölge Şube Yöneticileri Eğitim Seminerleri'nde işlenecek ders konularını, kısaca eğitimin içeriğini sizlerin görüş ve önerileri doğrultusunda belirlemeyi, en önemlisi de eğitim ve örgütlenme stratejisinin alt yapısının oluşturularak strateji taslağının hazırlanmasını, bu yönüyle de önümüzdeki Genel Kurul Eğitim ve Teşkilatlandırma Komisyonu çalışmalarına bir nüve, bir taslak rapor sunmayı amaçlıyoruz.”

Eğitim grup çalışmasında, eğitimci kadrosu, eğitimin hedef kitle-i, içeriği, araç-gereç metodolojisi, finansmanı ve eğitimin kısa ve uzun vadeli hedefleri olmak üzere altı ayrı başlıkta ele alındı. Buna göre;

1. Eğitimci Kadrosu

- TÜRK-İŞ uzmanları,
- Sendikaların uzmanları,
- Akademisyenlerden yararlanılması,
- Uluslararası sendikal örgütlerin uzmanlarından yararlanılması,

- Meslek Örgütlerinin uzmanlarından yararlanılması.

2. Eğitimin Hedef Kitle-i

- Sendikaların Şube Yönetim kurullarının tamamı,
- İşyeri Baş Temsilcileri,
- Şube Denetim ve Disiplin Kurulu Üyeleri,
- ISIG Kurul Üyeleri,
- Sendikalarda çalışan uzmanlar, eğitimciler.

3. Eğitimin İçeriği

Küreselleşme ve yenedünya düzenine bağlı olarak yaşanan değişim, istihdamın sanayiden hizmet sektörüne kaymasına, esnek üretim biçimlerinin yaygınlaşmasına, emek piyasası ve çalışma koşullarının işçiler, çalışanlar ve sendikalar aleyhine düzenlenmesine neden olmaktadır. Öte yandan teknolojiye hızlı değişim işçi, işçini niteliğini, işyeri ve işyerinde çalışma biçimlerini farklı boyutlarıyla etkilemekte, bu değişimler farklı bir sendikal eğitim ve yeniden yapılanma ihtiyacını dayatmaktadır.

Bu yapı, eğitimlerin içeriğinin aşağıdaki esaslar dikkate alınarak planlanmasını gerekli kılmaktadır;

- Eğitimler “Hayat Boyu Eğitim” diye adlandırabilecek sürekli bir eğitim politikasına dönüştürülmelidir.
- Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar, önceden tespit edilecek eğitimlerin düzenlenmesi yoluyla sorunlara alternatif çözümler üretilmelidir,
- İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, İşsizlik Sigortası gibi işçiyi ve sendikaları doğrudan ilgilendiren mevzuatların anlatıldığı eğitimler düzenlenmelidir,
- Eğitimler sürekli değişen dünya düzenine uyum sağlayabi-



lecek “Yeni Sendikacı ve Yeni İşçi Profili” yaratmayı hedeflemelidir,

- İşçilerin ve sendikaların seçme ve seçilme hakkından, üretimden ve tüketimden gelen gücü harekete geçirmelidir,
- Değişen ve çeşitlenen işçi profili doğru analiz edilebilmeli ve yeni işçi profili için modeller oluşturmalıdır,
- Eğitimin kalitesini arttırmak için eğitim alan işçiye sorumluluklar yüklenmeli ve eğitim sonrasında sınavlar yapılarak eğitimin hedefleri ölçülmelidir,
- Nitelikli, verimli, güçlü, eyleme dönük, mücadeleci, kendine güvenen, sistemi sorgulayan, ilkeli bir İşçi-Sendikacı Profili yaratılmalıdır,
- Din, ırk, cinsiyet, aile, renk, mezhep, inanç ve düşünce ayrımı gözetmeksizin çalışmanın değerini ve ulus üzerindeki rolünü kavramış bir işçi topluluğu yaratılmalıdır.

4. Eğitimin Finansmanı

- Konfederasyonun öz kaynaklarından oluşacak bir eğitim fonu kurmalıdır,
- Çalışma Bankalığı “Ceza Pazarlarının” tamamının işçi eğitimleri için kullanılmasına devam edilmelidir,
- Eğitim için kullandırılan proje fonlarından yararlanılmalı, ancak şaibeli fonlardan uzak durulmalıdır.

5. Eğitim Araç Gereç Ve Metodolojisi

Eğitimlerde interaktif yöntemler başta olmak üzere her tür eğitim tekniği koordineli biçimde kullanılmalıdır.

- İşçi eğitiminde dört temel yaklaşım benimsenmelidir;

- Okuma-yazma da dahil işçinin “temel eğitimi”
- “Teknik ve mesleki eğitimi”
- “Sosyal ve ekonomik eğitimi”
- “Kültürel ve bilimsel eğitimi”
- Eğitimlerde ülkedeki ve dünyadaki değişimleri, gelişmeleri, yenilikleri sürekli izlemeli, ihtiyaç duyulan eğitimi zamanında, doğru mekanlarda, öncelikli konularla, dolu bir içerik ve etkili yöntemlerle verilmelidir,
- Eğitimlerde projeksiyon cihazı, eğitim ekipmanları vb. günümüz teknoloji ürünlerini, film, slayt, fotoğraf vb. görsel unsurları kullanarak, işyeri ziyaretleri yaparak, eğitime canlılık kazandırılmalıdır,
- Eğitim programlarını sosyal, kültürel etkinliklerle desteklemek, bu tür etkinliklere üyelerin ve çalışanların ailelerini de dahil ederek, üyelerin, çalışanların ve ailelerin konfederasyona, sendikalara, içinde bulunduğu topluluğa bir aidiyet duygusuyla bağlanmaları sağlanmalıdır,
- Sendikalarda, üyelerinin faydalanabileceği kitaplıklar kurulmalıdır,
- Eğitim açısından önem arz eden, sanat etkinlikleri, toplu olarak işçilere ulaştırılmalıdır. Sinema, tiyatro, vb. etkinliklere işçilerin katılımı sağlanarak kültürel birikim yaratılmalıdır. Kültürel konularda söyleşiler, konferanslar, toplantılar düzenlenmeli ve etkinliklere işçilerin katılımı sağlanmalıdır,
- Etkinliklerin amaçlanan düzeyde gerçekleştirilebilmesi için gerek üye kuruluşlar ve gerekse çeşitli kurumlar ve üniversitelerle yakın işbirliği

kurularak, ortak çalışmalar yapılmalıdır.

6. Eğitimin Hedefleri

- Eğitimler “Yeni Sendikacı ve Yeni İşçi Profili” yaratmayı hedeflemelidir,
- Politika, amaca ulaşmayı sağlayan kurallar ve ilkeler bütünüdür. Bu yüzden eğitim etkinliklerinde izlenecek ilkeler ve uyulacak kurallar açık olarak ortaya konmalıdır. Bu amaçla, kapsamlı, standart ve TÜRK-İŞ’in kurumsal kimliğini yansıtacak bir eğitim stratejisi belirlenmelidir ve Başkanlar Kurulu nezdinde “TÜRK-İŞ’in Eğitim Politikası” olarak ortak bir ideoloji benimsenmelidir,
- Eğitimin sürekliliğini sağlamak için Eğitim Sekreterlerinden ve uzmanlardan oluşan bir komisyon kurulmalı ve komisyonun üç ayda bir toplanması sağlanmalıdır,
- Eğitimler işçilerde ve çalışanlarda sendikal bilinci yükseltmeyi ve sendikal kimliği öne çıkarmayı amaçlamalıdır,
- Eğitimler işçileri ve çalışanları çalışma hayatında, hayatın her alanında sorumluluk alacak bireylere dönüştürmelidir,
- Eğitimin kalitesinde, ulaşılacak hedef kitlesi profilinde, ulaşılacak kişi sayısında hedefler konmalıdır,
- Eğitimi aynı zamanda örgütlenme eğitiminin bir parçası haline getirmeli, örgütlenmenin teorisinden, pratiğinden gelen deneyimli işçilerin, dünya sendikal hareketlerinin deneyimlerinden yararlanmalı, ulusal ve küresel sendikal mücadelenin bir parçası olacak şekilde çok yönlü eğitimler düzenlemelidir,

- Pilot bölgeler seçilerek tüm kardeş sendikaların katılacağı, sendikaların birbirlerinin sorunlarından haberdar olabilecekleri ve dayanışma ruhunu canlandırabileceği eğitimler düzenlenmelidir,
- Eğitimlerde tezgah başındaki işçiye ulaşılacak, iç örgütlenmeyi sağlayabilecek bir yapı oluşturulmalı, bu amaçla tüm işçilere ulaşabilecek küçük el kitapları hazırlanmalıdır,
- Birliktelik yaratacak ve dayanışma ruhunu arttıracak, her işkolu için standart bir eğitim modeli yaratılmalıdır,
- İşçinin işi ile ilgili mesleki ve teknik yeterliliklerinin artmasının, işverenlerle pazarlık gücünü arttıracak unutulmamalıdır. Bu görüş açısı işçilere de yansıtılarak onların işlerinde daha yeterli hale gelmek için çaba göstermeleri eğitimler ile özendirilmelidir,
- Eğitimler aracılığıyla çalışmayı, toplumun en üst değerlerinden biri haline getirilmelidir,
- Yeni işçi liderlerini yetiştirecek ve sendikacılık hareketini daha çok geliştirecek “TÜRK-İŞ sendikacılık Koleji” benzeri işçi kökenli eğitim ve öğretim kurumlarının altyapısı oluşturulmalıdır.

Örgütlenme Grup Çalışması

Örgütlenmenin teknik olarak tartışıldığı oturumda ise, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemal Bakındı gündemdeki konulara ve sendikal hareketin içinde bulunduğu duruma ilişkin olarak genel bir değerlendirme yaptı ve özetle şunları söyledi.

“Asgari standartların altına inmek, insan onurunu aşağıya çekmektir. Uluslararası standartlara uyulduğu sürece, Türkiye hiçbir

dönem ILO’nun gündemine getirilmeyecektir. Bir başka eksik bilgi de, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerinde meslek sendikası ile ilgili bir zorunluluk yoktur. Bizim bugün burada ele almamız ve görüşmemiz konuları şöylece sıralayabilirim. Şu anda bana göre yapılması gereken acil konu örgütlenme uzmanlarını yetiştirecek bir sendikal akademi kurulmalıdır. Daha sonra ise sendikal işçinin ürettiği malların kullanımı için bir sürekli kampanya yapılmalıdır. Bu iki konuda da çalışmalarımız sürdürülmektedir.

Sendikalar olarak yapmamız gereken diğer konu ise kayıtdışı istihdamı önleyecek tedbirlerin alınmasıdır. Bunu da önce kayıt dışı istihdamı örgütlemek konusunda yapmalıyız. Kayıt dışı işçiler dernekler altında da örgütlenir ve nerede kayıt dışı istihdam yapıldığından da haberimiz olur. Kayıtdışı istihdam hem ülke için zarar hem de sosyal güvenceli ve sendikal işçi çalıştıran işyerlerinin üretim maliyetleri açısından bir haksız rekabet yaratmaktadır.

Bolu’da yapılan toplantının Genel Teşkilatlanma Sekreterlerinin ve uzmanların söz aldığı tartışma bölümünde, işletme toplu iş sözleşmesinin yararları ve riskleri farklı açılardan değerlendirildi. İşletme toplu iş

sözleşmesinin kamu açısından bir varlık nedeni olduğu anlatılırken, özel sektör açısından ise bir zorluk nedeni olarak değerlendirildi.

Örgütlenme üzerine yapılan konuşmalarda özetle şu notlara yer verildi.

- Örgütlenme büroları açılmalıdır.
- Sendikalar arası dayanışma geliştirilmelidir.
- Merkezi karar ve güç sahibi konusunda TÜRK-İŞ öncü olmalıdır.
- Kanunların düzenlenmesi konusunda kırmızı çizgilerimiz korunmalıdır.
- İşkolu ve işyeri barajları değerlendirilirken, yüzde artı 51 olan işyeri ve işletme barajı düşürülmelidir.
- İstifa durumunda noter şartı korunmalıdır.
- Yetki Tespit Kurulu oluşturulmalı ve yetki belgesi kısa sürede alınmalıdır.
- Kıdem tazminatı korunmalıdır.
- Davaların uzun sürmesine çözüm bulunmalı işe iade kararı işçinin tercihi bırakılmalıdır.



Teşkilatlanma grup çalışması Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemal Bakındı başkanlığında yapıldı.



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar İle Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerini Görüştü

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, çalışma yaşamının önemli gündem maddelerini görüşmek üzere art arda iki toplantı yaptı.

Basına kapalı olarak yapılan ve gündemdeki konuların teknik düzeyde tartışıldığı toplantıların ilki 9 Ağustos 2010 günü yapıldı. Hükümet tarafından hazırlanan “Ulusal İstihdam Stratejisi”nin ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yapılmak istenen değişikliklerin görüşüldüğü toplantıda, Başkanlar Kurulu üyeleri görüş ve dileklerini dile getirdi.

1 Kasım 2010 günü yapılan toplantının gündemi ise, yine 2821 ve

2822 sayılı yasalarda yapılmak istenen değişikliklerin görüşülmesi ve yaklaşan kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde izlenecek yolun belirlenmesiydi.

Sabah saat 10.00’da başlayan ve akşamüzeri 16.00’da biten toplantıda, özellikle sendikal yasalarda yapılmak istenen değişiklikler madde madde ele alınarak değerlendirildi. TÜRK-İŞ uzmanlarının da katılarak teknik destek verdiği toplantıda, Başkanlar Kurulu üyeleri görüş ve önerilerini dile getirdiler.

Her ikisi de basına kapalı olarak yapılan ve teknik çalışmayı amaçlayan toplantılar sonucunda, sonuç bildirgesi yayımlanmadı.



12. Çalışma İlişkileri Kongresi Yapıldı



12

Kumlu: “Sorunların çözümü için neoliberal politikalar değil sosyal diyaloga açık sosyal politikalar uygulanmalıdır.”

Konfederasyonumuz ve Süleyman Demirel Üniversitesi'nin ortaklaşa düzenlediği ve bu yıl 12.si yapılan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi 7-10 Ekim 2010 günlerinde Antalya'nın Serik İlçesi ne bağlı Belek'te yapıldı.

Türkiye genelinde üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin öğretim üyeleri, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların yöneticileri, TÜRK-İŞ'te görev yapmış eski yöneticiler, Merkez Bankası çalışanları ve ÇSGB bürokratlarının katılımıyla gerçekleşen kongrenin açılışına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer de katıldı.

Kongrenin teması “İşsizlik ve İstihdam” olarak belirlenirken, toplantılarda başta son Anayasa de-

ğişikliklerinden sonra işçi-işveren ilişkilerindeki son gelişmeler olmak üzere, işsizlik, istihdam, küresel ekonomik krizin Türkiye'de istihdam üzerindeki etkileri, Avrupa istihdam stratejisi hedefleri, ücret düzeyleri ve verimlilik, yoksulluk ve yoksullukla mücadele, kayıtdışı ekonominin toplumsal maliyeti, sendikal örgütlenme önündeki hukuki engeller, neo-liberal politikalar sonucu sendikasılaştırma, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun uygulamasından kaynaklanan sorunlar konusunda tebliğler sunulduğu Kongrenin açılışında konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, Türkiye'deki işsizliğin devam edecek gibi görüldüğünü belirterek, Hükümetin ve Bakanlığın aldığı tedbirler, yapılan düzenleme-

lere rağmen, işsizliğin kolayca sadece devletle birlikte çözülecek bir sorun olmadığını altını çizerek, kadın ve gençlerin istihdamını teşvike devam edeceklerini, yeni bir kanun tasarısı taslağı hazırladıklarını belirtti. Dinçer özetle şu görüşlere yer verdi:

“Kadın ve gençlerin istihdamını teşvike devam edeceğiz, yeni bir kanun tasarısı taslağı hazırladık. Bu kez daha da düzenli hale getireceğiz. Daha önce 5 yıl süreyle ve giderek azalan oranda istihdam teşviki yapıyorduk. Şimdi bunu 3 yıl düşüreceğiz ama yüzde yüz teşvik yapacağız. Daha da önemlisi daha önce 5 puanlık indirimden yararlanan işverenler, kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin teşvikten ayrıca yararlanamıyorlardı. Şimdi 5 puandan yararlan-



Mustafa Kumlu
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

nan işverenler kadınları ve gençleri istihdam etmeleri halinde ayrıca bu teşvikten de yararlanabilecekler.”

Küresel ekonomik krizde tüm dünyada işsizliğin arttığını, buna karşın Türkiye’de alınan tedbirlerle bu yöndeki etkinin çok sınırlı kaldığını anlatan Bakan Dinçer, Türkiye’de işsizlik oranının 2008’de yüzde 11, 2009’da yüzde 14 olarak gerçekleştiğini hatırlattı. Dinçer, “İşsizlikte 2010’u yüzde 12.5 ortalamayla tamamlamayı tahmin ediyoruz. Uluslararası kuruluşların tahminleri daha düşük, örneğin IMF’nin tahmini Türkiye’de işsizliğin 2010’da yüzde 11 olacağı şeklinde” diye konuştu.

Toplantının bir diğer açılış konuşması ise TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu tarafından yapıldı. TÜRK-İŞ’in bilim adamlarından mümkün olduğunca istifade etmeye çalıştığını vurgulayan Kumlu, kongrenin de ülkenin ekonomik ve sosyal hayatına katkı yapacağını söyleyen Kumlu şu görüşleri dile getirdi:

“Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongreleri, Türk çalışma hayatı için oldukça önemlidir. Bu önem, bu kongrelerin, çalışanların ve onların temsilcisi sendikacıların çalışma hayatını bilimsel olarak inceleyen akademisyenlerle buluşuran bir platform olmasından kaynaklanmaktadır. Aslında emeğin örgütleri olan sendikaların akademik camia ile olan ilişkileri çok köklü bir geleneğe sahiptir. TÜRK-İŞ, kuruluşundan bu yana, karşılaştığı her problemde akademik destek almış, sürece önemli katkılarda bulunan çok sayıda hocamız olmuştur.

Bildiğiniz gibi, İstanbul Üniversitesi bünyesinde kurulan İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü daha sonra Prof. Dr. Ziyaettin Fahri Fındıkoğlu’nun kurucu dekanlığında İktisat Fakültesi’ne dönüşmüş ve rahmetli hocamızın da öncülüğünde sürekli olarak çalışma hayatına dönük faaliyetler gösteren İktisadiyat ve Sosyal Politika Enstitüsü

kurulmuştur. Türkiye’nin çalışma ekonomisi ve sosyal politika sorunlarına dönük çalışmalar bu fakülte bünyesinde daha sonra bir bölüme dönüşerek kurumsal niteliğini daha ileri bir aşamaya taşımıştır. Ziyaettin Fahri Bey’den sonra Prof. Dr. Sabahattin Zaim, Prof. Dr. Mehmet Eröz, Prof. Dr. Orhan Tuna, Prof. Dr. Nusret Ekin gibi rahmetle andığımız hocalar hep bu kurumsal geleneğin ortaya çıkardığı önemli isimlerdir. Bugün hayatta olan Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş, Prof. Dr. Mustafa Erkal, onların asistanları ve doçentleri bugün de bizim çalışmalarımıza ışık tuttuğu gibi günümüzde çeşitli üniversitelerde ders veren birçok hocaların yetişmesine de katkı yapmışlardır.

Bütün bunları şunun için hatırlıyorum. Bütün sorunlarına rağmen TÜRK-İŞ, kıymetli bilim adamlarından mümkün olduğunca istifade etmeye çalışmıştır. Bugün 12.sini yaptığımız bu kongre, bu geleneğin bir



Ömer Dinçer

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

başka platformda yaşaması olarak değerlendirilebilir. Ümit ediyorum ki, bu kongrede değerli katılımcıların yaptığı yorumlar ve özellikle bilim insanlarının sunduğu tebliğler sadece çalışma hayatına değil, ülkemizin ekonomik ve sosyal hayatına katkı yapacaktır.

Değerli Hocalarım, bizler, aramızda sizlerin var olduğunu bilmekten mutluyuz. Ne mutlu ki üniversitelerimizde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri var. Sizlere katkılarınız ve katılımlarınız nedeniyle ayrı ayrı teşekkür ediyorum. 12. Kongrenin yapılmasında emeği geçen tüm arkadaşlarımızı da ayrıca kutluyorum.

Bugün Türkiye gelişim ve değişim sürecinde önemli bir kavşak noktasına gelmiş bulunmaktadır. Bunun üç boyutu olduğunu düşünüyorum. Birinci boyut olan siyasal boyut, Türkiye'nin demokratikleşme sorunları ile ilgilidir. İkinci boyut, Türkiye'nin ekonomik kalkınma

sorunları ile ilgilidir. Üçüncüsü ise toplumsal gelişme sorunudur.

Türkiye'nin demokratikleşme meselesi bugün geldiğimiz aşamada bazı sorunları geride bırakmış olsa da hala devlet, sivil toplum, birey sorunlarının yeterince kavranamadığı, dolayısıyla çözülmemiş birçok sorunun iç içe geçtiği bir manzara arz etmektedir. Türkiye'nin siyasal tarihinde demokrasiye doğru atılan adımların, yaşanan kesintiler nedeniyle uzun soluklu olmadığını hepimiz biliyoruz. Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı askeri müdahaleler sadece çalışanlar açısından değil, bütün toplum kesimleri açısından büyük kayıplar yaratmıştır. Bugün Türkiye, demokrasiyi kesintiyle uğratacak her türlü müdahalenin artık geride bırakılması konusunda bir mutabakat sağlamıştır. Hala önemli sorunlarımız yok mudur? Elbette vardır. Ama bu sorunlara ilişkin farkındalık artmıştır ve inanıyorum ki bu farkındalık zaman içinde çözüm-

leri de beraberinde getirecektir.

Türkiye'de siyasal iktidarlar, Meclisin içerisinde uzlaşma yaratarak gücünü daha fazla artırabilir. Ama unutulmamalıdır ki, sivil toplumla yapılacak mutabakatla elde edilecek güç demokratik katılımı daha ileri düzeylere taşıyacaktır. Sivil toplumu "öteki" gibi görmek, oradan gelen ya da gelecek olan eleştirileri karşıt bir algı içerisinde değerlendirmek devletle sivil toplum arasında yeni mesafelerin oluşmasına yol açar. Bunun için biz Türkiye'nin en büyük örgütlü güçlerinden biri olarak Türkiye'nin sorunlarının çözümüne katkı yapmaya çalışırken, devletin ya da devleti şu veya bu düzeyde temsil edenlerin katkı çabalarımızı dikkate almasını her şeyden önce demokrasimiz adına bir zaruret olarak görüyoruz. Sadece bizi mi, elbette ki hayır. Çünkü sivil toplum çoğul bir yapıdır. Türkiye'nin bu çoğulculuğa alışması gerekmektedir. Çoğulculuğu örgüt-



Prof. Dr. Hüseyin Akyıldız

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF ÇEKO Bölüm Başkanı



Prof. Dr. Hasan İbicioğlu

Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dekanı

lenme düzeyine, düşünce seviyesine çıkardığımız zaman, farklı olmanın aslında özgürlüklere açılan bir kapı olduğunu da daha rahat görebiliriz.

Başta Anayasa olmak üzere tüm mevzuatın demokratik değer ve ilkelere uygun bir şekilde yeniden düzenlenmesi bugün yaşadığımız Anayasa değişikliğinden sonra daha önemli hale gelmiştir. Hepimiz biliyoruz ki, anayasalar toplumla bir sözleşme metni olma iddiasındadır. Devletle toplum arasında yapılacak sözleşme devletin topluma karşı yükümlülüklerini, toplumun ve birey olarak yurttaşların özgürlüklerini teminat altına alır. Bu sözleşmenin en geniş tabana oturması meşruiyetini artıracak bir güç yaratacaktır. Bu sebeple yeni anayasa yapılırken TBMM'nin bütün unsurlarını kapsayan, sivil toplumun taleplerini dikkate alan bir hazırlığa ihtiyaç vardır.

Anayasalar, temel metinlerdir, orada her şeyi yazmak bazen doğru olmayabilir. Ama unutmamak gerekir ki orada yer alan ifadeler sadece ve sadece insanların toplumsal, ekonomik, siyasal, bireysel özgürlüklerini düzenleyecek bir sadelikte ifade

edilirse, yasa yapıcının işi de kolaylaşır. Bunun için biz anayasaların sade bir özgürlükler metni olmasını istiyoruz.

Mesela anayasa metninde bir işçinin aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olamayacağına dair bir hükmün yer almasını doğru bulmuyoruz. Ama Anayasadan bu hüküm çıkarıldı diye, yerine bir kaos ortamının ikame edilmesini de doğru bulmuyoruz. Nitekim dün yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısında bu mesele tartışılmıştır. Memnuniyetle öğrenmiş bulunuyoruz ki, HAK-İŞ, DISK ve TİSK de bu konuda bizimle aynı fikirdedir.

Bu ve benzeri örneklerle görüleceği gibi anayasaları temel ilke metinleri olarak değerlendirdiğimiz zaman ülkeyi sürekli anayasa tartışmalarının içerisinden de çıkarmış ve Meclisin yasama faaliyetleri ile sorun çözme gücüne de katkı yapmış oluruz diye düşünüyorum.

İkinci boyut, Türkiye'nin ekonomik kalkınma sorunları ile ilgilidir. Türk ekonomisinin sürekli büyüme eğilimine girdiği ifade edilmektedir.

Burada önemli sorunlarımız vardır. Ekonomik büyümenin önemli ölçüde dışa bağımlı bir yapıda olması; büyümeye rağmen istihdam yaratma konusunda iyi bir performans gösterilememesi ekonomimizin ciddi meseleleridir. Bugün Türkiye'nin en büyük sorunu işsizliktir. Bu aynı zamanda bize büyüme modelinde ciddi bir sorunun olduğunu da göstermektedir.

Diğer bir mesele ise gelir dağılımı meselesidir. Gelir dağılımını olumsuz etkileyen temel faktörlerden birisi uzun yıllardır takip edilen neoliberal iktisat politikalarının eseri olarak ortaya çıkan taşeronlaşma, özelleştirme ve sendikasızlaştırma uygulamalarıdır.

Ben bu sorunların çözülmesi için neoliberal politikalar yerine sosyal diyaloga açık, sosyal politikalarla desteklenmiş yeni bir büyüme anlayışına ihtiyaç duyduğumuzu düşünüyorum. Bunun gerçekleştirilebilmesi için öncelikle sendikal özgürlüklerin teminat altına alınması gerekmektedir. Taşeronlaşmanın ve kayıtdışı ekonominin panzehiri sendikalaşmadır. Yapılacak yasal

düzenlemelerde işçinin sendikaya üyeliği teminat altına alınmadığı sürece örgütlenme özgürlüğü kağıt üzerinde kalacaktır. Türkiye'deki yaygın işsizlik çalışanların işini kaybetme tehdidi olarak kullanılmamalı, yaygın işsizliğe çözüm adı altında çalışma yaşamında kuralıslılığa daha geniş kapılar açılmamalı, çalışanların kazanılmış hakları istihdam sorununa çözüm arayışlarının konusu haline getirilmemelidir.

Bugün dünyada 'insan onuruna yakışan iş' kavramı tartışılmaktadır. 7 Ekim ILO'nun 'insan onuruna yakışır iş günü'dür. Biz bugün hala işçinin temel özgürlüklerine ilişkin sorunlardan bahsediyorsak, Türkiye'de alınması gereken çok yol var demektir. Siyasetçilerin, ülkeyi yönetenlerin, demokrasinin gereği olarak her şeyden önce bu temel özgürlük alanlarına duyarlılık göstermeleri gerektiğine inanıyorum.

Üçüncü boyut ise toplumsal gelişme alanında yaşadığımız sorunlardır. Türkiye'nin temel sosyal sektörlerde, yani sosyal güvenlik, sağlık, asgari bir gelir düzeyi ve fırsat eşitliği konularında önemli sorunları olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Bilhassa Türkiye'nin hızlı bir şekilde kentli bir toplum olmaya gittiği bir aşamada bu sorunların çözülmemesi ya da bu alanda ortaya çıkan taleplerin karşılanmaması ciddi toplumsal bunalımlara yol açmaktadır. Ülkemiz hem toplumsal dayanışma duyguları, hem geleneksel aile değerleri etrafında bu sosyal sorunların bir çoğunu ikame edecek imkanları belli ölçüde de olsa bulmayı becermiştir. Fakat kentli bir toplumda artık bu geleneksel kurumların toplumsal talepleri karşılama seviyesi giderek gerilemektedir. Bu bakımdan Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gelişme programının yanında mutlaka bir sosyal gelişme stratejisine ihtiyacı vardır.

Biz sendikaların talepleri gelir dağılımından sosyal güvenliğe, fırsat eşitliğinden insan onuruna yakışır işe kadar sosyal gelişmeyi bir stratejiye dönüştürecek talepler niteliğindedir. Ülkenin modernleşmesinde sosyal sektörlerin hak ettiği imkana kavuşması için azami çaba gösterilmesi gerekmektedir."

Açılış konuşmalarının ardından iki gün süren toplantılar dizisine geçildi. Bu toplantılardaki konu başlıkları; "İşsizlik ve İstihdam"; "Çalışma Sorunları"; "Sosyal Politika"; "Endüstri İlişkileri"; "İş Hukukunun Güncel Sorunları"; "Makro Ekonomi ve İstihdam" ve "Sosyal Güvenlik Sorunları" olarak belirlendi.

Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dinçer, müsteşar ve genel müdürlükleri nezdinde öğretim üyeleri ile birlikte anayasa değişiklikleri üzerine kapalı değerlendirme toplantısı yaptılar.



Kongreye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, Bakanlık Müsteşarı ve bürokratlar da katıldı.



TÜRK-İŞ Bölge Şube Yöneticileri Eğitim Seminerleri Başladı

17

Gök: “Sendikal haklar geliştirilmeden, özgürlüklerden söz edilemez”

TÜRK-İŞ Bölge Şube Yöneticileri Eğitim Seminerleri'nin ilki 13-14 Ekim 2010 günlerinde, İstanbul bölgesi merkez ve bağlı illerin sendika şube yöneticilerinin katılımlarıyla TÜRK-İŞ Samsun Eğitim Merkezi'nde yapıldı. Eğitim seminerinin açılış konuşmasını yapan TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök özetle şunları ifade etti:

“Küreselleşmeyle kurulan yeni dünya düzeni insanlara ve ülkelere yoksulluk ve savaş getirdi. IMF, Dünya Bankası gibi kuruluşların uyguladıkları politikalar sonucunda en zengin ve en yoksul ülkeler arasındaki gelir farkı 30'dan 60 kata çıkmıştır. Ülkemizin nüfusu 71 milyon, 15 yaşın üstündeki insan sayımız ise 52 milyon. İstihdam edilebilen nü-

fusumuz ise sadece 22 milyondur. Geriye kalan 30 milyonu işgücüne dahil olmayanlar ile işsizler oluşmaktadır. Resmi verilere göre, ülkemizde 3 milyon işsiz var. Genç nüfustaki işsizlik oranı yüzde 25. İşsizlik ve gelir dağılımı bozukluğu açısından OECD ülkeleri arasında ikinci sıradayız. Son dönemde ekonomi sürekli büyüdü, ancak ne yazık ki istihdam yaratılamadı.

TÜRK-İŞ'in yaptığı araştırmaya göre, ülkemizde açlık sınırı 816 lira, yoksulluk sınırı 2.658 lira, asgari ücret ise 599 liradır. Yoksulluk sınırının üstünde bir gelire sahip olan ailelerin oranı sadece yüzde 20'dir. Türkiye refah bakımından 2007 yılında 104 ülke arasında 45. sırada iken, 2009 yılında 69. sıraya düşmüştür. Bu

tabloyu uzatmak mümkün. Kısaca, Türkiye'de ve dünyada başta emek sömürsü olmak üzere, her alanda bir sömürü düzeni yaşanmaktadır.

1980'li yıllardan günümüze küreselleşme sürecinde, uluslararası ölçekte ekonomik ilişkiler, bunun yanı sıra teknolojideki gelişmeler sonucunda yaratılan yeni endüstriyel ilişkiler düzeni, hiç kuşkusuz çalışma hayatını ve sendikaları da farklı boyutlarıyla etkilemektedir. Bu süreçte meydana gelen değişiklikler; istihdamın sanayiden hizmet sektörüne yönelmesi, esnek üretim biçimlerinin yaygınlaşması, emek piyasası ve çalışma koşullarının işçiler, çalışanlar ve sendikalar aleyhine düzenlenmesi şeklinde sıralanabilmektedir.



Eğitim seminerine katılanlara sertifikaları Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök ve 6. Bölge Temsilcisi İsmail Ekşioğlu tarafından verildi.

Küreselleşme ve yeni dünya düzenine bağlı olarak, Türkiye’de yaygın özelleştirme uygulamalarıyla sosyal devlet anlayışının terk edilerek devletin kamusal alandan çekilmekte olduğu, sosyal güvenlik ve çalışma haklarının daraltıldığı, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı, endüstriyel ilişkilerin ve çalışma hayatının işverenler lehine esnekleştirildiği, ekonomik krizlerin sıklaştığı, ekonomik krizlerin faturasının çalışanlara çıkarıldığı, ücretlerin düşürüldüğü, işten çıkarmaların yoğunlaştığı, yoksul ve işsiz sayısının arttığı, sendikalı üye sayısının azaldığı, örgütlenme önündeki engellerin sürdüğü olumsuz bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Sendikal haklar geliştirilmeden, özgürlüklerden söz edilemez. Sendikaların üye kaydetmeleri, toplu iş sözleşme yapmaları konusunda değişik süreçler ve zorluklar bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte çalışma koşullarında yapılan değişiklikler örgütlenme özgürlüğünü olumsuz yönde etkilemiş, esnek çalışmanın yasal statüye kavuşturulması sunucunda taşeron çalıştırma yaygınlık kazanmıştır. Sendikaya

üye olma işten çıkarılma ile sonuçlandırılması karşısında hangi demokratikleşmeden ve özgürlükten söz edebiliriz. Demokratik sitemin en temel kurumu olan sendikalar korunmadığı ve çalışanlara güvenceler sağlanmadığı sürece, ekonomik ve sosyal haklar tehlikededir.

Yeni endüstriyel ilişkiler düzeni, küresel gelişmelerin aktif bir biçimde izlenmesini, yeni endüstriyel ilişkiler düzeninin çalışma hayatına yaptığı etkilerin incelenmesi sonucunda sendikaların yeniden yapılanmasını, bu çerçevede sendikal eğitim ve sendikal örgütlenme faaliyetlerinin sorgulanmasını, ihtiyaç duyulan yeni perspektiflerin belirlenmesini ve eğitim ve örgütlenme çalışmalarının ülke ölçeğinde yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir. TÜRK-İŞ bu yaklaşımdan hareketle bir dizi toplantı gerçekleştirmiş, yeni endüstriyel ilişkiler düzeninin çalışma hayatına ve sendikalara etkilerini, günümüz sendikal yapıları tanımlayan ölçütleri, eğitim ve örgütlenme önündeki engelleri ve sorunları tartışmış, sendikal eğitim ve örgütlenme faaliyetlerinin önemi üzerinde durmuştur.

Abant’ta düzenlediğimiz TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri toplantısında gerçekleştirdiğimiz grup çalışmalarında da bu husus üzerinde durduk ve bu yönde raporlar hazırladık.

Çalışma hayatının gündeminde olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı üzerinde durmak istiyorum. Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye’de sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatını işçilere dayatmaktadır. Nitekim son yıllarda meydana gelen iş kazalarında onlarca işçi hayatlarını kaybetmiş, onlarcası sakatlanmıştır. Konfederasyon olarak bu tabloya her platformda işaret ettik, raporlar hazırladık, bu alandaki son raporu, tek gündem maddesi olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun görüldüğü Üçlü Danışma Kurulu’na sunduk. Biz, 4857 Sayılı İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı bir iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir mevzuat değil, İsveç, Finlandiya gibi gelişkin Avrupa Birliği ülkelerindeki gibi, müstakil bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nun en kısa za-



manda çıkarılmasını savunuyoruz. Biz ILO sözleşmelerinin onaylanmasını, mevzuata yansıtılmasını, etkin biçimde uygulanmasını istiyoruz. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılmasını, iş sağlığı hizmetlerinin işçi sayısı ve işletme büyüklüğü ne olursa olsun tüm işyerlerine, kamu-özel tüm çalışanlara yaygınlaştırılmasını talep ediyoruz.

Asgari ücret konusu en temel konularından biridir. Çalışanlar açısından temel bir gösterge olan asgari ücretin daha iyi koşullara getirilmesi için mücadelemizi sürdürüyoruz. Son yıllarda gündeme getirilen ve bazı çevrelerce desteklenen bölgesel asgari ücret tartışmalarını riskli ve gereksiz bir öneri olarak değerlendiriyoruz. Öncelikle bu öneri üniter devlet yapımıza aykırılık teşkil etmektedir. TÜRK-İŞ olarak ücretlerin temelini oluşturan asgari ücrette farklılık ön görece hiçbir öneriyi kabul etmeyeceğiz. Bölgesel farklılıkları da azaltan ulusal asgari ücretin sürdürülmesi ve sosyal adaletin sağlanması için tek bir

asgari ücreti savunmaya devam edeceğiz. Gazi Üniversitesi'nden bir hocamıza "Asgari Ücret'in Kapsamı ve Vergi Dışı Bırakılması Yönünde Mali Değerlendirme" başlıklı bir çalışma yaptırıyoruz. Pek çok gelişmiş ülkede asgari ücret vergi dışı bırakılmıştır. Asgari ücretin vergi dışı bırakılması yönünde siyasi partiler ve çeşitli çevreler olumlu görüş belirtmelerine rağmen, bu husus bürokrasi tarafından engellenmektedir. Bu çalışmada, vergi adaletinin tam sağlanması için asgari ücretin vergi dışı bırakılması gerektiği ortaya konacak ve yakında toplanacak olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu çalışmaları öncesinde bu bilimsel çalışmayı sonuçlandıracak, kitap haline getirerek kamuoyuyla paylaşacağız.

Bu yaklaşım ve görüş çerçevesinde, sendikal eğitimin içeriğini, sendikaların ilgi alanına giren ve toplum hayatını, çalışma hayatını yakından ilgilendiren geniş bir konu yelpazesi oluşturmaktadır. Önümüzdeki çalışma dönemi, TÜRK-İŞ eğitim ve örgütlenme çalışmalarının

temel stratejisinin ortaya çıkarılacağı ve bunun uygulanacağı bir dönem olarak önem taşımaktadır. Bu nedenle, işçi-sendika-konfederasyon ilişkilerini de güçlendirecek bir biçimde örgütlü toplumun kazanımlarının korunmasına, hakların ve özgürlüklerin geliştirilmesine yoğun çaba gösterilmelidir."

Yaklaşık 60 sendika şube yöneticisinin katıldığı eğitim seminerinde şu konular işlendi: Prof. Dr. Vedat Bilgin "Yeni Endüstriyel İlişkiler Düzeni", TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal Tozan "Sosyal Güvenlik Uygulamaları ve Çalışanlara Yansıyan Sorunlar", TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı Hülya Uzuner "Çalışma Hayatında Kadınlar: Sorunlar ve Çözüm Yolları", TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı Özcan Karabulut "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Riskler, Yeni İhtiyaçlar", TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı Namık Tan "Çalışma Hayatını Etkileyen Sosyal Değişiklikler", Doç. Dr. Aydın Başbuğ "Ödünç İşçilik ve Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorunlar."



Eğitim seminerine katılanlar toplu halde.

TR-AB KİK Toplantısı Yapıldı



20

Kayıt dışı ekonomi ve kadın hakları masaya yatırıldı

Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi 28. Toplantısı 13-14 Eylül 2010 günlerinde İskoçya'nın Edinburgh kentinde yapıldı. "Türkiye ve AB'de Kayıt Dışı Ekonomi", "AB ve Türkiye'de Kadınların Hakları ve Rolü" ve "Türkiye ve AB'de Gıda Güvenliği" konularının görüşüldüğü toplantıda TÜRK-İŞ'i Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay temsil etti.

AB kanadı Eş Başkanı Sandy Boyle açış konuşmasında, Türkiye'nin

son kırk beş günde Anayasa değişikliğine ilişkin referanduma yoğunlaştığını, demokrasiyi güçlendirme amacı taşıyan adımları KİK AB kanadı olarak desteklediklerini ifade etti. Referandumdan Anayasa değişikliğinin kabulü yönünde bir sonuç çıkmasını, mevcut sorunların çözümünü için atılmış bir adım olarak gördüklerini belirten Boyle, "Bu mutlak sonuç değildir, fakat doğru olan yol budur" dedi. Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin ifadele-

rin Anayasa değişiklik paketi içerisinde yer almasını memnuniyetle karşıladıklarını dile getiren Boyle, Haziran ayında Çalışma Bakanı ile yaptıkları görüşmede, çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerin ILO ölçütlerine göre düzenleneceği beklentisi içinde olduklarını, fakat bu beklentilerinin hayal kırıklığıyla sonlandığını söyledi.

Türkiye kanadı Eş Başkanı, TISK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, AB'in her türlü açt-



dan çok büyük bir tek pazar olduğunu, Türkiye'nin ise AB'nin altıncı G-20'nin ise on altıncı büyük ekonomisi haline geldiğini vurguladı. Kutatgobilik, 2012 stratejisi kapsamında Türkiye'de insan kaynaklarının geliştirilmesi ve demografik avantajın kullanılması, kadınların ve gençlerin emek piyasasına etkili bir şekilde dâhil edilmesini istedi.

Avrupa Komisyonu Genişleme Genel Müdürlüğü Yöneticisi Alexandra Cas Granje sözlerine AB'nin 2004 yılındaki beşinci genişlemesinden söz ederek sunumuna başladı. Beşinci genişlemede on iki ülkenin üye olduğunu, AB'nin bu on iki ülkeyi benimseyebildiğini ve söz konusu genişleşme sonucunda AB'ye üye olmak isteyen aday ülkelere daha sıkı kuralların getirildiğini ifade etti. Granje, AB'de artık genişlemenin yüksek öncelikli bir konu olmadığını, bunun ülkeden ülkeye göre değişen ikili ilişkilere bağlı olduğunu vurguladı. Hem Türkiye'nin hem de diğer aday ülkelerin benzer koşullarda müzakereleri sürdürdüğünü dile getiren Granje, 2005'in Türkiye açısından önemli bir yıl olduğunu, müzakerelerin bu tarihte başladığını, Türkiye'nin geniş bir ekonomiye sahip olmasına rağmen reformların zor ilerlediğini hatırlattı. Anayasa değişikliğinin önemli bir araç olabileceğini, adli kurumlarla ilgili reformların, kamu idaresindeki reformların ve ombudsmanlığın oluşturulmasının önemli olduğunu altını çizen Granje, Anayasa değişiklik paketinde, kamu çalışanlarının toplu sözleşmeden yararlanabilmesi gibi önemli başlıkların yer aldığını vurguladı. Düşünce, örgütlenme, basın, inanç özgürlüğü gibi konuların ciddiyetle ele alınıp uygulamaya konulmasını öneren Granje, sözlerine "Türkiye'nin iç meselelerine ilişkin yorum yapmıyorduk, ancak sivil bir Anayasa yapılabilirse sevineceğimizi belirtiriz"

şeklinde devam etti. Granje ayrıca "Ergenekon" davasından tutuklu 200 kişinin haklarının tam olarak korunup korunmadığı hakkında da şüpheleri olduğunu söyledi. Granje ifade ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin olarak TCK'nin 301 sayılı maddesinin değiştirilmesi gerektiğini düşündüklerini belirtirken, Türkiye'de sivil toplum katılımının artmasını ümit ettiklerini dile getirdi. Granje, "AB içinde kimi ülkeler Türkiye'nin AB üyeliğine karşı olsa bile nihai karar AB'nin olacaktır" dedi. AB-Türkiye arasında siyasi diyalog geliştirildi. Kilit husus Türkiye toplumunda mutabakatın sağlanmasıdır. Kıbrıs meselesi çözülürse diğer meseleler de çözülür, AB üyesi bir ülkeyi tanımayan başka bir ülkenin AB'ye üye olması imkânsızdır, bu nedenle Kıbrıs, AB üyelik sürecinde, Türkiye'nin önündeki en büyük sorun olarak yer almaktadır" ifadeleriyle sonlandırdı.

Türkiye'nin AB İşlerinden Sorumlu Genel Sekreteri Volkan Bozkır, KİK'in sivil toplumu AB-Türkiye müzakere sürecinde bir araya getiren önemli bir yapılanma olduğunu belirtirken Anayasa referandumuna ilişkin tartışmaların geride bırakılıp, söz konusu değişikliklerle Türkiye'nin nasıl daha demokratik bir ülke haline getirilebileceği için çaba sarf edilmesi gerektiğini ifade etti. Katılım sürecine ilişkin iyimser veya kötümser olmak değil gerçekçi olmak gerektiğini dile getiren Bozkır, Türkiye'nin genç nüfus gibi avantajları olduğunu, Türkiye'deki üniversitede sayısının artışının olumlu sonuçları olacağını belirtti.

Söz konusu oturumun sonunda Eş Başkan Sandy Boyle 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda değişiklik yapılmasını önemli bulduklarını ifade etti.

Birinci çalışma oturumunda, raportörler Wolfgang Grief ve Rıfat

Hisarcıklıoğlu'nun kayıt dışı istihdama ilişkin hazırlamış oldukları ortak rapor sunuldu. Kayıt dışı istihdamın sosyoekonomik birçok sorunu beraberinde getirdiği hatırlatılan sunumda, kayıt dışı istihdamın çözülmesinin bir demokrasi sorunu olduğu vurgulandı.

İkinci çalışma oturumunda raportörler Gülseren Onanç ve Jan Olsson "AB ve Türkiye'de Kadın Hakları ve Rolü" başlıklı ortak raporu sundu. Sunumda, raporun amacının, kadın haklarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin Türkiye-AB ilişkileri bakımından önemli bir mesele olarak altının çizilmesi olduğu ifade edildi. Kadına yönelik şiddetten, kadının hem işçi hem de işveren statülerinde, emek piyasasında yer almalarına ilişkin görüşlere, kadın emeğinin ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasının ortaya çıkardığı sorunlara kadar farklı konular rapora ilişkin sunumlarda dile getirildi. Raportör Gülseren Onanç, başkanı olduğu Türkiye Kadın Girişimciler Derneği'nin, kadın istihdamına ilişkin "Çalışmak İstiyoruz" başlıklı kampanyadan söz etti. Hem AB'de hem de Türkiye'de ilgili ekonomik ve sosyal komitelerde kadınların daha fazla temsil edilmesi gerektiği, ayrıca temsilin Türkiye İş Kurumu'nda da geliştirilmesi gerektiği ilgili sunumlarda ifade edilirken; "AB katılım sürecinde cinsiyet konularında birikime sahip bir kadın yardımcı müzakerecinin görevlendirilmesi de cinsiyetin AB katılım sürecine bir paralel perspektif olarak dâhil olmasına yardımcı olabilir" sözleri dile getirildi. Çalışma yaşamında kadınlar ve erkekler arasında dengeli bir yapı kurulana kadar pozitif ayrımcılık uygulanması ve devletin bunu teşvik etmesi gerektiği vurgulanarak rapora ilişkin sunumlar sonlandırıldı.

KİK'in 29. Toplantısı 2011 yılında Türkiye'de gerçekleştirilecek.



Üçlü Danışma Kurulu Toplandı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer başkanlığında, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, DISK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, TISK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik ile bakanlık bürokratlarının katıldığı Üçlü Danışma Kurulu toplantısı yaklaşık 4 saat sürdü.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, "Üçlü Danışma Kurulu olarak Türkiye'nin çağdaş, gelişmiş ülkelerin sahip olduğu temel hakları ve evrensel standartları içeren yeni bir anayasaya ihtiyacı olduğu kanaatini taşıyoruz" dedi.

Dinçer, Üçlü Danışma Kurulu toplantısının ardından yaptığı açıklamada, toplantıda Anayasa değişikliği sonrası yapılacak yeni düzenlemelerin çalışma hayatına etkileri ve işkolları istatistikleri ile yetki tespit sistemi konularında bakanlıklarının yaptığı çalışmaları görüştiklerini

bildirdi. Dinçer, Anayasadaki değişiklikleri çalışma hayatındaki hak ve özgürlükleri artıracak nitelikte bulduklarını belirtti.

Birden çok işçi sendikasına üyelik, birden çok toplu sözleşme, genel grev, dayanışma grevi gibi konuların yansımalarının iyi şekilde değerlendirilmesi kanaatinde olduklarını vurgulayan Dinçer, "Aramızda prensip kararı olarak özetle şunu belirledik. Temelde birden çok sendikaya üyeliği ya da birden çok sözleşmenin karşısında değiliz. Ancak bunların nasıl uygulanacağına dair genel bir çerçevenin çizilmesi kanaatini taşıyoruz" diye konuştu.

Konfederasyon başkanlarının bir işyerinde aynı görevi kapsayan birden çok sendikaya üye olmayı, birden çok sözleşmeyi uygun görmediklerini dile getiren Bakan Dinçer, ancak birbirinden farklı iş kollarında sendika üyeliği, kapsamı farklı birden çok toplu iş sözleşmesi ya-

pılabileceği kanaatinde olduklarını söyledi. Bakan Dinçer, şöyle devam etti:

"Örneğin gıda sektöründe çalışan herhangi bir işçi, o sektörde olmakla birlikte elektrik teknisyeni olarak görev yapıyorsa hem gıda sektöründeki bir sendikaya üye olabileceğini hem de varsa kendi mesleği ile ilgili sendikaya üye olabileceğini kabullenbiliyoruz. Ancak gıda sektöründe olan bir işçinin yine gıda sektöründe başka bir sendikaya üyeliğinin çok uygun olmayacağını ve bunun bir kargaşaya sebep olabileceğini düşünüyoruz. Üzerinde durduğumuz temel husus, bunların temel çerçevelerinin iyi çizilmesi oldu. Biz bundan sonraki çalışmalarımızda hem iki sendikaya üyelik, hem birden çok sözleşme yapılması hem de genel grev, dayanışma grevi konularında genel çerçevenin ne olacağını belirleyeceğiz. Kendi aramızda tartışmalarımızı yürüterek neticelendirmeye çalışacağız."

Üçlü Danışma Kurulu İş Sağlığı ve Güvenliğini Görüştü

İş sağlığı ve güvenliği konularının ele alındığı Üçlü Danışma Kurulu, 14 Temmuz 2010 günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer başkanlığında toplandı. Toplantıya işçi kesimini temsilen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu ve DISK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, işveren kesimini temsilen TISK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik katıldılar.

Türkiye’de son yıllarda meydana gelen ölümcül iş kazalarına dikkat çeken Genel Başkan Kumlu, “Küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı işyerlerinde çalışmaya zorlanmaktadır. Nitekim, son yıllarda Davutpaşa’da, Tuzla tersanelerinde, Bursa’nın Mustafakemalpaşa, Balıkesir’in Dursunbey, Zonguldak’ın Karadon ve en son Keşan’da maden ocaklarında meydana gelen iş kazalarında onlarca işçi hayatlarını kaybetmiş, onlarcası sakatlanmıştır” dedi. Kumlu konuşmasında özetle şu görüşleri dile getirdi:

“Ulusal programla taahhüt edilen, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği Direktifleri ile ilgili uyum çalışmaları devam etmektedir. Uyum çalışmaları sonucunda 30’dan fazla yönetmelik Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak bu yönetmeliklerden bir bölümü Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Geline nokta, bir yandan 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığıyla ilgili maddeler var, diğer yandan hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve yönetmelikler. Onaylanmayan ILO Sözleşmeleri de dikkate alınarak bu alandaki karışıklığa bir an önce son verilmeli, uluslararası standartlara

uyum ve uygunluk içinde bir mevzuatı hayata geçirmeli ve en önemlisi etkili biçimde uygulanmalıdır.

Bilindiği gibi, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’ taslak metni, ilk kez 2006 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştu. Kanun Tasarısı taslağı 2008 yılına kadar birkaç kez değiştirilmiş, 2008’de sosyal tarafların görüşleri tekrar alınmış ve Kanun Tasarısı’nın son şekli taraflara gösterilmeden TBMM’ye sunulmak üzere Başbakanlığa gönderilmiştir. Bakanlığımız tarafından 8 Temmuz 2010 tarihinde taraflara gönderilen bir yazıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı taslağı hakkında yeniden görüş istenmiştir. Öncelikle belirtmeliyiz ki, tasarı taslağının 28. maddesinin 1-a fıkrasında yer alan ve 4857 sayılı İş Kanunun 2. maddesinin 6. fıkrasının birinci cümlesinde geçen, ‘veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan’ ibaresini ‘veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan’ olarak değiştirmeyi öngören değişiklik Konfederasyonumuz tarafından asla kabul edilemez.

Bilineceği üzere bu konu 4857 sayılı İş Kanunun kabulünden bu yana gerek İş Mahkemeleri ve Yüksek Yargı Organlarında, gerek akademik ve gerekse sendikal çevrelerde yoğun bir şekilde tartışılmış, sonuçta yüksek yargı maddenin bu cümlesi içinde geçen ile ibaresini ve olarak kabul etmiş ve madde içersinde anılan tüm şartların bir arada gerçekleşmesi koşulunu aramıştır. Madde içinde yapılmak istenen değişiklik ile maddenin içeriği boşalacak ve ‘işletmenin ve işin gereği gibi’ gibi soyut bir gerekçeye dayanarak alt işverenlik yolu açılacaktır. Maddenin amacı ve baskın unsuru ‘teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde’ alt

işverenlik uygulamasının yapılabilmesidir. Bu nedenle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile doğrudan ilgisi olmayan ve sosyal tarafların en fazla üstünde tartıştıkları ve nihayetinde yüksek yargı uygulaması ile içi doldurulmuş bir kanun hükmünü yeniden belirsizliğe sürüklemeye çalışmanın gerekçesi Konfederasyonumuz tarafından anlaşılamamıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı ile yapılmak istenen bu değişiklik çalışma barışını bozucu olduğu gibi en başından itibaren bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu için destek vermiş olan Konfederasyonumuz açısından da son derece üzücü ve kaygı vericidir. Bu nedenle bahsi geçen değişikliğin tasarı taslağı metni içerinden çıkarılmasını talep ediyoruz.”

Çalışma hayatında işsizlik sorununun ardından gelen en önemli sorunun iş sağlığı ve güvenliği olduğunu belirten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer ise şöyle konuştu:

“Tüm dünyadaki verilerle kıyaslandığı zaman ülkemiz özellikle ölümle neticelenen iş kazaları açısından oldukça vahim bir sonuç ortaya çıkıyor. ILO’nun verilerine göre, 2003-2008 yılları arasında iş kazası oranları itibarıyla oldukça sorunlu bir ülke olduğumuzun belirlendiği ortaya çıkıyor. Gerçekten Hindistan ve Rusya’dan sonra ölümlü iş kazalarında üçüncü sırada yer alıyoruz. Halbuki, gelişmiş ülkelerde iş kazalarıyla ilgili tedbirlerini başarıyla yürüten İngiltere gibi ülkelerde bu oran yüzde 1’in altında. Almanya’da yüzde 2.5 civarında, Fransa’da yüzde 3.5 civarında, İspanya’da yüzde 4 civarındayken ülkemizde yüzde 9.5-10 civarında bulunuyor.”

TÜRK-İŞ, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarı Taslağına ilişkin görüşlerini bir rapor halinde Üçlü Danışma Kurulu’na sundu.

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinde Mevcut Durum

İş sağlığı ve güvenliği konusu üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomi vb. alanları ilgilendiren boyutlarıyla çalışma hayatının en temel konularından biridir. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularına gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümler, yaralanmalar, çevre kirliliği ve üretim kaybı şeklinde göstermektedir.

2008 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre, Türkiye’de 72.963 iş kazası, 539 meslek hastalığı olgusu meydana gelmiş, bunların 866’sı ölümlerle sonuçlanmıştır. Ülkemizde SGK tarafından tutulan istatistikler sadece sigortalı işçilerle sınırlıdır. SGK verilerinin sadece sigortalıların kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 9 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından ilk defa yapılan, 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran dönemini alan “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” konulu araştırmaya göre, her 100 çalışandan 2.9’u son bir yılda iş kazası geçirmiştir. Raporun en önemli iki noktası, iş kazası geçirenlerin yüzde 56.6’sının on kişiden az çalışan işyerlerinde meydana gelmesi ve iş kazası geçirenlerin yüzde 40.4’ünün geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işinden uzaklaşmış olmasıdır. Raporun çarpıcı noktalarından biri de, her 100 çalışandan 3.7’si çalıştığı işle bağlantılı olarak meslek hastalığına yakalanmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) hazırladığı “Güvenlik Kültürü Raporu”na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98’i önlenabilir kazalardır. Nitekim, son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç’te yüzde 20, Finlandiya’da ise yüzde 62 oranında bir düşüş olmuştur. Bunun nedeni daha az işçinin tehlikeli işlerde çalışması ve işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesidir.

Anılan ülkelerin tersine Türkiye’de meydana gelen iş kazalarında ve ölümlerde artış söz konusudur.

Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikalaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye’de sağlıksız ve güvenli bir çalışma hayatını işçilere dayatmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı ekonominin var olduğu bir yapıda, sosyal güvenlik haklarına uyulmamakta, sigortasız, kaçak işçi çalıştırma yaygınlaşmaktadır.

Küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan ise, iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı işyerlerinde çalışmaya zorlanmaktadır. Nitekim son yıllarda Davutpaşa’da, Tuzla tersanelerinde, Bursa’nın Mustafakemalpaşa, Balıkesir’in Dursunbey ilçelerinde ve en son Zonguldak Karadon’da kömür ocaklarında meydana gelen iş kazalarında onlarca işçi hayatlarını kaybetmiş, onlarcası sakatlanmıştır.

İş kazalarının yaklaşık yüzde 60’ı işyeri büyüklüğü 50’nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşmektedir. Türkiye iş kazalarında dünyanın en önde gelen ülkelerinden biri iken, meslek hastalıklarında ise sonlarda gelmektedir. SGK 2008 yılı istatistiklerine göre 539 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Bu sayı Türkiye için oldukça düşük bir sayıdır. Bunun nedeni meslek hastalığı olgularının saptanamamasıdır. Oysa gelişmiş ülkelerde, örneğin Almanya’da her yıl 40.000 meslek hastalığı olgusunun rapor edildiği bilinmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinde ILO Sözleşmeleri, AB Direktifleri ve Ulusal Mevzuat: Riskler ve İhtiyaçlar

Çağdaş toplumlar insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını çalışma çevresiyle birlikte daha insancıl hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek, verimliliği artırarak hedeflerine ulaşmaktadırlar. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), AB (Avrupa Birliği) gibi uluslararası kuruluşların çalışmaları bu yönde olup sözleşme, tavsiye kararları ve metinleri bu yöndedir. Avrupa Birliği’nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.



İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Belgeler, ILO Sözleşmeleri ve AB Direktifleri

Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi: İşte sağlık ve güvenlik bir insan hakkıdır: İşyerinde sağlık ve güvenlik 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde şu şekilde yer almaktadır:

Madde 7: Bu sözleşmenin Taraf Devletleri, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarında, özellikle güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanırlar.

Madde 23: Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır.

ILO / WHO Ortak Komitesi'nin İş Sağlığı Tanımı: Ortak Komite'nin 1995 yılındaki 12. oturumunda gözden geçirdiği tanım şöyledir: "İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.

ILO Sözleşmeleri: ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikası temelde iki uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarında özlü bir biçimde görülmektedir. Bunlardan ilki, 1981 tarihli ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, ulusal ölçekte bir güvenlik ve sağlık politikası oluşturulmasına olanak tanımakta, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerek hükümetler tarafından gerekse işyerlerinde yapılabilecekleri belirlemektedir. İkinci temel sözleşme, 1985 tarihli ILO'nun 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalara katkıda bulunmak üzere işyeri bazında iş sağlığı hizmetleri düzenlenmesini öngörmektedir.

Türkiye, ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerini imzalamıştır.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili diğer önemli sözleşmeler: ILO'nun 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı.

ILO'nun 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye ka-

rarı. ILO'nun 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi. ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesi

Türkiye, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en yoğun olduğu bu üç alandaki ILO sözleşmelerini ve 187 sayılı Sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

Avrupa Birliği Direktifleri: Ulusal programla taahhüt edilen, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği Direktifleri ile ilgili uyum çalışmalarını devam ettirmektedir. Uyum çalışmaları sonucunda 30'dan fazla yönetmelik Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliklerden pek çoğu AB direktifi olup aynen çevrilmiştir. Anılan yönetmelikler iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinden ekranlı araçlara, gürültü, titreşim, kimyasal maddeler, patlayıcı ortamlarda çalışmalarla ilgili yönetmeliklerden kişisel koruyucular, asbestle çalışmalara kadar farklı işkollarıyla ilgili yönetmelikleri kapsamaktadır. Konuyla ilgili 4 tebliğ yayımlanmıştır.

Bu yönetmeliklerden İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (89/391/EEC) Danıştay 10. Dairesi'nin 16.5.2006 tarih, 2004/1942 Esas ve 2006/3007 Karar sayılı kararıyla; İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği işyeri hekimi tanımı, 18, 19, 20, 25 ve 26. maddeleri; İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında yönetmelik iş güvenliği uzmanı tanımı, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeleri iptal edilmiştir.

15. 08. 2009 tarihinde, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in yerine çıkarılan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik hükümlerinin durdurulmasına Danıştay tarafından karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Maddeler

4857 sayılı İş Kanunun 5. bölümü iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerden oluşmaktadır. Kanunla ilk defa işyerlerinde genel bir önleme politikası geliştirilmeye çalışılmıştır, ancak bu alanda sıkıntılar sürmektedir.

4857 sayılı Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilikler:

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin eğitim verme zorunluluğu,



- İş sağlığı ve güvenliği kurul kararlarının uygulanma zorunluluğu,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu,
- Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkıdır.

En önemli eksiklikler ise,

- **Kapsam sorunu:** İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerde devlet memurları, tarım çalışanları vb. kapsam dışı kalmışlardır,
- **Yaygınlık sorunu:** 50 işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İSG kurulu kurma, işyeri hekimi ve İSG uzmanı çalıştırma zorunluluğunun olmaması,
- Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkını düzenleyen maddenin uygulanamamasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çıkarılması Yönünde Çalışmalar

"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" taslak metni, ilk kez 21 Aralık 2006 tarihinde 6.sı yapılan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı 2008 yılına kadar birkaç kez değiştirilmiş, anılan yıl en son kurum ve kuruluşların görüşleri tekrar alınmış ve 2008 yılı sonunda Kanun Tasarısı'nın son şekli sosyal taraflara gösterilmeden TBMM'ye sunulmak üzere Başbakanlığa gönderilmiştir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ve Kabul Edilen Eylem Planları

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm topluma mal edilmesi ve sorunların sosyal tarafların katılımıyla çözümlenebilmesi, çalışanların sağlık ve sosyal refahlarının temini için Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve ILO'nun 155 sayılı Sözleşmesi gereği Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. Konsey, 2005, 2006 ve 2007 yılı boyunca bir dizi toplantı yapmış, bu toplantılar sonucunda "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi"ni kabul etmiş, bu belge doğrultusunda 2006- 2008 Eylem Planını belirlemiştir.

Buna göre;

1. AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılacak,

2. İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün çalışanları kapsayacak,
3. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün işyerlerine yaygınlaştırılacak,
4. İş sağlığı ve güvenliği hizmet birimleri etkin hale getirilecek,
5. İş kazaları sayısı en az yüzde 20 oranında azaltılacak,
6. Ülkemizdeki meslek hastalıkları tanı sistemleri geliştirilecek
7. Ülkemizde kamu eliyle yürütülen İSG teknik destek hizmetleri yüzde 20 artırılabilecek.

Bakanlığın 2006-2008 Politika Belgesi'nde yer alan ulusal iş sağlığı ve güvenliği hedefleri değerlendirildiğinde; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılmadığı, iş kazalarının yüzde 20 oranında azalmadığı gibi, tam tersine bir artış yaşandığı, meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilemediği ve yaygınlaştırılmadığı görülmektedir.

Bakanlığın en son hazırladığı, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nde (2009-2013) çeşitli hedeflere yer verilmektedir. Bu hedefler şunlardır:

1. İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ilgili mevzuat çalışmalarının tamamlanması
2. Yeni mevzuatın uygulanmasını sağlamak amacıyla ilgili tarafların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi ve tanıtım faaliyetlerinin Konsey üyesi kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmesi
3. İş kazası oranının yüzde 20 azaltılması
4. Beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısının yüzde 500 artırılması
5. Sunulan İSG laboratuvar hizmetlerinin ulaştığı çalışan sayısının yüzde 20 artırılması
6. Ulusal Konsey üyesi kurum ve kuruluşların yürüttükleri İSG proje, eğitim ve tanıtım faaliyetlerinin yüzde 20 artırılması.

Bakanlığın hazırladığı 2006-2008 Politika Belgesi'ndeki pek çok madde hayata geçirilmemişken, ekonomik krizin ve krize bağlı işyeri kapatmalarının ve işçi çıkarmalarının yaygınlaştığı bir dönemde hazırlanan 2009-2013 Politika Belgesi'ndeki hedeflere ulaşılması gerçekçi görünmemektedir. Nitekim belge oybirliği ile kabul edilmemiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Konsey toplantısında bazı kesimler çekincelerini ifade etmişlerdir.



AB Komisyonu 2008 Yılı Raporu

AB Komisyonu ilerleme raporunda Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğinin durumu şu şekilde ifade edilmiştir: "Türkiye'nin müktesebatla iyi derecede uyum sağladığı iş sağlığı ve güvenliği alanında bir miktar ilerleme olmuştur. İşçilerin gerekli mesleki eğitimi almadan, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını yasaklamak üzere İş Kanunu gözden geçirilmiştir. Kimyasal maddelerden kaynaklanan tehlikelere dair sağlık ve güvenlik önlemleri uygulama mevzuatı değiştirilmiş ve Mart 2008'de yürürlüğe girmiştir. İş Teftiş Kurulu, teftiş uygulamalarını uyumlaştırmaya başlamış ve kapasitesini daha da geliştirmiştir. Ancak, önemli eksiklikler devam etmektedir. Özellikle, Çerçeve Direktifin aktarılmasına dair mevzuat henüz kabul edilmemiştir. Mevcut mevzuat özel sektördeki tüm çalışanları kapsamamakta ve kamu sektöründeki işçileri dışarıda bırakmaktadır. İstatistikler, ölümcül iş kazaları ve hastalıklarının özellikle Tuzla Tersanesi'nde önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Mevzuatın uygulanması için bilinçlenmenin artırılması, eğitim ve teftiş kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi dahil olmak üzere daha fazla çaba gereklidir. Bu alanda hazırlıklar başlamıştır."

Sonuç ve Öneriler

2003 yılında ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi" başlıklı raporda, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin güçlü ve zayıf noktalarına yer verilmişti. Anılan rapor, sisteminin zayıf noktalarının güçlü noktalarından çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktaydı. Buna göre, sistemde 10 güçlü nokta varken zayıf tarafı ise 17 maddede ifade edilmekteydi. Bu zayıf noktalardan ikisini belirtmemiz gerekirse; birincisi, mevzuatın dağınıklığı ve kapsamı, ikincisi ise, mevzuatın etkili uygulanmamasıdır. Raporun hazırlandığı 2003 yılından bu yana yaşanan gelişmeler (yukarıda anılan yönetmeliklerin yürütmesinin Danıştay tarafından durdurulması, müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılmaması ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Bölümünde yer alan maddelerle) ulusal mevzuatın halen dağınık olduğu ve bir kapsam sorunu bulunduğunu göstermektedir. Mevzuatın sorunlu olduğu bir yapıda uygulama de etkili olamamaktadır.

Öte yandan, üçüncü zayıf nokta raporda şu şekilde ifade edilmişti: "Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği kavramı göz önüne alındığında, iş sağlığı ve

güvenliği faaliyetlerine doğrudan ve dolaylı katılan ve İş sağlığı ve güvenliği sisteminde tanımlanan kurum ve kuruluşların iletişim, eşgüdüm, politikalar planlama ve organizasyon konularında dağınıklık içinde bulundukları ve birbirini tamamlayan, katkı sağlayan ve teşvik eden bir yapının mevcut olmadığı görülmektedir." Bu tespitin de halen geçerli olduğu söylenebilmektedir.

Türkiye'de çalışanların tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu semsiyesi altına alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, dolayısıyla ölümlerin ve yaralanmaların en aza çekilmesi için "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi" başlıklı raporda yer alan hususlar da göz önünde bulundurularak şunlar yapılmalıdır:

- Ulusal mevzuat bir bütün olarak tarım, inşaat, maden, denizcilik vb. tüm sektörleri ve çalışanları içine alarak ILO sözleşmeleri, AB direktifleri, uluslararası standart, norm ve ilkeler yönünde ülke koşullarına göre düzenlenmelidir. Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamıştır. Bunlar olumlu adımlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, tarımda iş güvenliğine ve iş sağlığına ilişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı, ILO'nun bu soruna verdiği önemi göstermektedir. Tarımın yanında inşaatla ilgili 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararının ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararının, ayrıca ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Teşvik Sözleşmesinin onaylanması ve ulusal mevzuata yansıtılması yönündeki çalışmaların en kısa zamanda başlatması gerekmektedir.
- İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler değil, ABD, İsveç, Finlandiya gibi gelişkin ülkelerdeki gibi ayrı bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu en kısa zamanda çıkarılmalı ve Kanun ilgili tüzük ve yeterli sayıda yönetmelikle desteklenmelidir.
- Mevzuatın en önemli eksikliği, iş sağlığı ve güvenliği açısından küçük ve orta boy işletmelerde çalışan ve toplam istihdamın yaklaşık yüzde 60'ını oluşturan işçileri kapsam dışı bırakmasıdır. Sorunların çözümlenebilmesi için



küçük ve orta boy işletmeler için işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulması zorunlu hale getirilmelidir.

- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin ilk yapması gereken çalışmalardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının başta maden, inşaat, gemi tersane yapımı, tarım olmak üzere tüm sektörler dikkate alınarak farklı boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.
- Bakanlığın hazırladığı, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nde yer alan 2009-2013 Eylem Planı'ndaki hedeflere ulaşılmalıdır. Bu hedeflere ulaşılmasında küresel kriz, ekonomik kriz ya da işçi maliyetleri vb. gerekçeler ileri sürülmemelidir.
- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği tablosunun olumsuz olmasının nedeni, bu alanda ciddi önlemlerin alınmamasıdır. Diğer bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliği politikalarıyla stratejilerinin sosyal tarafların katılımlarıyla etkin bir biçimde uygulanamamasıdır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemizin ihtiyacını duyduğu politikaların belirlenmesi, uygun stratejilerin uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliğinin tüm süreçlerine katılmaları gerekmektedir. Başta devlet olmak üzere, işçi-işveren, üniversiteler, mesleki birlikler, odalar gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir.
- İşverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacakları tedbirleri ek bir maliyet olarak görmeli, tam tersine önlemleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan uygulamalar olarak düşünmelidirler. Küreselleşen dünyada sağlıklı ve güvenli bir işyerinin ve bu işyerlerinde üretilmiş malların rekabet şansını artırdığı göz ardı edilmemelidir.
- Sendikalar her türlü olumsuzluğa rağmen, iş sağlığı ve güvenliği konusuna önem vermeli, işçilerin hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirmeye çalışırken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerin toplu iş sözleşmelerinde yer

alması için mücadele etmeli, işçilerin haklarını geliştirmelidirler. Çalışanlar öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalı, ulusal mevzuattaki yükümlülüklerini yerine getirmeli, kurullarda etkin çalışmalı, çalışma barışı için, işletmenin verimliliği için iş sağlığı ve güvenliği kültürü edinmeleri gerçeğini göz ardı etmemelidirler.

- Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kalitesinin artırılması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların ortadan kaldırılması veya azaltılması sadece yasal düzenlemelerle mümkün olamamaktadır. Yasal düzenlemelerin yanında başta işçi ve işveren kesimi olmak üzere, toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması hayati bir önem taşımaktadır.
- Sosyal tarafların, inşaat işkolunda YOL-İŞ Sendikasıyla INTES'in, metal işkolunda Türk Metal Sendikasıyla MESS'in, çimento işkolunda ÇİMSE-İŞ Sendikasıyla ÇMİS'in, deri işkolunda T. DERİ-İŞ Sendikasıyla TUDİS'in iş sağlığı ve güvenliği alanında sürdürdüğü örnek çalışmalar, projeler diğer işkollarında yaygınlaştırılmalıdır.
- İş sağlığı hizmetlerinin örgütlenmesinde sosyal tarafların katılımlarını sağlayan araçlardan biri de 4857 Sayılı İş Kanununun 80. maddesi gereği işyerlerinde kurulması zorunlu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıdır. Bu maddeye göre, işveren en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır. Kurul, işveren temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve işçilerden oluşmaktadır. Kanunun bu maddesi, işvereni, kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlü kılmıştır. İşyerlerinde 50 işçi sınırlaması kurullara yaygınlık kazandıramazken, işyeri düzeyinde istenilen işbirliğinin sağlanabildiğini, başka bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği kurullarının yükümlülükler ve sosyal diyalog çerçevesinde demokratik kurullar olarak çalıştığını söylemek zordur. İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.



- “İstihdam Paketi” adı verilen 5763 sayılı Kanun’la iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılması söz konusudur. Yakınlarda kabul edilen ve Danıştay tarafından yürütmesi durdurulan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik’te 50 işçi sınırlaması devam ederken, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan sağlamalarının, başka bir ifadeyle sağlık hizmetlerinin taşeronla devredilmesinin yolu açılmıştı. Dışarıdan sağlık hizmeti satın alınmasıyla üç sınıflı tehlike kategorisine göre, işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmak için işçi sayısı 50 iken, bu sayı 500 işçinin üzerine çıkmakta, tehlike sınıflarına göre 750 ile 1000 işçi sayısına yükselmekteydi. Anılan yönetmelikle, işyeri hekimleriyle iş güvenliği uzmanlarının iş tanımlarında, çalışma biçimlerinde çeşitli sıkıntıların yaşanacağı, bu durumun iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla risk değerlendirmesi çalışmalarına da olumsuz yansması söz konusuydu. Yeni çıkarılacak yönetmeliklerde bu olumsuzluğun dikkate alınması, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakmanın, iş tanımlarında, çalışma biçimlerinde olası sıkıntıların önüne geçilmelidir.
- 7 Mart 2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile aynı Yönetmeliğin eki EK 1-Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelgede geçen 47, 48, 60, 63, 68, 70, 71, 74, 75, 77, 78, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 101, 110, 111, 112, 114, 115, 124, 127, 132, 134, 135, 138, 145, 147, 150 ve 151. sıralardaki işler, 14. sırasında geçen “Çanak, çömlek, çini,” ibaresi, 133. sırasında geçen “ve mürekkep ihtiva eden malzeme” ibaresi ile 149. sırasında geçen “(ciltçilik, klasör, dosya imali ve benzeri işler)” ibaresi metinden çıkarılmış ve çizelgenin 118. sırasında yer alan “bakım ve onarım işleri” ibaresi “bakım, onarım ve alt yapı işleri,” şeklinde (ilgili komisyonda işçi temsilcisinin karşı çıkmasına ve kimi sendikalarından yazılı olarak iletilen karşı görüşlere rağmen) değiştirilmiştir. Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelgede yer alan işler komisyonda yeniden gözden geçirilmeli, işçi temsilcisinin

ve ilgili sendikaların görüşleri dikkate alınmalıdır.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesinde 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle işle ilgili mesleki eğitim almamış işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiş ve bu düzenleme 1.1.2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmişti. 31 Mayıs 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ” ile de bu hükmün uygulama yöntemleri belirlenmişti. Tebliğ ile “Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur” hükmü getirilmişti. Bu değişiklik hiç kuşkusuz ülkemiz için, işçinin iş sağlığı ve güvenliği yönünde atılmış ileri bir adımdır. Bu adımın uygulamada başarılı olması için mesleki eğitimle ilgili altyapı çalışmalarına önem verilmeli, Milli Eğitim Bakanlığı ile koordineli çalışılmalı, çalışmalara sosyal tarafların katılımları da sağlanmalıdır.

- İş müfettişi sayısı artırılmalı ve işyeri denetimleri etkin olmalıdır.
- Türkiye ÇSGB’nin öncülüğünde 2011 yılında “Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongre”sine hazırlanmaktadır. Son yıllarda başarılı biçimde yapılan iş sağlığı ve güvenliği haftaları, bölgesel, ulusal konferanslar gibi etkinlikler dünya kongresi örneğinde olduğu gibi çeşitlenerek sürdürülmeli, toplumda iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilinci oluşturulmalıdır.
- Tüm taraflarca göz ardı edilmemesi gereken en önemli nokta ise, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünün “önce insan” anlayışında odaklanan adaletçi, eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla her alanda örgütlenme kültürünün edinilmesidir.

Kaynaklar:

1. SGK 2008 İstatistik Yıllığı.
2. ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi Raporu, 2003.
3. ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 2005, 2009.
4. ÇSGB, Güvenlik Kültürü Seminerleri Eğitim Dokümanı, 2005.
5. TÜİK Haber Bülteni, 25 Mart 2008, Sayı 50.
6. AB Komisyonu İlerleme Raporu, 2008.



16. Dünya Verimlilik Kongresi ve 2010 Avrupa Verimlilik Konferansı

30

Kumlu: “Sürdürülebilir bir büyüme için hem emek verimliliği hem de kaliteli istihdam artışını birlikte sağlayacak politikalara öncelik verilmelidir.”

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 3 Kasım 2010 günü Antalya’da yapılan 16. Dünya Verimlilik Kongresi ve Avrupa Verimlilik Konferansı’nın açış konuşmasını yaptı. Kumlu burada yaptığı konuşmada şunları söyledi:

“1980’li yıllardan itibaren ülkeleri, toplumları, ekonomileri sarsan, değerleri, alışkanlıkları ve yapıları altüst eden gelişme, hiç kuşku yok ki küreselleşmedir.

Küreselleşme ile birlikte birçok alanda yeni değerlerin ve yaklaşımların artık egemen olduğu varsayılırken, yaşanan küresel kriz tekrar bir sorgulama sürecini beraberinde getirmiştir. Küreselleşme rüzgarını

arkasına alan yeni liberal yaklaşımın ‘kaçınılmaz bir süreç’ olarak tüm dünyaya kabul ettirmeye çalıştığı yapı, her yönüyle tartışma konusu olmaktadır. Bu alanda yaşanan tecrübelerin, yaşanan sorunlara getirilen çözümlerin böylesi bir kongrede ve konferansta paylaşılması, ümit ediyorum ki yeni bir yaklaşım arama çalışmalarına katkıda bulunacaktır. Çünkü günümüzde verimlilik, sadece işletme yöneticilerinin kar amaçlı yaklaşımına bağlı olarak algılanmamaktadır. Verimliliğin sosyal yönü -en az- ekonomik boyutu kadar önem taşımaktadır. Verimlilik, çalışma hayatı ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesinin yanı sıra sosyal çevrenin iyileştirilmesini

de kapsayan bütüncül bir yaklaşımı içermektedir.

Ülke ekonomisinde veya firma düzeyinde sağlanan verimlilik artışı, ekonomik büyümenin ve yaşam standartlarının geliştirilmesinin temel koşulu olmakla beraber sağlanan verim artışından üretimi gerçekleştirenlerin adil pay alması da önem taşımaktadır. Küresel ölçekte yaşanan ekonomik krizin çözümü ve böyle bir krizin bir daha yaşanmaması için, sonuca değil nedenlerine bakılması ve krize yol açan sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Yaşanan ekonomik kriz, tüm dünyada başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma



şartlarını olumsuz etkilemiştir. Çalışanların işleri ve satın alma güçleri için kaygıları giderek artmıştır. Ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı zorlanmak istenmektedir.

Biz, dünyada yaşanan krizin temel nedenini 'sosyal devlet politikalarından uzaklaşılmasının bir bedeli' olarak görmekteyiz. Çalışanların temel hak ve özgürlüklerini, yaşama ve çalışma koşullarını gözetmeksizin, emeği sadece maliyet unsuru olarak gören bir bakış açısıyla verimlilik artışı sağlamak ve bunu sürdürmek mümkün değildir. Çalışanlar, kendi yarattığı katma değerden ve verimlilik artışından adil ve dengeli pay almalıdır. Bu sağlanmıyorsa, bir başka ifadeyle işgücü verimliliğindeki artış daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları getirmiyorsa, bu tür bir verimlilik artışı uzun dönemde işgücünün etkinliğini olumsuz etkileyecektir, işbirliği ve ortak çıkar duygusunu zayıflatacaktır. Çalışma hayatının kalitesini ve dolayısıyla işgücü verimliliğini artıracak, çalışanların moral ve motivasyonunu yükseltecek sosyal programlara, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasına, istihdam güvencesi ve sosyal korumaya ihtiyaç vardır. İnsanı temel alan ekonomik ve sosyal politikalara, daha adil ve dengeli refah paylaşımına önem verilmelidir. Bugün hemen tüm ülkelerin ekonomik ve sosyal gündeminde istihdam ve işsizlik sorunu ağırlıklı olarak yer almaktadır. İşsizlik, yoksulluğun ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin temel sebeplerinden birisidir. Çağımızın dünyasında bir ekonominin insanları işsiz bırakması kadar başarısız bir sonuç düşünülemez.

İstihdam sorunun çözümünde sürdürülür ekonomik büyüme önem taşımaktadır. Ancak ülkemizde yaşanan son gelişmelerin de ortaya koyduğu gibi, ekonomik büyüme tek başına istihdam ve işsizlik sorununu çözmeye yetmemektedir. 'Ekonomik

Kumlu'ya Dünya Verimlilik Ödülü

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), 16. Dünya Verimlilik Kongresi'nde Dünya Verimlilik Ödüllerine Türkiye'den hak kazanan 11 isme ödülleri verdi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu 11 Altın Türk arasında yer aldı.

İki yılda bir düzenlenen Dünya Verimlilik Kongrelerinde hak sahiplerine verilen ve 'Dünya Verimlilik Oskarları' olarak da adlandırılan ödüller bu yıl dünya genelinde 50 kişiye verilecek. Belirlenen isimler beş ayrı kıtayı temsil eden kişilerden oluşan seçici kurul tarafından değerlendirilerek ödüle layık bulundu.

büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirmek' uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların önceliği olmalıdır. Sorunlara sosyal devlet ve sosyal adalet temelinde çözüm getirmek Hükümetlerin öncelikli hedefi olmak durumundadır.

Küreselleşmenin getirdiği zorluklarla başa çıkmak için yeni bir yol haritasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu yol haritasına ilişkin arayışlar hiç kuşku yok ki burada yapılacak değerlendirmelerle zenginleşecektir.

Verimlilik artışları ancak toplumsal, siyasal ve yasal koşulların sağlıklı bir etkileşimi ile sağlandığında beklenen sonucu verecektir. Sosyal ve kişisel refah düzeyinde iyileşme adil ve dengeli bir bölüşümü beraberinde getirecektir. Ulusal düzeyde sağlanacak böyle bir verimlilik artışı toplumsal ve bireysel refaha ulaşmanın başlıca yolu olarak kabul edilmelidir. Verimliliğin artırılabilmesi için, üretimi oluşturan tüm unsurların iyi örgütlenmesi gerekmektedir. Ulusal düzeyde refah artışı sadece belirli kesimlerin çabaları ile değil, toplumu oluşturan tüm kesimlerin çabasıyla ve katkısıyla olacaktır. Toplum yapısında önemli rol oynayan işçi ve işveren kesimlerinin verimlilik temelinde ülke sorunlarına çözüm bulma arayışları başarıyı artıran temel unsurdur. Verimlilik bilincini yaygınlaştırma çabaları bu çerçevede önem taşımaktadır. Bu ortak yaklaşım içinde kesimlerin

önem verdikleri öncelikler itibarıyla farklılıklar olması da doğal karşılanmalıdır.

Küresel rekabet ortamında ulusal ekonomilerin, işletmelerin varlığını sürdürmesi ve büyümesi için başta işgücü maliyeti olmak üzere işletme maliyetlerini düşürmek öncelikli hedef durumuna gelmiştir. Oysa temel yaklaşım verimlilik artışı olmalıdır. İşgücü maliyetini düşürmeye yönelik politikaların emek açısından yansımaları, kazanılmış hakların tartışma konusu edilmesi biçiminde olmamalıdır. Küresel rekabette başarı için, ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı değiştirilmemelidir. Çalışma barışının olmadığı yerde sosyal barışın ve huzurun sağlanması mümkün değildir.

Kayıt dışı faaliyetlerle veya işgücü yerine makineyi ikame ederek sağlanan verimlilik artışı sosyal sonuçları açısından maliyetli olacaktır. Sürdürülebilir bir büyüme için hem emek verimliliği hem de kaliteli istihdam artışını birlikte sağlayacak politikalara öncelik verilmelidir. Sendikaların yanı sıra hükümetler ve işverenler de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımladığı 'insan onuruna yakışır iş' olanaklarının yaratılması için çaba göstermek görev ve sorumluluğunda olmalıdır. Kısaca verimlilik artışının insan onuruna yakışır iş ürettiği bir toplumsal anlayışta birleşmemiz gerektiğini düşünüyorum."



Servi: “Ülkemizde işçiler açısından büyük hak kayıpları yaşıyor.”

32

Deri-İş Sendikası 30. Olağan Genel Kurulu 24-25 Temmuz 2010 günlerinde İstanbul'da Petrol-İş Sendikası Konferans Salonu'na yapıldı.

Genel Kurulun Divan Başkanlığına Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Atilay Ayçin, yardımcılıklarına Kristal-İş Sendikası Genel Başkanı Bilal Çetintaş ve Petrol-İş Sendikası Genel Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri Nimetullah Sözen seçildiler.

Genel Kurulun açış konuşmasını yapan Deri-İş Sendikası Genel Başkanı Musa Servi, son üç yılda ülkede gelişen hak kayıplarına yönelik genel bir değerlendirmede bulunarak şunları söyledi:

“Ekonomik kriz en başta işçi sınıfını etkiledi. Kriz fırsatçılığında işverenler üç işçi yerine bir işçi çalıştırarak kârlarına kar kattılar. İşsizlik bu sayede rekor seviyelere yükseldi. Ekonomik kriz sadece AKP'ye yakın çevreleri teğet geçti. Emeklilik maaşları düşürüldü, Sosyal güvenlik re-

formunun üzerinden bir buçuk yılı aşkın bir zaman geçmesine rağmen çarpıklıklar başgösterdi ve reformun yükü işçilerin omuzuna bindi. Son yapılan düzenlemelerle emeklilik hahay haline getirildi, sağlık hizmetleri piyasalaştırıldı, özel istihdam büroları ile işçiler köle gibi çalıştırıldı.

Yeni Sendikalar Yasası tasarısındaki değişiklikler bütün olarak değerlendirildiğinde örgütlenmenin önünü açmaktan hala uzaktır. Bunun sıkıntılarını en çok biz yaşıyoruz. Örneğin Desa'da büyük bir mücadele verdik. Bu mücadele ulus-

lararası boyuta taşındı ve etkili oldu. Desa'daki şartları öğrenen ve Desa'ya üretim yaptıran markaların birçoğu siparişlerini kesti. Ancak Desa ile Sendikamız arasında 2009 yılı Ağustos ayında imzalanan protokolün şartlarını işverenin yerine getirmiyor. Bu nedenle yeni bir kampanyaya çıktık. Yeşil Kundura'da 2010 yılı Mayıs ayında Sendikamıza üye olan işçilerin sendikalı olduklarını öğrenilmesinin ardından idare tarafından üç kadın işçimiz işten atıldı ama işçiler fabrika önünde direnişe geçtiler ve direnişin devam ettiği günlerde işverenle görüşmeler yapılıyor.”

Deri-İş Sendikası 30. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan : Musa Servi
Genel Teşk. Sekreteri : Hasan Uluşan
Yönetim Kurulu Üyeleri : Makum Alagöz
Feyzi Karaot
Ahmet Parlak
Ali Namet Zorlu
Ömer Kuru



Koop-İş Sendikası Olağan Genel Kurulu



Alemdar: “Çok uluslu şirketlerde yürüttüğümüz örgütlenme mücadelemizde büyük zorluklarla karşı karşıyayız.”

33

Koop-İş Sendikası'nın 17. Olağan Genel Kurulu 7-8 Ağustos 2010 tarihinde Ankara'da Büyük Anadolu Otel'de yapıldı. Genel Kurul'a Devlet Bakanı Faruk Çelik, CHP MYK Üyesi İzzet Çetin, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemal Bakındı, TZOZ Genel Başkanı Şemsi Bayraktar ve diğer konuklar katıldı. Genel Kurulun Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına Genel Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Ramis Muslu ve Haber-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Akcan seçildiler.

Genel Kurul'un açılış konuşmasını yapan Genel Başkan Eyüp Alemdar, özellikle ekonomik alanda ve çalışma hayatında büyük sorunlarla karşı karşıya olduklarını belirterek şunları söyledi:

“Halkımız bugün en temel ihtiyaç maddesi olan eti tüketemiyorsa, ül-

kemiz başka ülkelerden canlı hayvan ithal ediyorsa, bunun nedenlerini, sürdürülebilir bir tarım politikası olmamasından ve yıllar öncesinde yapılan anlamsız özelleştirmelerde aramalıyız. O günlerde sihirli bir değnek gibi sunulan özelleştirmenin yarattığı tahribat, bugün ortaya çıkmaktadır. Özelleştirmeler sonucunda, insan onuruna yakışmayan, hiçbir güvencesi olmayan ve her an iş kaybına mahkûm olmak anlamına gelen 4-c ve 4-b gibi “kuralsız ve güvencesiz” istihdam biçimleri, çalışanlara dayatılmaktadır, çalışanlar kölelik düzenine mahkûm edilmek istenmektedir.

Bugün örgütlenmek için atılan her adım, işten çıkartılmalarla sonuçla-

nıyor. Bunun en çarpıcı örneklerini, Koop-İş Sendikası olarak örgütlenme mücadelesinde bizzat yaşıyoruz. Bugün özellikle çok uluslu şirketlerde yürüttüğümüz örgütlenme mücadelemizde büyük zorluklarla karşı karşıyayız. Demokrasiyi ve işçi haklarını dillerinden düşürmeyen batılı işverenler, sıra Türk İşçisinin örgütlenmesine geldiğinde tavrı değiştiriyorlar. Dünyanın diğer ülkelerindeki işçiler için var olan bir hakkı, bizim işçimize tanımak istemiyorlar. Bu yaklaşımı kınıyorum. Türk İşçisi ekonomik, sendikal ve sosyal haklara en az batılı işçiler kadar layıktır. Koop-İş Sendikası, örgütlenme mücadelesinden geri durmayacaktır.

Genel Kurul sonunda, Koop-İş Sendikası'nın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Eyüp Alemdar
Genel Sekreter	: Metin Güney
Genel Mali Sekreter	: Mehmet Karaarslanoglu
Genel Teşkilat ve Eğitim Sek.	: Osman Aksoy



DOSYA

ÇEEİ Bölümleri

Doç. Dr. Banu Uçkan
Prof. Dr. Sedat Murat
Yrd. Doç. Dr. Umut Omay
Yrd. Doç. Dr. Sayım Yorgun
Prof. Dr. Mustafa Yaşar Tınar
Prof. Dr. Neslihan Okakın
Yrd. Doç. Dr. Tuncay Yılmaz
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın
Doç. Dr. Oğuz Karadeniz



Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri

Editörden

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün 1930'lü yıllara kadar dayanan köklü bir geçmişi vardır. 1933 yılında İstanbul Üniversitesi'nde kurulan İktisat ve İktisadiyat Enstitüsünde görev alan Ord. Prof. Dr. Gerhard Kessler'in sosyal politikanın ülkemizde yerleşmesinde önemli katkıları olmuştur. 1950'li yıllardan sonra Prof. Dr. Cahit Talas, bu bilim dalının kurumsallaşması ve gelişmesinde belirleyici bir rol üstlenmiştir. Bölümün kendi adıyla üniversitelerde yer alması ise Yüksek Öğretim Kurumunun kurulmasından sonra 1982 yılında olmuştur.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sosyal politika, sosyoloji, psikoloji, çalışma ekonomisi, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku gibi sosyal bilimlerin birçok dalını içine alan disiplinler arası bir alandır.

Bölümdeki eğitim ve araştırmalar, ekonomik faaliyetlerin temel unsuru insan emeğine odaklanmaktadır. Bu bağlamda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün amacı ekonomik faaliyetlerin son derece karmaşık hale geldiği günümüzde çalışma ilişkilerinin disiplinler arası bir yaklaşımla bilimsel temele dayalı olarak incelenmesi ve çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında nitelikli iş gücü sağlamak, öğrencileri her türlü kamu ve özel sektör kuruluşlarında sorumluluklar üstlenebilecek profesyoneller olarak yetiştirmektir.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü bitirenler "Çalışma Ekonomisti" unvanı ile işgücü piyasası, sosyal sigorta, iş mevzuatı, toplu sözleşme ve sendikacılık konularında araştırma ve incelemeler yaparak, öneriler geliştirirler. Çalışma ekonomistleri ayrıca, devletin genel sosyal politikası ile sosyal güvenlik ve endüstri ilişkileri politikasının planlanma, düzenlenme ve geliştirilmesinde; kamu kurumlarının ve özel sektör işletmelerinin çalışma, işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi ve yönetiminde de etkili bir rol oynarlar.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri günümüzde yirminin üzerinde üniversitede her yıl binlerce öğrenci kabul etmekte ve en eski olan bölümler 24 yıldır mezun vermektedir.

Köklü bir geçmişe sahip olan ve yıllardır mezun veren bu bölüm de şüphesiz ki bu gelişim evresinde birçok sorun yaşamıştır. Bugün de bölümün kendine has sorunları bulunmaktadır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunlarına iş bulma ve işe yerleştirme uygulamalarında kimi zaman yer verilmemesi, çalışan bölüm mezunların ise kendi mesleklerini yapamama sorunuyla yüzleşmeleri ve başka alanlara kaymaları, son yıllarda bölümlerin sosyal politika geleneğinden uzaklaşmaya başlaması, bölüm isminin insan kaynakları olarak değiştirilmesi gibi konular yoğun bir şekilde tartışılmaktadır. Bir dönem bölümün gerekli olmadığı ve kapatılması gerektiği gibi görüşler bile hem bölümün bulunduğu üniversitelerde hem de YÖK düzeyinde tartışılmıştır.

Tüm bu ve benzeri tartışmalardan yola çıkarak Dergimizin bu sayısında üniversitemizdeki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerini geniş bir zeminde incelemeye açtık. Dosyamızda çeşitli üniversitemizden bölüm başkanlarımızın ve bölüm hocalarımızın konuyla ilgili görüşlerinin yer aldığı makaleler yer almaktadır. Emek veren değerli hocalarımıza katkıları için teşekkür ederiz.

Güldane KARSLIOĞLU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri: Gelenekten Geleceğe Doğru

■ Doç. Dr. Banu UÇKAN / Anadolu Üniversitesi İİBF ÇEEI Bölümü

Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin temelini oluşturan sosyal siyaset öğretimi, Batılı anlamda 1933 yılında gerçekleştirilen üniversite reformuyla birlikte başlamıştır. 1933 yılında kabul edilen 2252 sayılı kanunla, İstanbul Darülfünunu lağvedilerek yerine İstanbul Üniversitesi kurulmuştur. Cumhuriyetin 10. yılında, 18 Kasım 1933 tarihinde İstanbul Üniversitesi eğitime başlamıştır. İstanbul Üniversitesi’nin kurulmasıyla birlikte, Batıdan birçok bilim adamı Türkiye’ye getirilmiş¹ ve üniversitenin bünyesinde enstitüler, laboratuvarlar ve araştırma merkezleri oluşturulmuştur. Bu enstitülerden birisi ise, Hukuk Fakültesi’nin bünyesinde *İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü* adı ile kurulmuştur. Sosyal siyaset öğretimi, Batıdan gelen öğretim üyeleriyle birlikte lisansüstü seviyede ilk bu Enstitü’de başlamıştır (Tuna ve Yalçıntaş, 1981: 1-2). İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü’nü, Almanya’daki Nazi rejiminden kaçan ve Türkiye’ye davet edilen profesörlerden birisi olan Gerhard Kessler kurmuş ve 1951 yılında Türkiye’den ayrılincaya kadar bu Enstitü’nün müdürlüğünü sürdürmüştür. Kessler, yaptığı yayınlarla yalnızca sosyal politikanın Türkiye’de gelişmesine yardımcı olmakla kalmamış, aynı zamanda bu alanda bir çok bilim adamı da yetiştirmiştir. Kessler’in yetiştirdiği bilim adamlarının başında ise, Orhan Tuna gelmektedir. İstanbul Üniversitesi’nde sonraki yıllarda doktoralarını tamamlayan Nevzat Yalçıntaş, Turan Yazgan, Sabahaddin Zaim, Nusret Ekin ve Toker Dereli ise ülkemizin birinci kuşak sosyal politikerleri arasında yer almaktadır (Altan, 2006: 16).

Kessler tarafından kurulan İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü, 1936 yılında kurulan ve 1937 yılında eğitime başlayan *İktisat Fakültesi*’nin de nüvesini oluşturmuş ve Fakülte’nin bünyesine dahil edilmiştir.² İktisat Fakültesi içindeki sosyal siyaset kürsüsünün alana yaptığı en önemli katkılardan birisi de 1948 yılından bu yana devam edegelen *Sosyal Siyaset Konferansları*dır (Tuna ve Yalçıntaş, 1981: 3; Özdemir, 1998: 727). 1 Mart 1948 tarihinde İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde çalışan altı öğretim üyesinin Fakülte Dekanlığına yazdığı bir dilekçenin sonucunda “(...)İktisadiyat Enstitüsü

tarafından halk için bir konuşma serisi yapma fikri(...)” (Fındıkoğlu, 1948: 3) hayata geçirilmiştir. Sosyal Siyaset Konferansları’nın ilkinin önsözünü yazan o zamanın İktisat Fakültesi Dekanı olan Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu bu konferanslar serisinin amacını şu şekilde açıklamaktadır:

“(...)Hükümet makamlar ile, diğer taraftan sendika, dernek, birlik gibi mesleki teşekküllerle işbirliği ve kaygı beraberliği yapmak “İktisadiyat Enstitüsü”nün ana hedeflerinden biri ve belki en birincisidir. Bu gayeye doğru atılan adımlar, Üniversitemizde kuvvetli ve canlı bir an’ane tesis edecek, Fakülte içinde hoca, talebe, Fakülte dışında anlatıcı ve dinleyici zümreleri arasında tam bir anlaşma ve sevişme havası yaratacaktır. (...) Bu seri, bazen umumi ve nazari sosyal politika meselelerine, bazen ve ekseriya Türk iktisadi siyasetinin devleti ve halk efkârını meşgul eden taze, günlük problemlerine, bunların durumuna ve hal tarzına ait olan konferansları ihtiva edecektir. Böylece seneler geçtikçe birbirine eklenen İktisadiyat siyaset konferansları aynı zamanda Türk iktisadi siyasetine ait muayyen meselelerin tarihi seyrini araştırarak araştırmacılar ve Fakülte talebeleri için de faydalı bir kaynak halini alacaktır. (...)”

Türkiye’deki ilk sosyal politika külliyatını oluşturan ve sosyal politikanın çeşitli konularının tartışıldığı bu konferanslar, son yıllarda düzenli olarak yapılamamakta, ancak İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından aynı isimde bir dergi olarak alana katkı vermeye devam etmektedir.

Türkiye’de sosyal politika alanında ana damarlardan birisini, 1930’lu yıllarda Gerhard Kessler’in önderliğinde İstanbul Üniversitesi oluştururken; diğer ana damarı da 1950’li yıllardan itibaren Cahit Talas’ın önderliğinde Mülkiye oluşturmuştur. Cahit Talas, 1947 yılında Türkiye’de çalışma yaşamını ve onu çerçeveleyen yasal düzenlemeleri inceleyen *La Legislation du Travail Industriel en Turquie* isimli doktora çalışmasını İsviçre’de tamamlayarak Türkiye’ye dönmüş; Maliye Bakanlığı, ardından da Çalışma Bakanlığı’nda bir süre çalıştıktan sonra 1953 yılında doçent olarak Siyasal Bilgiler



Fakültesi'nde göreve başlamış ve İçtimai İktisat dersini vermeye başlamıştır.³ Ders programlarında sosyal politikaya yer verilmeye başlanması ve özellikle 1960'lı yıllarda Mülkiye kökenli öğretim üyelerinin çalışmaları ile sosyal politika disiplini hızlı bir gelişme göstermiştir. Cahit Talas başta olmak üzere, Adil İzveren, İhsan Erkul, Mesut Gülmez, Rüçhan Işık, Kurthan Fişek, Pars Esin, Alpaslan Işıklı, Sait Dilik gibi akademisyenler yayınları ile hem ulusal sosyal politika literatürüne, hem de sosyal politika eğitimine övgüye değer büyük katkılar sağlamıştır (Altan, 2006: 16).

Ancak 1980 askeri darbesinden sonra yükseköğretim, 1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile akademik, kurumsal ve idari yönden yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu kanunla Türkiye'deki tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında toplanmış; akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş; konservatuarlar ile meslek yüksekokulları üniversitelere bağlanmış ve kürsüler kaldırılarak bölümler oluşturulmuştur. Bu yapılanma süreci içinde 'üniversite', 'sosyal' ve 'politika' sözcüklerinin birlikte kullanılmasının 'sakıncalı' olacağı düşünüldükçe, *Sosyal Siyaset Kürsüsü*'nün ismi 'Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü' adını almıştır (Altan, 2006: 16). Bölümün bu ismi almasında, o dönem ABD'deki *Cornell Üniversitesi School of Industrial and Labor Relations*'a⁴ doktora eğitimi veya doktora sonrası araştırma için giden akademisyenlerin etkisinin olduğunu düşünmekteyiz.

Cahit Talas ise, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin gelişimini şu şekilde özetlemektedir (Işıklı ve Gülmez, 1990: 12):

"(...)İçtimai İktisat dersi zaman içinde gelişti, gelişti, gelişti ve biz YÖK'ten sonra Fakülte'den ayrılırken, bizim hazırladığımız ve sonra YÖK'e intikal eden ve bütün SBF'lere örnek kabul edilen; fakat sulandırılan programla bölüm oldu. Bugün de öyle devam ediyor. Yani iki saatlik dersten, önce kürsü, sonra bölüm doğdu. (...)"

Acaba 2006 yılında aramızdan ayrılan Cahit Talas hayatta olsaydı, günümüzde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'ni niteliksel ve niceliksel açıdan nasıl değerlendirirdi? Bu sorunun yanıtını vermek mümkün değilse de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nin genel bir değerlendirmesini yapmak mümkündür. Günümüzde yaklaşık 20 üniversitede genellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri bünyesinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri yer almakta ve yaklaşık 10 üniversitede Sosyal Bilimler Enstitüleri bünyesinde Çalışma Ekonomi-

si ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dallarına bağlı çeşitli yüksek lisans ve doktora programları yürütülmektedir. Bu lisans üstü programlarda 1984-2007 yılları arasında 921 yüksek lisans ve 179 doktora tezi tamamlanmıştır (Yorgun, 2009: 48).

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin kurulduğu ilk yıllarda, bu alanda yeterli öğretim elemanının olmaması nedeniyle ve bölümün tanıtımı konusunda çeşitli sıkıntılar yaşanmıştır. Yukarıda belirtilen lisans üstü programlarda yapılan tez sayılarından da anlaşılacağı üzere günümüzde, bölümlerdeki öğretim elemanı sıkıntısı önemli ölçüde aşılmıştır. Ancak bölümün tanıtımı ve tanınırlığı konusundaki sıkıntılardan azalarak da olsa devam ettiği kanısını taşımaktayız. Günümüzde iş bulma ve işe yerleşme uygulamalarında kimi zaman Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunlarına yer verilmemesi ve yakın zamana kadar yaşanan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nin kapatılarak bu bölümlerin İşletme Bölümlerine katılacağı yönündeki tartışmalar bu kanımızı güçlendirmektedir (Makal, 2008: 13).

İnsanı merkez alan ve belki de insana en yakın uğraşı alanı⁵ olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, disiplinler arası niteliğinden ötürü son derece geniş bir yelpazede çalışma alanına sahiptir. Bu uğraşı alanı, sosyolojiden hukuka, ekonomiden siyaset bilimine, tarihten edebiyata⁶ kadar sosyal bilimlerin hemen hemen her alanına uzanmakta ve bu alanların tam da kesişme noktasını oluşturmaktadır. Kessler, sosyal politikanın disiplinler arası niteliğine şu şekilde vurgu yapmaktadır (Zaim, 2007: 324):

"(...)İyi bir sosyal siyasetçinin evvela cemiyeti yani toplumu bilmesi gerekir. Yani sosyoloji bilmesi gerekir. Ondan sonra iktisadın nasıl teşekkül ettiğini, hangi doktrinlerle geliştiğini yani iktisadi doktrinleri bilmesi gerekir. Sonra iktisat teorisini bilmesi gerekir. Ondan sonra sosyal siyaset yapabilecektir. (...)"

Ancak bu disiplinler arası nitelik, Bölüme zenginlik kazandırırken aynı zamanda sorumluluk yüklemektedir. Bölümün disiplinler arası niteliğinin kağıt üzerinde kalmaması için, alanla ilgili yapılan çalışmalarda diğer disiplinlerden de yararlanılarak çalışmaların derinleştirilmesi gerekmektedir (Makal, 2008: 16). Ancak bölümün bu niteliği, genellikle ders kitaplarında yer almakta; ne yazık ki uygulamaya yeterince geçirilememektedir. Nitekim sosyal bilimler alanında yapılan disiplinler arası kongrelere (iki yılda bir düzenlenen Sosyal Bilimler Kongresi,⁷ her yıl düzenlenen Yönetim ve Organizasyon Kongresi gibi) ve yayımlanan süreli yayınlara (Toplum

ve Bilim, Amme İdaresi Dergisi gibi) bakıldığında, bölüm öğretim elemanlarının bu etkinlik ve yayınlara çok sınırlı şekilde katıldıklarını görmek mümkündür (Yıldırım, 2007: 58-59). Bu nedenle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin dışarıya kapalı bir yapıya sahip olduğu tespitini yapmak çok da yanlış olmayacaktır. Bölümün dışarıya kapalı olan bu yapısı, diğer Bölümlerdeki ders programlarında da yansımaları bulmakta; son yıllarda İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesindeki diğer bölümlerin ders programlarından sosyal politika, iş hukuku, çalışma ilişkileri gibi dersler çıkarılmaktadır. Ülkemizin belki de sosyal politikaya en fazla ihtiyaç duyduğu böyle bir dönemde, genç kuşaklar bu alanda yeterli donanımına sahip olamamaktadır. Bu nedenle alanla ilgili derslerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri ile sınırlı tutulmayarak, diğer Bölümlerdeki ders programları içindeki yerlerini muhafaza etmek ve genişletmek için de mücadele edilmesi gerektiğine inanmaktayız.

Türkiye'deki tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerini bir araya getiren ve 2010 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi tarafından 12.si düzenlenecek olan bölümler toplantılarının ise artık gelenekleştiğini söylememiz mümkündür. Bu toplantılar, Bölümde çalışan öğretim elemanlarının birbirini daha yakından tanımalarına, sosyal ilişkilerini ve işbirliklerini⁸ geliştirilmelerine büyük katkıda bulunmaktadır. Ancak artık gelenekselleşen bu toplantıların bilimsel boyutu, insani ve sosyal boyutunun hayli gerisinde kalmaktadır. Bu toplantılar, bölüm isminin ne olması gerektiği yönündeki kısır ve yıllardır bir sonuca ulaşmayan tartışmaları bir kenara bırakarak, tematik kongrelere dönüşmeli; yalnızca Bölümde çalışan öğretim elemanlarına değil, bu alanla ilgilenen tüm akademisyen ve araştırmacılara açık hale getirilmelidir. Bu bağlamda söz konusu toplantıların bilimsel niteliğinin yükseltilmesinde Türk Endüstri İlişkileri Derneği'nin (TEİD) aktif bir rol oynayabileceğini düşünmekteyiz. Endüstri ilişkileri alanında araştırma ve incelemeler yapmak, endüstri ilişkileri disiplininin gelişmesine ve çalışma barışına katkıda bulunmak amacıyla 1990 yılında Toker Dereli'nin başkanlığında kurulmuş olan TEİD, yaklaşık on yıl boyunca ulusal ve uluslararası birçok etkinlik düzenlemiştir. Ancak Uluslararası Endüstri İlişkileri Derneği'nin (International Industrial Relations Association-IIRA) de bir üyesi olan TEİD, son yıllarda ne yazık ki dağılma noktasına gelmiş ve adeta sahipsiz kalmıştır. Özellikle endüstri ilişkileri alanı ile ilgili olarak Türkiye ile uluslararası camia arasında bir köprü işlevi görecek

TEİD'nin tekrar canlandırılması ve aktif hale getirilmesi alana yapılacak en büyük katkılardan birisi olacaktır.

Bölümün tanınırlığının artırılması ve Bölüme ait yeni geleneklerin oluşturulması için son yıllarda özveriyle yapılan başarılı girişimler de bulunmaktadır. Bunlardan belki de en önemlisi, 14-15 Ekim 2010 tarihlerinde 3.sü düzenlenecek olan *Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi*'dir. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi* tarafından düzenlenen bu Kongre, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde öğrenim gören lisans ve lisans üstü öğrencileri bir araya getiren önemli bir etkinliktir. Söz konusu Kongre öğrencilerin hem akademik açıdan kendilerini geliştirmeleri ve alanla ilgili konuları ortak bir platformda tartışmaları açısından, hem de özgüven kazanmaları ve yeni arkadaşlıklar kurarak sosyal ilişkilerini geliştirmeleri açısından önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Kongreye dinleyici olarak katılan öğrenciler, bir sonraki sene tebliğ sunmak için çalışmaya başlamakta ve Kongre, kimi zaman öğrenciler arasında tatlı bir çekişmeye de neden olmaktadır. Bu nedenle Kongre, öğrencilerin bölüme adaptasyonları ve bölümü sahiplenmeleri açısından güzel bir motivasyon unsuru olmaktadır. Nitekim Kongreye katılımın, kartopu etkisiyle, her geçen sene arttığını mutlulukla gözlemlemekteyiz.

Bölümün çalışma alanıyla ilgili ciddi ve bilimsel süreli yayınlar ise oldukça sınırlıdır. Bazı işçi ve işveren sendika/konfederasyonlarının bilimsel süreli yayınları olmakla birlikte (Akademi-TISK-, Sicil-MESS-, Çalışma ve Toplum-Birleşik Metal-İş- gibi), bu yayınların yeterli sayıya ulaştığını söylemek mümkün değildir. Bu noktada Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş'in düzenli çıkardığı dergisinin yanı sıra sosyal politika alanı ile ilgili bilimsel/hakemli bir dergi çıkarılmasının da yerinde olacağını düşünmekteyiz.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin en büyük paydaşlarından birisi sendikalardır. Ancak Bölümle sendikalar arasındaki ilişkiler ve işbirlikleri, henüz yeterli düzeyde olmadığı gibi, etkin bir şekilde de kullanılamamaktadır. Bu bağlamda sendikalarla Bölümlerin ortaklaşa düzenledikleri kongre, seminer, çalıştay gibi etkinliklerin sayısal olarak ve içerik açısından zenginleştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca sendikaların Bölüm öğrencilerine staj imkânını yaygınlaştırması, üzerinde durulması gereken bir diğer konudur. Sendikalarda yapılan stajların yaygınlaşması ve etkinleşmesi durumunda, hem sendika kendisine uygun uzman adaylarını yakından tanıyarak seçme imkânına



sahip olacaktır, hem de ileride sendikalarda çalışmayı düşünen öğrenciler sendikaların örgüt yapısı ve işleyişi hakkında fikir sahibi olacaktır.

Son söz olarak, köklü bir geçmişe sahip olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin geleneklerini sahiplenmesi ve 1930'lu ve 1940'lı yıllarda sahip olunan heyecanın artarak gelecek nesillere bırakılması gerektiğine inanmaktayız. Değerli hocam Ömer Zühtü Altan, İstanbul ve İstanbullulardan bahsederken “Eski İstanbulluların evinde mutlaka kendinden önceki nesillerden kalma değerli birkaç parça eşya olur ve bu eşyalar evin en güzel köşesine yerleştirilir. Bu nedenle İstanbul'da bir ev ziyaretine gidildiğinde, o evin eşyalarına bakarak ev sahiplerinin gerçek ve eski bir İstanbullu olup olmadıklarını anlarsınız” diyerek geleneklere vurgu yapar. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyeleri olarak bizler de emek ve mücadele verilererek bizlere bırakılmış bu değerli mirasa sahip çıkmalı ve gelecek nesillere daha zengin bir birikim bırakmak için çalışmalıyız.

Notlar

- 1 Üniversite reformu ile Almanya'da nasyonal sosyalistler tarafından bilim adamlarının görevden alınması ve takibe alınması süreci aynı döneme denk gelmiştir. Böylelikle modern üniversite öğretimini oluşturmaya çalışan Türkiye, bu dönemde özellikle Almanya'dan bilim adamlarını kazanma şansı elde etmiştir. Belirli süreli sözleşmeler imzalayarak üniversitede görev başlayan Alman bilim adamları, kendi alanlarında modern bir eğitim oluşturmak ve genç Türk bilim adamlarını yetiştirmekle görevli kılınmışlardır. Bu nedenle de alanlarında ders kitapları yazmaları ve Türk asistanlarını araştırma süreçlerine dahil etmeleri istenmiştir. 1933 yılında Almanya'dan kaçarak Türkiye'ye gelen bilim adamlarının ve özellikle Gerhard Kessler'in Türk üniversitelerine yaptığı katkılar için bkz: Hânlein, A.. (2006/2). “Gerhard Kessler: Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı”, (Çev: A. Hekimler), *Çalışma ve Toplum*, ss. 31-47.
- 2 İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün tarihçesi için bkz: Zaim, S. (). “İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün Tarihçesi ve Gelişimi”, *Sosyal Siyaset Konferansları*. 52. Kitap, ss. 321-336.
- 3 Cahit Talas'ın hayatı ve çalışmaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Işıklı, A. ve Gülmez, M. (1990). “Cahit Talas ile Söyleşi-Yaşam Öyküsü”, *Cahit Talas'a Armağan*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları: 9, ss. 1-41.
- 4 Kuzey Amerika'da endüstri ilişkilerinin bağımsız bir disiplin olarak yapılandığı birkaç eğitim biriminden birisi olan Cornell Üniversitesi School of Industrial and Labor Relations hakkında daha detaylı bilgi için bkz: Özkaplan, N. ve Selamoğlu, A. (Ocak 2005). “Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine”, *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 8-9
- 5 Müzik dünyasında insana en yakın enstrümanlardan birisi flütken, Makal da sosyal politikayı sosyal bilimlerin flütü olarak nitelendirmektedir. (Makal, 2009: 16).
- 6 Türkiye emek tarihi ile Türk edebiyatını ilişkilendiren en son çalışmalardan birisi Makal tarafından yapılmıştır. Bkz: Makal, A. (2008/3). “Türkiye Emek Tarihinin Bir İzdüşüm Alanı Olarak 'Edebiyat'”, *Çalışma ve Toplum*, ss. 15-43.
- 7 Türk Sosyal Bilimler Derneği'nin sosyal politika ve çalışma ilişkileri ile ilgili konulara artan ilgisi ve Ahmet Makal'ın girişimi sonucunda, son birkaç kongrede özel Emek Oturumları düzenlenmeye ve bu alanla ilgili genç araştırmacıların Kongre'ye katılmaları teşvik edilmeye başlanmıştır. 2007 yılında düzenlenen 10. Kongre ve 2009 yılında düzenlenen 11. Kongre'nin Emek Oturumlarında yer alan tebliğler, Çalışma ve Toplum Dergisi'nde özel sayı olarak yayımlanmaktadır. Türk Sosyal Bilimler Derneği ile Çalışma ve Toplum Dergisi arasındaki bu işbirliğinin gelecek yıllarda da devam etmesi temenni edilmektedir.
- 8 Bölümler arası işbirliğini gerek öğretim üyeleri, gerekse öğrenciler arasında sağlayacak en önemli araçlardan birisi de yurtiçi değişim programı olan *Farabi programı*dır. Farabi programı, öğrenci veya öğretim üyelerinin bir veya iki yarıyıl süresince kendi kurumlarının dışında bir yükseköğretim kurumunda eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam etmelerini amaçlamaktadır. Bu programın etkin bir şekilde kullanılması hem öğrenciler arasında, hem öğretim üyeleri arasında bilgi değiş-tokuşunu sağlayacağı gibi, yeni işbirliklerinin de yolunu açacaktır.

Yararlanılan Kaynaklar

- Altan, Ö. Z. (2006). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1592.
- Fındıkoğlu, Z.F. (1948). “Önsöz”, *Sosyal Siyaset Konferansları*. Birinci Kitap. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat ve İktisat Enstitüsü Neşriyat No: 9, ss. 3-5.
- Hânlein, A.. (2006/2). “Gerhard Kessler: Türkiye'de Sürgün Bir Alman Sosyal Politikacı”, (Çev: A. Hekimler), *Çalışma ve Toplum*, ss. 31-47.
- Işıklı, A. ve Gülmez, M. (1990). “Cahit Talas ile Söyleşi-Yaşam Öyküsü”, *Cahit Talas'a Armağan*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları: 9, ss. 1-41.
- Makal, A. (2008/1). “Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, ss. 11-26.
- Makal, A. (2008/3). “Türkiye Emek Tarihinin Bir İzdüşüm Alanı Olarak 'Edebiyat'”, *Çalışma ve Toplum*, ss. 15-43.
- Özdemir, S. (1998). “Yüksek Öğretim'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimi”, *Prof. Dr. Metin Kutsal'a Armağan*. İstanbul: TÜHİS, ss. 727-735.
- Özkaplan, N. ve Selamoğlu, A. (Ocak 2005). “Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine”, *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 1-11.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1981). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Der Yayınevi.
- Yıldırım, E. (2007). “Bizim Alanın Serencamı”, *Çalışma İlişkileri Kongresi*. İzmit: TÜRK-İŞ.
- Yorgun, S. (2009/1). “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri”, *Çalışma ve Toplum*, ss. 45-60.
- Zaim, S. (2007). “İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün Tarihçesi ve Gelişimi”, *Sosyal Siyaset Konferansları*. 52. Kitap, I.Ü. Yayın No: 4669, ss. 321-336.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Geleceği

■ Prof. Dr. Sedat MURAT / İ.Ü. İktisat Fakültesi Dekanı ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

■ Yrd. Doç. Dr. Umut OMAV / İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

Giriş

Bilimsel bir disiplin olarak geçmişi 1930'lu yıllara dayanan Sosyal Politika geleneğinin devamı sayılabilecek Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) Bölümleri inceleme konusu itibariyle disiplinler arası bir alana sahiptir. Bölümün disiplinler arası özelliği bir zenginlik kaynağı olmasının yanı sıra belirli bir alan üzerinde odaklanılmıyor olmasının da etkisiyle inceleme konularının da çeşitlilik gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu nedenle, ÇEEİ bölümlerinin, farklı üniversitelerde farklı yapılanmalar içerisinde olduğu ve yine bölümlerin inceleme konularının da birbirlerinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu gelişmenin kuşkusuz bölümün inceleme konularının ne kadar zengin ve güncel olduğunun bir ifadesi olduğu kabul edilmekle birlikte bölümlerin inceleme konularının farklı disiplinlerin inceleme konularının da içinde yer alması ve bölümünün tarihsel olarak özünü oluşturan sosyal politika geleneğinin de başkaca akademik oluşumlar tarafından inceleme konusu olması, ÇEEİ bölümlerinin geleceğinin ne olacağı sorusunun yanı sıra bölümün gelecekteki durumunun ne olması gerektiği üzerinde tekrar durmayı gerektirmektedir.

Bugün birçok üniversitenin ÇEEİ Bölümünün olduğu görülmekte ve gerek lisans eğitimi gerekse de lisansüstü eğitimi ile birlikte binlerce öğrencinin eğitim gördüğü bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. ÇEEİ Bölümlerinin inceleme konuları da, bölümün gerçek hayatla yakından ilişkili olması nedeniyle, sürekli olarak değişmekte ve yeni gelişmelere ayak uydurulmasını gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada amacımız, ÇEEİ Bölümünün tarihçesinden başlayarak zaman içerisinde geçirmiş olduğu dönüşümü ele almak ve bu bölümün geleceğinin ne olabileceği üzerinde durmaktır.

1. Sosyal Politika Geleneği

1982 yılındaki Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK) yapılanması ile ortaya çıkan ÇEEİ Bölümlerinin kökeni 1930'lu yıllarda Almanya'daki Nazi İktidarının etkisiyle Türkiye'ye gelen ve Türkiye'deki üniversitelerin yapılan-

masında önemli bir rol oynayan Alman akademisyenlere dayanmaktadır. Bu akademisyenler arasında Ord. Prof. Dr. Gerhard Kessler'in özel bir yeri ve sosyal politika geleneğinin Türkiye'de oluşturulmasında özel bir önemi bulunmaktadır. Ord. Prof. Dr. Gerhard Kessler'in Türkiye'ye kazandırmış olduğu sosyal politika anlayışının özünü o dönemde Kıta Avrupası'nda yaygın olan sosyal koruma anlayışı oluşturmaktadır. Bu anlayışa göre, sosyal politikanın temel işlevi sanayileşme sonucu ortaya çıkan sosyal olumsuzlukların giderilmesi ve bu olumsuzluklardan etkilenen sosyal sınıfların durumlarının iyileştirilmesidir.

Sosyal Politika'nın Türkiye'de bilimsel anlamda ilk kez ele alındığı tarih 1924 yılı olarak kabul edilebilir. 1883 yılında kurulmuş bulunan "Ulumu Aliye Ticariye Mektebi"nin (sonraki adıyla İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi) ders programına ilk kez "İçtimai İktisat" dersi 1924 yılında alınmıştır. Daha sonra Ankara Üniversitesi'nde de "İçtimai İktisat" dersinin ders programına alındığı görülmektedir. Ancak bir disiplin olarak ilk kez, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde 1933-34 döneminde kurulmuş olan "İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü" bünyesinde faaliyete başlanılmış ve bu Enstitü 1936 yılında yine İstanbul Üniversitesi'nde kurulan İktisat Fakültesi'nin çekirdeğini oluşturmuştur (Tuna ve Yalçıntaş, 1991: 9-10).

Sosyal politika ilk ortaya çıktığı dönemlerde "iktisatın içinde, ona bağlı ve ahlaki düşüncelerle yüceltilmiş bir iktisat politikası olarak değerlendirilmiştir" (Talas, 1991: 18). Bazı yazarlar da sosyal politikanın ekonomi politiğin özel bir dalı olduğunu ileri sürmüşlerdir (Talas, 1991: 18). Günümüzde yaygın olarak kabul edilen görüş, sosyal politikanın birçok disiplinden beslenen (ekonomi, sosyoloji, felsefe, hukuk ve siyaset bilimi) ve bu nedenle de disiplinlerarası özellik taşıyan bağımsız bir disiplin olduğu yönündedir (Şenkal, 2005: 26).

Sosyal politikanın bu çok yönlü özelliği, sosyal politika tanımlarında da kendisini açıkça göstermektedir. Genel kabul gören bir görüş, sosyal politika tanımla-



malarının dar ve geniş anlamli olmak üzere iki boyutta değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Buna göre dar anlamda sosyal politika, “kapitalist ekonomi düzeninde iki sınıf arasındaki tezatları ve mücadeleleri hafifletmeye, mümkün olduğu takdirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve yürürlükteki düzeni devam ettirmeye ve sağlamlaştırmaya yönelmiş bir siyaset olarak” (Tuna ve Yalçıntaş, 1991: 29) tanımlanabilir. Geniş anlamda ise sosyal politika, “toplumun bütün sınıf ve zümreleri arasındaki tezat ve mücadeleleri ortadan kaldırmayı hedef edinmiştir” (Şenkal, 2005: 27). Dolayısıyla gerek dar anlamli gerekse de geniş anlamli tanımlamaların ortak noktasının toplum içindeki uyumun ve düzenin sağlanması olduğunu ileri sürmek mümkündür. Talas da sosyal politikanın denge ve uyum sağlayıcı özelliklerine dikkat çekerken aynı zamanda sosyal politikanın bir “barış bilimi” olduğunu söylemekte ve sosyal politikanın geleceğin yapılması ve kurulmasında önemli bir rol üstlenmiş olduğunu ve “toplumsal barış, genel refah ve mutluluğu sağlamaya çalışan” “bir yaşam biçimi” olduğunu da belirtmektedir (Talas, 1991: 19). Sosyal politikanın toplumda huzur ve refahın sürdürülmesinde kilit bir rol oynadığı son derece açıktır.

Sosyal Politika biliminin inceleme konularına bakıldığında bu konuların sadece çalışma yaşamı ile sınırlı kalmadığı, yaşamın her noktasını kapsayacak kadar geniş bir perspektif sunduğu görülmektedir. Bunun nedeni, sosyal politikanın toplumun yapısıyla yakından ilişkili olması ve bu nedenle de toplumsal yapıdaki her türlü değişimin sosyal politikanın inceleme konularını da etkileyerek değiştirmesi ve zenginleştirmesidir.

Sosyal politikanın sadece sanayi devriminin bir sonucu olduğunu ileri sürmek yanlış olacaktır çünkü “toplumu meydana getiren bireylerin refah ve huzur içinde yaşamlarını devam ettirmeleri gerektiğine yönelik sosyal politika anlayışı devletlerin tarihi kadar eskidir” (Şenkal, 2005:13). Diğer yandan sosyal politikanın sanayi devrimiyle birlikte daha da önemli bir hale geldiği ve tarihte hiç olmadığı kadar ihtiyaç duyulan bir özellik kazandığı da inkar edilemeyecek bir gerçektir. Dolayısıyla, günümüz anlamıyla sosyal politikadan söz ederken sanayi devrimiyle birlikte baştan kurulan sosyal yapı ve sosyal ilişkilerin belirlenimciliğini dikkate almak gerekmektedir.

Sosyal politikanın tarihsel gelişmeler çerçevesinde özellikle sanayi devrimi ile birlikte önem kazandığı daha önce ifade edilmişti. Bu nedenle, sosyal politikanın ilk dönemde inceleme konusu belirli meslek gruplarında çalışan kadın ve çocuklar iken zaman içerisinde sosyal politikanın toplumda korunmaya ihtiyaç duyan herkesi

kapsayacak biçimde genişleme eğilimi gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla, güncel gelişmeler ışığında, özellikle küreselleşmenin artışı ile birlikte, bu genişleme eğiliminin devam edeceği öngörülmektedir. Çünkü, “sosyal politikanın hedefleri, toplumun en üst düzeydeki amaçlarıyla çalışmaktadır. Bu hedefleri, sosyal gelişme, sosyal adalet, sosyal bütünleşme, sosyal barış, sosyal denge, gibi başlıklar altında sıralayabiliriz” (Güven, 1997: 19). Bu nedenle, toplumlar ve toplumlardaki değişimler devam ettiği sürece, sosyal politika biliminin de güncelliğini yitirmeden varlığını sürdüreceğini söyleyebiliriz.

2. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri

1982 yılında Yüksek Öğrenim Kurulu’nun göreve başlamasıyla birlikte Türkiye’deki yüksek öğrenim kurumları yeniden yapılanma süreci içine girmiş ve Sosyal Politika (Sosyal Siyaset) çalışmalarının sürdürüldüğü bölümler bir yeniden yapılanma sürecine girmiştir.

Bu süreç içerisinde bölümlerin ismi önce “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Ekonomi” olarak belirlenmiş ancak daha sonra YÖK’e yapılan bir teklifle bölümün ismi “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” olarak belirlenmiştir. Bölümün isminde yer alan “Endüstri İlişkileri” deyiimi, Anglo-Sakson bilimsel yapılanması içinde “Sosyal Siyaset” kavramı gösteren bir kullanıma sahiptir (Zaim, 2008: 495). Böylelikle, bölümün sosyal politika (sosyal siyaset) geleneğine bir gönderme yapılmaktadır.¹

Üniversitelerde bu süreç içerisinde bölümlerin ismi “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” olarak belirlendiğinden, Türkiye’deki Sosyal Politika çalışmalarındaki önemli bir dönüm noktası Yüksek Öğrenim Kanunu ile birlikte sosyal politika isminin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri olarak değiştirilmesi olmuştur. Bu isim değişikliği ile birlikte bölüm çalışmalarının iktisat bilimi içindeki yeri ve çalışma yaşamı içerisindeki önemi vurgulanmış olmaktadır. Her ne kadar Anglo-Sakson bilimsel yapı içerisindeki “Endüstri İlişkileri” deyiminin kullanılmasıyla “Sosyal Politika” (Sosyal Siyaset) geleneğine bir atıf yapılıyor olsa da, bu değişiklik sadece bir isim değişikliğinin ötesinde yapısal değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin en önemli özelliğinin, sosyal politika biliminin toplum içindeki dezavantajlı kişilerin korunması ve toplum içerisindeki refah ve huzuru sağlama amacını taşıyan doğasının piyasa talepleri karşısında zayıflama içinde bulunduğu ve insan kaynakları özellikle özel sektör firmaları tarafından talep edilen konuların eğitim ve bilimsel çalışma konularında ağırlık kazandığı, bu nedenle bölümün geleneğini oluşturan sosyal politika anlayışının bir gerileme içine girdiği ileri sürülmektedir.²

Dolayısıyla sosyal politika geleneği ile başlamış bulunan ÇEEİ Bölümlerinin giderek güncel ve piyasaya yönelik çalışmalara yönelmesi geleneğin devamı konusunda ciddi bir tehlike olarak görülmektedir. Ancak, sosyal politikanın var oluşu nedeninin “toplumda varolan sınıfsal ilişkiler, devinimler, savaşimler ve çelişkiler karşısında, devleti ve hukuksal düzeni ayakta tutmaya ve korumaya dönük çalışmaları içeren bir uğraş alanı” (Talas, 1991:15) olduğu dikkate alındığında sosyal politika biliminin bugünkü önemli temsilcileri olan ÇEEİ Bölümlerinin gelecekte de önemli fonksiyonlar üsteleneceği şüphesizdir.

Toplumsal huzurun ve refahın sağlanması için önemli bir rol oynayan bu bölümlerin sosyal politika geleneğinden uzaklaşmaması gerekmektedir. Ancak, toplumun sürekli değişim gösteren dinamik yapısına karşı da kayıtsız kalınamayacağı açıktır. Özellikle, ÇEEİ bölümlerinin sosyal politika geleneğini sürdürürken, kaçınılmaz olarak bu bilim dalının ekonomi, sosyoloji, felsefe, hukuk, siyaset bilimi gibi bilim dallarıyla olan yakın ilişkisi değişimleri de beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede, çokça eleştirilmekle birlikte İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Davranış gibi derslerin ve inceleme konularının da ön plana çıktığı görülmektedir.

Bu değişim şüphesiz kaçınılmaz olmanın yanı sıra bölümlerin eğitim ve araştırma konularını zenginleştirmektedir. Ancak, dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta yaşanan bu gelişmelerin sosyal politika geleneğinin tamamen terk edilerek, salt insan kaynakları yönetimi anlayışına doğru bir dönüşüp yaşanıp yaşanmayacağıdır. Çünkü, sosyal politika geleneğinin bir sonucu olarak ÇEEİ Bölümleri'nin inceleme konuları arasında demokrasinin vazgeçilmez kurumlarından sayılan sendikalar ve sivil toplum örgütleri de yer almaktadır. Piyasanın talepleri dikkate alınarak yapılacak bir düzenleme, toplumsal huzuru ve refahı sağlamayı hedef edinmiş bulunan sosyal politikanın zayıflamasına yol açmasının yanı sıra, emek unsurunun ve çalışma ilişkilerinin işletme düzeyine indirgenmesi tehlikesini de taşımaktadır.

Elbette, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış gibi inceleme konuları arasında önemli bir yer oluşturan emek unsuru nedeniyle ÇEEİ Bölümlerine zengin katan konular olarak ele alınmalıdır. Ancak, bu bölümleri var eden ve özünü oluşturan sosyal politika geleneğinden uzaklaşılması büyük bir hata olarak kabul edilmelidir.

3. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nin Geleceği

ÇEEİ Bölümleri'nin inceleme konuları, gerek konuların güncelliği gerekse de gerçek hayatla yakın ilişkisi

nedeniyle geniş bir perspektifte ele alınmaktadır. Bu nedenle, bu bölümlerin inceleme konularını tek bir başlık altına indirgemek mümkün görünmemektedir. Bugün ÇEEİ Bölümlerinin sayısı 20'yi geçmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla, bu bölümlerdeki lisans ve lisans üstü programlar da dikkate alındığında Türkiye'nin yüksek öğreniminde nicelik olarak önemli bir noktaya geldiğini ileri sürmek yanlış olmayacaktır. ÇEEİ Bölümleri akademik yapı itibarıyla İktisat Fakültesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi içinde bulunmaktadır.

ÇEEİ Bölümleri'nin geleneğini oluşturan sosyal politikanın sadece bu bölümlerin ilgi konusu olmanın dışına da çıktığı görülmektedir. Makal'ın ifadesiyle, “...sosyal politika akademik camiada ... ilgi çekici hale gelmekte ve değişik üniversiteler bünyesinde sosyal politika alanında etkinlik gösteren oluşumlar ortaya çıkmaktadır. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'ndeki disiplinler arası bir karakter taşıyan sosyal politika yüksek lisans programı bunlar arasındadır” (Makal, 2008: 22).

Bu bilgiler ışığında ÇEEİ Bölümlerinin çekirdeğini oluşturan sosyal politikanın akademik anlamda cazip bir konu olduğunu ileri sürmek yanlış olmayacaktır. ÇEEİ bölümüne sahip olmayan bu iki üniversitenin, sosyal politika araştırmaları yapmak üzere oluşturmuş oldukları bu birimler, aslında bölümün inceleme konularının toplumsal yaşam açısından ne kadar önemli olduğunun bir kanıtı olarak kabul edilmelidir. Üstelik küreselleşme süreci ile birlikte yaşanan değişimler ve bunların sonuçları sosyal politikanın önemini vurgular niteliktedir.

ÇEEİ bölümlerinin ders programlarının bu gelişmelere ışık tutmak ve kapsamak üzere değişikliğe uğraması kaçınılmaz görülmektedir. Gerçekten, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri küreselleşme ile dünya çapında yaşanan büyük değişimin sonucu olarak tekrar yeniden yapılanmanın eşğine gelmiş bulunmaktadır. Küreselleşme, ileri teknolojiler, neo-liberal politikalar, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, istihdam yapısındaki değişimler ve sendikacılığın güç kaybetmesi, yeni arayışları, farklı yaklaşımları gündeme getirmektedir” (Tinar, 2000: 894). Dolayısıyla, ÇEEİ Bölümlerinin ders programlarının ve araştırma konularının kaçınılmaz olarak yeniden gözden geçirilmesi ve yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Ancak bunu yaparken, daha önce de ifade edildiği gibi, bölümlerin çekirdeğini oluşturan sosyal politika geleneğinden de taviz verilmemesi, sırf piyasa taleplerini karşılamak üzere insan kaynakları uzmanı yetiştiren bölümler olarak düşünülmemesi gerekmektedir.



tedir. İnsan kaynaklarının önemli bir inceleme konusu olduğunu yadsınamakla birlikte bölümlerin konularının geleneksel olarak makro ölçekli alması, toplumsal yapıyı gözeten tutumlarının bulunması, daha çok mikro ölçekte düşünülebilecek insan kaynakları konularının üzerine çıkan bir zenginliği göstermektedir.

ÇEEİ Bölümlerinin geleceğinin sosyal politika geleneğinden uzaklaşmadan yeniden yapılanma sürecine bağlı olduğunu ileri sürmek mümkündür. Sosyal politika geleneğinin geçmişte olduğu kadar günümüzde ve gelecekte de ÇEEİ Bölümlerinin özünü oluşturması beklenmektedir. Zira, “küreselleşmenin bir sonucu olarak tüm dünyada eşitsizliklerin artması, sosyal adaleti sağlayıcı ve dengeleyici politikaların yakın gelecekte öncelikle uluslararası düzeyde büyük önem kazanacağını işaretlerini vermektedir” (Tınar, 2000: 894). Bu nedenle, ÇEEİ Bölümlerinin geçmişe nazaran daha aktif bir rol üstlenmesi, toplumsal refah ve huzurun sürdürülmesi için kaçınılmaz olacaktır.

ÇEEİ Bölümlerinin endüstri ilişkileri konusunun kapsamlı olarak ele alındığı tek bölüm olma özelliği de gözden kaçırılmamalıdır. Özellikle, sosyal politika bilim dalının diğer bazı akademik bölümlerde de inceleme ve çalışma konusu olduğu görülmektedir. Ancak bu çalışmaların, sosyal politikanın zenginliğini kapsayacak derinlikte olmadığı, sosyal politikanın çoğunlukla sosyal yardım olarak ele alındığı da dikkate alınması gereken bir unsurdur (Makal, 2008: 22-23). Bu nedenle, sosyal politika disiplinin tarihsel anlamdaki mirasçıları olan ÇEEİ Bölümleri yeniden yapılanmalarını sosyal politikanın zenginliğini unutmadan ve sosyal politikanın araçlarının tümünü kullanarak, bunlardan taviz vermeksizin sürdürmek zorundadırlar. Diğer yandan, bölüm dışında sürdürülen sosyal politika çalışmalarının da rekabet unsuru olarak değil, aksine akademik işbirliği ve böylelikle sosyal politikanın daha da zenginleşmesine bir fırsat olarak ele alınması gerekmektedir. Bu nedenle, sosyal politika alanında sürdürülen tüm bu faaliyetler ile yakın ilişki içinde olunması ve işbirliği yapılması önemlidir.

ÇEEİ Bölümleri'nin karşılaştığı önemli zorluklardan biri de endüstri ilişkilerinde yaşandığı ileri sürülen gerilemeden kaynaklanmaktadır. Bunun nedeni, endüstri ilişkilerinin vazgeçilmez aktörleri olan sendikaların ve buna bağlı olarak sendikal örgütlenmenin toplumsal refah ve huzurun sağlanmasının yanı sıra demokrasinin gelişmesi için ne kadar önemli olduğunun kamuoyu tarafından yeterince bilinmiyor olmasıdır. Özellikle, işverenlerin rekabet güçlerini azalttığı iddiasıyla sendikalara karşı takındıkları olumsuz tavır da bu süreçte etkili olan bir başka unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

ÇEEİ Bölümlerinin karşılaştığı en önemli zorluklardan biri kamuoyundaki eksik bilinç ve bölümlerin toplum için ne kadar yararlı bir konuda faaliyetlerinin sürdürüldüğünün kamuoyu tarafından yeterince bilinmemesidir. Bu nedenle, bölüm öğretim üyelerinin her fırsatta kamuoyunu bilgilendirmek üzere harekete geçmesi ve dikkatleri sorunlar üzerine çekerek bilinçlendirme kampanyalarını yürütmesi gerekmektedir.

ÇEEİ Bölümlerinin Türkiye'de üstlenmesi gereken önemli bir başka fonksiyon, küreselleşmenin kaçınılmaz sonuçlarından biri olarak ele alınabilecek toplumsal yeniden yapılanma sürecinde aktif bir rol oynamalarının gereğidir. Sendikaların etkin olmadığı toplumlarda küreselleşmenin etkilerinin daha yıkıcı olduğu bilinmektedir (Şenkal, 2005: 548). Bu nedenle, sendikalar uluslararası boyutta örgütlenmeye çalışmaktadırlar. Gerçekten, sendikaların küresel koşullara uyumunu, yeni ihtiyaçlara göre yapılanarak, yeni stratejiler uygulamalarını zorunlu” (Tınar, 2000: 896) görmek gerekmektedir. Türkiye'deki sendikalar açısından kuşkusuz ÇEEİ Bölümleri küresel koşulların getirdiği değişikliklerin ve ortaya çıkan ihtiyaçların tespit edilmesi kadar bu ihtiyaçlara nasıl cevap verileceği konusunda aktif bir rol üstlenmek durumundadır.

Bütün bunların dışında, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de üyesi olması nedeniyle Türkiye'nin uluslararası alanda vermiş olduğu birçok taahhüt de bulunmaktadır. Sosyal politika alanında verilmiş bu taahhütlerin nasıl yerine getirileceğine ilişkin bilimsel çalışmaların yapılmasının yanı sıra uygulamada bu konularda uzman olmak üzere yetiştirilmiş nitelikli işgücüne ihtiyaç bulunduğu da açıktır. Bu nedenle, ÇEEİ Bölümlerinin sadece akademik çalışmalarla sınırlı kalmamak üzere, aktif bir biçimde bu konuda uzman olarak çalışacak nitelikli işgücünün eğitilmesinde de önemli fonksiyonları vardır ve değişen süreç içerisinde bu fonksiyonlarını artan bir biçimde yerine getirmek durumunda kalacaklardır. Örneğin, Avrupa Birliği ile ilgili müzakere başlıklarından 19 numaralı başlık, “Sosyal Politika ve İstihdam” adını taşımakta ve Türkiye ile Avrupa Birliği arasındaki müzakereler, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, kadın ve erkek arasında eşit muamele, ayrımcılıkla mücadele, istihdam, sosyal diyalog ve sosyal koruma alt başlıklarını kapsamaktadır. Bu nedenle, ÇEEİ Bölümlerine bu konularda fazlasıyla görev düşmektedir.

Sonuç

ÇEEİ bölümlerinin geleceğinin ne olacağının sorusunun yanıtı pasif nitelikli bir bekleyiş olmamalı, tam tersine bölümlerin gerek idari gerekse de akademik anlamda

aktif olarak faaliyetlerini göstermeleri, bölümlerin geleceklerinin belirlenmesinde anahtar rol üstlenecektir.

ÇEEİ bölümlerinin inceleme konuları arasında yer alan sendikacılığın demokrasi kavramıyla özdeşleşmesi bu alandaki çalışmalara da meşruluk kazandırmaktadır. ÇEEİ bölümlerinin sosyal politika geleneğine bağlı olması, üretim ve tüketim unsurlarının da inceleme konusu yapılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, ekonominin işleyişinin önemli bir unsuru olan emek faktörünün ve sosyal açıdan korunmaya muhtaç olan kesimlerin derinlemesine incelemelerinin yapılmakta oluşu bölümün toplumsal açıdan önemini vurgular niteliktedir. Özellikle son dönemde yaşanan ekonomik ve toplumsal dönüşüm de bölümün önemini daha da arttıracaktır. Başka bir deyişle, ÇEEİ bölümlerinin inceleme konusu toplumsal yaşamın kendisidir. Bu nedenle toplumsal yaşamın sürekli bir değişim içinde bulunması bölümlere dinamizm kazandırmaktadır. Dolayısıyla, ÇEEİ bölümlerinin, çalışmalarının sürdürürken, mevcut gelişmelere kayıtsız kalmadan ancak bunun yanı sıra sosyal politika geleneği ve bu geleneğin bir sonucu olan toplumsal huzuru ve barışı arama yönündeki gayretlerini sürdürmeleri bölümün geleceğinin belirlenmesinde anahtar rol oynayacaktır.

Notlar

1 Bu dönemde yaşanan yeniden yapılanma ve buna bağlı bölümün isminin belirlenmesi süreci için bkz. Zaim, 2008: 494-495. Ayrıca,

Prof.Dr. Orhan Tuna'nın bölümün isminin değiştirilmemesi ve "Sosyal Siyaset" isminin korunması yönündeki itirazını kaleme aldığı itiraz mektubunun tam metni için bkz. Zaim, 2008: 481-482.

2 Bu konuyla ilgili ayrıntılı görüşler için bkz: Makal, 2008: 11-25; Yorgun, 2009: 45-60.

Kaynakça

- Güven, Sami, *Sosyal Politikanın Temelleri*, 2. B., Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1997.
- Makal, Ahmet, "Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 2008/1, ss. 11-25;
- Şenkal, Abdülkadir, *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, Alfa Yayınları, İstanbul, 2005.
- Talas, Cahit, *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992.
- Tınar, Mustafa Yaşar, "Sosyal Siyaset'ten Endüstri İlişkileri'ne/Endüstri İlişkileri'nden İnsan Kaynakları'na?" - "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretiminde Yeniden Yapılanma Üzerine Düşünceler", *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Tühis Yayınları, Ankara, 2000.
- Tuna, Orhan; Yalçıntaş, Nevzat, *Sosyal Siyaset*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991.
- Yorgun, Sayım, "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri", *Çalışma ve Toplum*, 2009/1, ss. 45-60.
- Zaim, Sabahattin, *Bir Ömrün Hikayesi*, 2. B., İşaret Yayınları, İstanbul, 2008.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Paradigma Arayışı

■ Yrd. Doç. Dr. Sayım YORGUN / Kocaeli Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü

Akademik bir disiplinin varlığından söz edebilmek için bir paradigmaya ihtiyaç vardır ve akademik birliktelik o paradigma üzerinden gelişir. Kuhn, paradigmayı bir bilimsel topluluğun kabul ettiği genel kuramsal varsayımlar ve değerler ile bunların uygulanmasına dair teknik ve yöntemleri içeren bir kavram olarak değerlendirmekte ve bir bilimin uygulayıcılarının dünyayı nasıl yorumladıkları ve mesleklerini nasıl yaptıklarını ifade eden ve bir araştırma topluluğunu birbirine bağlayan yaklaşım biçimine verilen ad olarak tanımlamaktadır (Yıldırım, 2007, s.2). Bu açıdan değerlendirildiğinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişki-

leri Bölümlerinde çalışan akademisyenlerin esas aldığı bir paradigmanın varlığından söz edilebilir mi? Cevap "evet" ise bu paradigma hangi varsayımlara, değerlere ve yöntemlere dayanmaktadır? Yıldırım, Endüstri ilişkilerinin kendi içinde yer alan çeşitli bilimsel yaklaşımların (sistem, çoğulcu, Marksist, stratejik tercih, kurumsal çalışma ekonomisi gibi) hepsini içine alacak bir disiplinler saflığına henüz ulaşmadığını iddia etmekte, ancak ideal bilim anlayışına en yakın olan fizikte bile genel ve bütüncül bir paradigma yokken, endüstri ilişkilerinde böyle bir paradigmaya gerçekten ihtiyaç olup olmadığının sorgulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca disip-



liner bölünmüşlüğü rağmen endüstri ilişkilerinin temel sorunlar ve ortak değerler açısından kuvvetli bir disiplinler temele sahip olduğunu da iddia etmektedir (Yıldırım, 2007, s.2). Özkaplan ve Selamoğlu ise 1960'larda tercih edilmeye başlanan ve insan kaynakları yönetimini de içeren endüstri ilişkileri disiplininin, endüstri ilişkileri ile çalışma ekonomisine ait konularla, organizasyonlarda davranış ve iş stratejilerini önemseyen bir disipline dönüştüğü tespitinde bulunmaktadır (Özkaplan; Selamoğlu, 2005, s.6). Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bu alanın akademisyenleri arasında paradigma arayışı devam etmekte, disiplinler arası olma özelliğinin getirdiği zenginlik ve genişlik ile güncel gelişmeler süreci şekillendirmektedir.

Bağımsız bir akademik alan olarak endüstri ilişkileri 1920'de ABD'de ve ikinci dünya savaşından sonra İngiltere ve diğer Anglo-Sakson ülkelerinde ortaya çıkmıştır (Frege, 2005, s.180). Endüstri ilişkileri disiplininin geniş anlamda iki temel alandan oluştuğu iddia edilmekte ve bu alanların; işçinin yönetimi (management of labour) ile toplu pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri (collective bargaining and methods of workforce governance) (Özkaplan&Selamoğlu, 2005, s.2) olduğu ifade edilmektedir. G. Staruss, endüstri ilişkileri alanının çekirdeğini toplu pazarlık fonksiyonunun oluşturduğunu vurgulamakta, Kaufman ise endüstri ilişkileri akademiyasında genel eğilimin "çalışma ilişkileri" (toplular pazarlık ve işgücünün yönetimi teknikleri) perspektifini benimsemek yönünde olduğunu belirtmektedir (Özkaplan&Selamoğlu, 2005, s.4). Bu değerlendirmelerden de anlaşıldığı gibi endüstri ilişkileri akademik disiplinlerin çakıştığı bir alanda kendine yer bulmaktadır.

Bu akademik alanın disiplinler arası olma özelliği bir yönüyle zenginlik olarak değerlendirilirken, diğer yandan alanın sınırlandırılması açısından zorluklar getirdiği ve akademik bir disiplin olma niteliğini kazanamadığı ifade edilmektedir. Bu iddialara rağmen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri (ÇEEİB), sosyal politika zemininde ortaya çıkmış, daha adil toplumsal bir yapıyı öngören, sağlıklı bir toplumsal yapının ortaya çıkabilmesi için örgütlü topluma ulaşmayı temel alan, bunun için de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığın yöntem olarak kullanılması gerektiğini vurgulayan bir paradigmaya dayanmaktadır.

Paradigma Değişiyor mu?

Son otuz yılda insan kaynaklarının endüstri ilişkilerine alternatif olarak ön plana çıkartılmaya çalışılması, bazı ülkelerde bölümlerin kapatılması, araştırmacıların

ilgilendiği konularda ortaya çıkan değişiklikler, sendika üyeliğinin ve toplu iş sözleşmelerinin azalması gibi etkilere endüstri ilişkileri disiplini alanında köklü bir değişimin yaşandığı ileri sürülmektedir. Thompson ve McHugh, "İKY endüstri ilişkilerine bir tehdit mi, bir fırsat mı?" sorusunu sorarak şu cevabı veriyor: Aslında gerçek tehdit İKY değil, ekonomi ve toplumsal alandaki değişikliklere endüstri ilişkilerinin ayak uyduramamasıdır. İKY, endüstri ilişkilerinin boş bıraktığı veya az ilgilendiği yönetim sahalarına girmiştir. İKY hiç tarih sahnesine çıkmamış olsa bile örgütsel davranış ve örgütsel kuram endüstri ilişkilerini "tehdit edecek ve boş bıraktığı alanları kolonileştirecekti" (Yıldırım, 2007, s.11). Yıldırım, "İnsan kaynakları yönetimi sadece işletmecilerin insafına terk edilmemelidir" tespitinde bulunarak, endüstri ilişkileri alanının eleştirel bir İKY anlayışının gelişimine katkıda bulunabileceğini ileri sürmektedir (Yıldırım, 2007, s.14).

Paradigma değişiyor mu? sorusuna cevap bulabilmek için çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında çalışan akademisyenlerin araştırmalarında hangi konulara öncelik verdiklerini tespit etmek bizlere somut veriler sunacaktır. Endüstri ilişkileri alanında 1970'lerde İngiltere ve Amerika'da yayınlanan iki dergi ile 1990'larda İngiltere, Amerika ve Almanya'da yayınlanan üç ayrı derginin makale konularına yönelik incelemeler yapan Frege, araştırma konularında ulusal entelektüel geleneğin belirleyici olduğu sonucuna varmıştır (Frege, 2005, s. 204). 1970'lerde Amerika'da yayınlanan makalelerin yüzde 26.8'i insan kaynakları, yüzde 19.3'ü toplu pazarlık, yüzde 11'i sendikalarla, yüzde 0.9'u endüstriyel demokrasi ile ilgilidir. Aynı yıllarda İngiltere'de yayınlanan makalelerin yüzde 26.5'inin insan kaynakları, yüzde 22.2'sinin toplu pazarlık, yüzde 10.5'inin sendikalar, yüzde 9.9'unun endüstriyel demokrasi ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada 1990'lı yıllarda Amerika'da makalelerin yüzde 27.4'ü ücret ve çalışma süresi, yüzde 26.5'i insan kaynakları, yüzde 10.7'si sendikalar, yüzde 5'inin toplu pazarlık ve yüzde 2.3'ünün de endüstriyel demokrasiyle ilgili olduğu sonucu çıkmıştır. İngiltere'de 1990'lı yıllarda makalelerin yüzde 25.4'ünün sendikalar, yüzde 20.5'inin insan kaynakları, yüzde 12.1'inin toplu pazarlık, yüzde 7.7'sinin endüstriyel demokrasiyle ilgili olduğu görülmüştür. Almanya'da ise aynı yıllarda makale konularının yüzde 22'i emek süreçleri, yüzde 17'si uluslararası konular, yüzde 13.2'si endüstriyel demokrasi, yüzde 7.7 sendikalar, yüzde 4.4 toplu pazarlık, yüzde 1.1'i de insan kaynakları alanında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Almanya'da insan kaynakları ve endüstriyel demokrasiye gösterilen ilgi ile Amerika'da gösterilen ilgiye bakıldığında ülkelerin endüstri ilişkileri yapılanmasının

etkileri açık şekilde ortaya çıkmaktadır. Araştırmada yer alan konuların yıllara göre dağılımı değerlendirildiğinde İngiltere’de 1970’li yıllarda sendikalarla ilgili makalelerin oranı yüzde 10.5 iken bu oran 1990’larda yüzde 25.4 oranına yükselmiştir. İnsan kaynakları konularındaki değişimin de anlamlı olduğu görülmekte ve 1970’lerde oran yüzde 26.5 iken, 1990’larda yüzde 20.5’e düşmektedir. Bu değişimlerin anlamlı olduğunu, İngiltere’de sendikal konulara yönelik yüzde yüzün üzerindeki ilgi artışının tesadüf olmadığını vurgulamak gerekiyor.

Son otuz yıldır sosyal politika ve endüstri ilişkilerine yönelik ilgisizliğin arka planında yer alan ekonomik ve sosyal şartlar hızla değişmeye başlamış, ekonomik gelişmenin tek yolu olarak gündemde tutulan, adeta dayatılan neo-liberal politikaların sorgulanması, ortaya çıkan sosyal sorunların tepkileri artırması, sendikası endüstri ilişkileri gibi arayışların ihtiyaçlara cevap vermemesi, İnsan Kaynakları Yönetimi’nin başta ücret anlaşmazlığı olmak üzere beklentilere cevap vermemesinden dolayı sosyal politika ve endüstri ilişkilerine yönelik bir eğilimin yükselme trendine girdiğini söylemek mümkündür. Bundan dolayı endüstri ilişkilerinde yaşanan kısmi gelgitler günümüzde yerini ana paradigmaya bırakmakta, bu nedenle paradigma değişikliğinden değil, dalgalanmalardan arınma dönemine girildiği tespitinde bulunmak daha doğrudur.

Türkiye’de Sosyal Politika Kürsülerinden, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerine Geçiş ve Paradigma

1936 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde Kessler tarafından başlatılan sosyal politika eğitimi, sosyal siyaset kürsüsüne dönüşmüş ve diğer üniversiteler de bu süreçten etkilenmiş ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde “Sosyal Siyaset ve İş Hukuku” kürsüsü kurulmuştur. Bu kürsüler Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin (ÇEEİB) alt yapısını hazırlamış, bu gelişim çizgisi günümüze kadar devam etmiştir. Şu anda 21 üniversitede ÇEEİB bulunmaktadır. Bölüm ve akademisyen sayısının hızla artması, bu alanda çalışan akademisyenlerin hangi paradigma üzerinde yürüdükleri sorusunu gündeme taşımış, bölüm isminin 12 Eylül askeri müdahalesiyle değiştirilmesi paradigma tartışmalarını daha da yoğunlaştırmıştır.

Akademik alanda yaşanan gelişmelerden ve yeni eğilimlerden Türkiye’deki ÇEEİB’ler etkilenmektedir. Ancak asıl etkinin yerel olduğu tespitinde bulunmak mümkündür, çünkü bölüm ismi başta olmak üzere bölümlere yönelik müdahaleler yapılmış, bu alanda çalışan

akademisyenlerin bir kısmı başta insan kaynakları olmak üzere yeni arayışlara girmiş ve akademik alanın paradigmasıyla örtüşmeyen değerlendirmeler yapıldığına ilişkin tartışmalar yoğunlaşmıştır. Bu süreç, hiç kuşkusuz 20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren sosyal politika uygulamalarında ortaya çıkan kaçıştan, neo-liberal politikalara yönelişten, İnsan Kaynakları Yönetiminden, sendikası çalışma ilişkilerinden beslenmiştir. Makal, “‘Sosyal Politika’ kürsülerinden ‘Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri’ bölümlerine geçiş, bir anlamda kısmi bir paradigma değişikliği olarak da nitelenebilir” tespitinde bulunmuştur (Makal, 2008, s.15). Makal’ın kısmi değişiklik tespiti yerindedir, ancak bu süreç sadece bölüm isimlerinin değişmesiyle ortaya çıkmamış, bu değişikliğin o yıllarda yaşanan neo-liberal ekonomik gelişmelerden, insan kaynakları yönetiminden ve sendikasılaştırma politikalarından etkilendiği açıktır.

Paradigma değişikliği tartışmalarına ışık tutması için Türkiye’deki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde yapılan yüksek lisans tez konuları yıllar itibariyle detaylı incelemeye tabi tutulduğunda, 1984-2007 yılları arasında en çok tez yazılan araştırma konusunun yüzde 13.5 ile insan kaynakları olduğu tespit edilmiştir. Bu oranı yüzde 11 ile iş hukuku ve yüzde 10 ile çalışma sosyolojisi takip etmektedir (Yorgun, 2009, s.54). Yüksek lisans tezleri içerisinde insan kaynakları konusunun ön plana çıkması şaşırtıcı değildir. Çünkü 1980’li yıllardan itibaren İnsan Kaynakları Yönetiminin endüstri ilişkilerine bir alternatif olarak sunulması, işverenlerin yeni yönetim organizasyonlarında İnsan Kaynakları Departmanları kurmaları gibi gelişmeler bu sonucun ortaya çıkmasını sağlamıştır.

İşsizliğin arttığı ekonomik kriz dönemlerinde işsizler beşeri sermayelerine yatırım yapıp kendilerini işveren nezdinde tercih edilir aday konumuna yükseltmek isterler. Bundan dolayı yüksek lisans programlarının piyasa ihtiyaçlarına daha duyarlı olduğu tespitinde bulunmak mümkündür. Ayrıca sendikaların gücünde ortaya çıkan gerileme, neo-liberal politikalar bu süreci desteklemiştir. Bireyselleşmenin yükselen değer olması toplu pazarlık sisteminin geri plana düşmesine yol açmış, ÇEEİB bu süreçten etkilenmiştir. Mesela toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi konularında yapılan tez oranının yüzde 1.3’te kalması da bu tespiti desteklemektedir (Yorgun, 2009, s.54). Bölümlerin insan kaynaklarının egemenliğine girmesini Makal şu cümlelerle eleştirmektedir: “İnsan Kaynakları, en azından bazı bölümlerimizin formel yapılanması içerisine de girerek, bağımsız bir anabilim dalı ya da bilim dalı haline de getirilmiş bulunmaktadır. Bunun önemi ve popülerliği ve bilgi alanımızla ilişkileri



düşünüldüğünde, tüm bu gelişmeleri doğal karşılıyoruz. Burada doğal olmayan, bu gelişmelerin sürmesi ve insan kaynakları konusunun, bölümlerimizin geniş uğraş alanlarını kendi egemenliği altına alması tehlikesidir.” (Makal, 2008, s.17).

1984-2007 yılları arasında yapılan doktora tezleri incelendiğinde; yüzde 14’ünün çalışma sosyolojisi, yüzde 11.7’sinin iş hukuku alanında yapıldığı görülmüştür. Bunu yüzde 9.5 ile sosyal güvenlik, yüzde 8.4 ile sendikalara ilişkin konular izlemektedir. Yüksek lisans tez konuları ile karşılaştırıldığında sonuçların paralel olmadığı ortaya çıkmaktadır. Yüksek lisans tezlerinde insan kaynakları en yüksek orana sahip iken doktora tezleri arasında çalışma sosyolojisi ön plana çıkmaktadır. Ancak sosyal politika konularında yapılan tez oranının yüzde 2.8’de kalması, çalışma ilişkileri tarihi konusundaki tezlerin yüzde 1.1 olması, grev ve lokavta ilişkin tez oranının yüzde 0.6 olmasına dikkatleri çekmek gerekiyor (Yorgun, 2009, s.57). Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere piyasaya daha duyarlı olan yüksek lisans tezlerinin insan kaynaklarına kaymasına karşın, akademik çalışmalar açısından daha önemli olan doktora tezleri aynı eğilimi yansıtmamaktadır.

Yapılan araştırma ve tartışmalar dikkate alındığında bölüm mensuplarının yaptığı çalışmaların yaşanan süreçten etkilendiği ve tez konularının konjonktürel değişikliklerin etkisinde kısmen kaldığı ve konulara yaklaşımda değişiklik yaşandığı hipotezi ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, bölüm Anabilim Dalları’nın değişmekte olduğu, sosyal politika, sendikacılık ve toplu pazarlık gibi konuların geri plana düştüğü, daha ileri gidilerek bölüm isminin değiştirilmesi gerektiği, böyle bir bölüme ihtiyaç kalmadığı gerekçesiyle YÖK düzeyinde de tartışmaların yapıldığı bilinmektedir. Yaşanan bu tartışmalar ve eğilimler genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda endüstri ilişkileri alanında kısmi değişiklikler yaşanmış, ancak ana paradigma varlığını korumuştur.

Sonuç

Bilimsel topluluk; topluluğun kabul ettiği değerler, varsayımlar ve o topluluğun dünyayı yorumlama biçimlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Bundan dolayı diğer bilimsel alanlarda olduğu gibi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bilimsel topluluğunun da esas aldığı bir paradigma vardır. Dolayısıyla zaman zaman kısmi olarak değişime uğrasa da endüstri ilişkileri alanında çalışan akademisyenlerin önemli kısmının dünyayı yorumlama ve yaklaşım biçiminde paralellik mevcuttur; sosyal politika, örgütlü toplum, toplu pazarlık ve işyeri demok-

rasisi gibi temel varsayımların ışığında çalışma hayatı yorumlanmakta, bu ortak payda bir paradigmanın varlığına işaret etmektedir.

Akademik çalışmaların güncel gelişmelerden etkilenmesi hiç kuşkusuz kaçınılmazdır. Ancak ortaya çıkan eğilimin akademik bir alanın temellerini tehdit etmesi, bazı temel soruları gündeme getirmektedir. Bunlardan biri “endüstriyel demokrasiyi ve onun örgütlerini dışlayan, sermayenin egemenliğini pekiştiren araştırmaların yoğunlaştırılması, acaba uzun dönemde toplumların geleceğini olumsuz etkilemeyecek mi?” diğeri “güncel taleplerin dikkate alınarak; sosyal politika ve endüstri ilişkileri gibi alanların geri plana itilmesi akademik açıdan etik midir?” sorusudur. İşte bu ve benzeri sorulara cevap bulmak, bu alanda çalışma yapan tüm akademisyenlerin temel sorumluluğudur. Bu çerçeveden bakıldığında akademik çalışmaların temel amacı güncel ihtiyaçları karşılamak olduğu kadar, toplumların geleceğini aydınlatmak da olmalıdır.

Sosyal politika ihtiyacının geri plana itilmesi, piyasacı bir mantığın ön plana çıkarılması üzerinde düşünmek gerekmektedir. Sağlıklı bir toplumsal yapı için sosyal politikaların kaçınılmaz olduğu gerçeğinden hareket edildiğinde, akademik çalışmaların güncel gelişmelerden çok fazla etkilenmesinin moda kavramları ve eğilimleri ortaya çıkaracağı kaygısı ön plana çıkmaktadır ancak kısmen de olsa yaşanan kaymaların uzun dönemde ana paradigma doğrultusunda gelişeceği beklentisi yüksektir.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri, sosyal politika temelinde, sanayi toplum düzeninin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm arayan, sorunların çözümünde sosyal ve ekonomik boyutları ihmal etmeden inceleyen bölümler olmalıdır. Bu yönüyle insanı esas alan, sağlıklı bir toplumsal yapıyı hedefleyen bu bölüm diğer bölümlerle mukayese edildiğinde farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Çünkü bu bölümün akademisyenleri sosyal politika temelinde sorunlara yaklaşmak, şemsiye kavram olarak sosyal politikayı esas almak, örgütlü toplumsal yapıyı hedeflemek, toplu pazarlık hakkının etkin kullanılması için çalışmak, işyerlerinde demokrasiyi hayata geçirmek üzere akademik çalışmalar yapmak sorumluluğuyla karşı karşıyadır.

Üniversitelerin akademik gündemlerini sadece talepler doğrultusunda şekillendirmesi, üniversitelerin öncü rolünü ve alanını kısıtlayacağı için olumsuz bir gelişme olacaktır. ÇEEİB’lerin temelini oluşturan sosyal politika eksenini referans alınarak, gelişmelere kapalı durmadan, bölümleri şekillendirmenin akademik açıdan da bir zorunluluk olduğu açıktır.

Ortaya çıkan sorular ve değerlendirmeler ışığında endüstri ilişkilerinin daha adil toplumsal bir yapıyı ön gördüğünü, sağlıklı bir toplumsal yapının ortaya çıkabilmesi için örgütlü topluma ulaşmanın temel alınmasını, bunun için de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığın yöntem olarak kullanılması gerektiğini vurgulayan, sosyal politika bağlamında toplumsal değerleri esas alan, çalışma ekonomisi ve insan kaynaklarını da kapsayan bir çerçeveye sahip olduğunu iddia etmek mümkündür. Ancak bu genel çerçevenin yeterli olduğunu, alanın disiplinler sınırlarının belirgin bir özelliğe kavuştuğunu söylemenin şimdilik mümkün olmadığı da açıktır.

Kaynaklar:

Frege, M. Carola (2005), Varieties of Industrial Relations Research:

Take-Over, Convergence or Divergence, British Journal of Industrial Relations, 43:2 June, pp.179-207.

Makal, Ahmet (2008), Çeyrek Yüzyılın İçinde Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 16, 2008/1, İstanbul.

Özkaplan, Nurcan; Selamoğlu, Ahmet (2005), Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, Ocak.

Yıldırım, Engin (2007), Bizim Alanın Serencamı, Çalışma İlişkileri Kongresi'ne sunulan tebliğ, Kocaeli, 25-27 Mayıs 2007.

Yorgun, Sayım (2009), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2009/1, İstanbul.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimi Mezunların İstihdamına Öncelik Vermelidir

48

■ Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR / Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü Başkanı

İktisadi ve İdari Bilimler alanında lisans eğitim ve öğretimi veren, sayıları bugün 20'yi aşan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin geçmişi, 1934 yılında İstanbul Üniversitesi bünyesinde İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü'nün Gerhard Kessler tarafından kurulmasına dayanmaktadır. Uzun yıllar Sosyal Siyaset alanında birçok araştırma ve esere zemin olmuş ve çeşitli bölümlere servis dersleri vermiş bu kurumsal yapı 80'li yılların başındaki Yüksek Öğretim Kurulu'nun (YÖK) oluşturulmasıyla birlikte fakültelerde Bölümleşmiş ve birinci sınıftan itibaren öğrenci kabul ederek 4 yıllık öğrenimin sonunda lisans diploması vermeye başlamıştır.

Yerleşik üniversite öğretimi ve zihinlerdeki meslek kalıplarına uymaması nedeniyle bugünlere kadar süregelen bir "kimlik sorunu" yaşanmakta ise de, Bölüm 30 yıla yaklaşan geçmişinde hatırı sayılır bir "ölgünleşme süreci"ni geride bırakmış, "İşletme" ve "İktisat" alanlarının kesişme noktasında "çalışma yaşamı"na odaklanan bir yer edinmiştir. Bununla beraber, Bölümün eğitim-öğretim programı ve araştırma alanlarında hangi konulara öncelik verilmesi gerektiği, tartışma konusu olmayı sürdürmektedir.

90'lı yılların sonlarında Bölüm öğrencilerinin istihdam sorunundan yola çıkarak "insan kaynakları" perspektifini açmaya çabalayan bir öğretim üyesi olarak o yıllarda bölümlerimizin ismini "İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri" şekline dönüştürme fikrini ortaya atmıştım. O zamanki Bölüm Başkanımız Prof. Dr. Fevzi Demir'in bu öneriye büyük bir heyecan ve kararlılıkla sahip çıkması ve 1998 yılında Türkiye'deki tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerini ilk kez bir araya getirdiğimiz Kuşadası toplantısında konunun dile getirilmesiyle başlayan süreçte birçok görüşü dinleme fırsatımız oldu. Bunlardan hatırımdan silinmeyen en ilginçleri, insan kaynakları kavramının "sermayenin emeğe saldırısı" olarak nitelendirilmesi ile insanı kaynak olarak görmenin "insanı tüketmek" anlamına geldiği görüşüydü. İnsanı "değer" katılarak geliştirilebilir ve böylece bir yandan kişisel gelişimi sağlarken, diğer yandan onu ekonomik-sosyal kalkınmada ana aktör yapılabilir bir "kaynak" olarak görmek varken, kavrama hiç akla gelmeyecek ölçüde "kısıtlı" ya da "kasıtlı!" yakıştırma- ların yapılmış olmasını anlamakta doğrusu halen daha zorlanmaktayım.



Bölümün isim değiştirmesine yıllar boyu gelen tepkileri diğer bölümlerden geldiğinde bir ölçüde anlamak mümkün. Ancak bu tepkiler kendi bölümlerimizden geldiğinde, arkasında çoğunlukla bölümün kökenlerindeki “sosyal politika” geleneğinin zedelenebileceği korkusu olduğu görülüyor. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin “İnsan Kaynakları” alanını sadece işletme düzeyinde “yönetim” boyutuyla yorumlayamayacakları, tam tersine demografi, eğitim, sağlık, yaşam kalitesi ve memnuniyeti, çevre duyarlılığı, insani gelişme, göç, yoksulluk gibi makro boyuttaki konuları da bu kavram altında değerlendirecekleri muhakkaktır. Tam bu noktada konuların sosyal politika alanı ile büyük ölçüde örtüştüğü açıktır.

Bölümlerimizde verilen eğitim ve öğretim içeriğinin mezunlarımızı doğal olarak “İnsan Kaynakları” alanında istihdama yönlendirdiği bugün çok daha iyi anlaşılmaktadır. Aynı akan suyun kendi yolunu bulması gibi, artık mezunlarımızın en az üçte birinin bu alanda çalıştığını, bu istihdam perspektifinin bölüm tercihlerini giderek artırmakta olduğunu biliyoruz. Bunu mezun anketlerinden ve yapılan araştırmalardan kolayca çıkartmak mümkün. Böylece isim değişikliğine de belki gerek kalmadı. Ancak, diğer taraftan Sakarya Üniversitesi örneğinde olduğu gibi, “İnsan Kaynakları” kavramını taşıyan bazı yeni lisans programlarının da ayrıca açılmaya başladığı dikkatle izlenmeli ve bu gelişmenin yakın gelecekte iş piyasasında Bölüm mezunlarına, doğrudan kendi istihdam alanlarına girecek, diğerlerinden daha zorlu yeni rakipler üreteceği beklenmelidir.

İstihdamı, istihdam edilebilirliği ve işsizliği ana ilgi alanlarından biri olarak belirleyen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin kendi mezunlarının istihdam kaygısını görmezden gelmeleri düşünülemez. Bu nedenle, Bölümlerimizdeki eğitim ve öğretim programının tasarımı öğrencilerimizin gelecekteki istihdam edilebilirliklerini artıran düzenlemelere ağırlık verilmelidir. Unutulmamalıdır ki, öğrencilerimizin iş piyasasında rekabet halinde oldukları kitle oldukça büyüktür ve hem uzmanlaşma, hem de çok yönlü istihdam edilebilir niteliklerin boy ölçüştüğü bir yarışma ortamıdır. Farklılaşma ve uzmanlaşma, çoğu kez rekabet üstünlüğü sağlayabilmektedir.

Üniversitelerdeki eğitim ve öğretimin mezunların istihdam kaygısını gözetmek zorunda olmadığı, bunun için Meslek Yüksek Okullarının bulunduğu görüşü öne sürülebilir. Bu görüşte kuşkusuz gerçeklik payı vardır. Ancak, ülkemizde yüksek öğretimli işsiz sayısının tırmadığı bir iş piyasasının gerçekleri karşısında şu so-

ruyu cevaplamak zorundayız: Bölüme girmiş ya da bu bölümü seçmek isteyen öğrencilere mezuniyet sonrası nasıl bir gelecek perspektifi vereceksiniz? Öte yandan, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin bilimsel düşünce eğitimi almış olduğu kadar, uygulamada başarı sağlayacak mesleki yetkinlik ve becerilerle donatılmış üniversite mezunlarına çok ihtiyacı vardır. Diğer bir deyişle, bizim gibi ülkelerde üniversite öğretimi “üniversal” olduğu kadar, uygulamaya dönük de olmalıdır. Gelişmiş ülkelerde de durum çok farklı değildir aslında...

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri mezunlarının en önemli istihdam alanı olan “İnsan Kaynakları” bölümlerinde sendikal haklara saygılı, psikolojik ve sosyolojik bilgi altyapısına sahip, sosyal diyalog yanlısı, çalıştıranlar kadar çalışanların da hak ve hukukunu iyi bilen elemanlar olarak hizmet vermeleri, diğer bölüm mezunlarına göre ciddi bir fark yaratmakta ve bu durum tercih nedeni olmaktadır.

Mezunlarımızın en önemli istihdam alanlarından birisi de işçi ve işveren sendikaları olmasına rağmen, bu alanda henüz yeterli düzeyde istihdama ulaşılmadığı bir gerçektir. Bununla birlikte, son zamanlarda Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) uzman personeli arasında Bölüm mezunlarımıza sıkça rastlanması, sevindirici ve diğer konfederasyon ve sendikalar için teşvik edici bir gelişmedir.

Bölüm mezunlarımızın doğal istihdam alanlarından bir başka grubu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ona bağlı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gibi kurumlar oluşturmaktadır. Ne var ki, bu kurumların KPSS sonuçlarına göre eleman alırken dikkate aldıkları puan türlerindeki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanının ağırlıkları, bu alan için yetişen mezunlarımızı tercih etmek yerine, tam tersine neredeyse dışlamaktadır. Süleyman DEMİREL Üniversitesi’ndeki Bölüm Arkadaşlarımızın ve Bölümümüzden Prof. Dr. Faruk Sapancalı’nın yaptığı araştırmalara göre, ağırlıklar sıfır ile en fazla yüzde 20 arasında değişmektedir. Örneğin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müfettiş Yardımcılığı için Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanından bilgi istenmemektedir; çünkü alan ağırlığı sıfırdır. Benzer durum yine mezunlarımızın potansiyel istihdam alanlarından sayılabilecek Devlet Personel Başkanlığı ile Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu personel alımları için de geçerlidir.

Bu tür “trajikomik” görüntülerin kabahatini tek yönde aramamak gerekiyor. Bölümlerimizin kendiyile ilgili kurum ve kuruluşlarla yakın iletişim ve diyalog kurmakta yeterince gelişme sağlayamadığı ortadadır. 1998

yılında düzenlediğimiz Kuşadası Toplantısı ile başlayan ve bir süredir TÜRK-İŞ'in değerli destekleriyle her yıl bir başka Bölümün ev sahipliğinde düzenlenen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri buluşması ve Kongresi'nin 2009 toplantısına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Prof. Dr. Ömer Dinçer'in üst düzey bürokratlarıyla birlikte katılması ve alanın bilim insanlarıyla diyaloga hiçbir zaman olmadığı kadar fazla zaman ayırması, alanımızda bilim ve bürokrasi iletişiminin gelişmesi ve kurumsallaşması açısından umut verici bir gelişme olmuştur.

Söz konusu diyalogun gelişmesi ve kurumsal bir işbirliği ortamının sağlanması bundan sonraki hedefimiz olmalıdır. Aynı şekilde, işçi ve işveren sendikaları, İş dünyasının ve Personel Yöneticileri Derneği (PERYÖN) gibi insan kaynakları alanının sivil toplum kuruluşlarıyla da mevcut yararlı diyalog ortamı geliştirilmeli, Bölüm mezunlarımızın ve niteliklerinin tanıtımı konusunda çaba gösterip farkındalık oluşturulmalı, ilgili tüm paydaşların bir platformda buluşmasının yolları aranmalı, ders programları paydaşların mezunlarımızdan beklentileri de dikkate alınarak oluşturulmalıdır.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Eğitim Nasıl Olmalıdır

■ Prof. Dr. Neslihan OKAKIN / Marmara Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölüm Başkanı

1. GİRİŞ

Ülkemizde birçok üniversitede İdari bilimler Fakültelerine bağlı olarak eğitim veren Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri çok köklü bir geçmişe sahiptir. Özellikle 20. Yüzyılın ortalarından itibaren çalışma yaşamının sorunları ile ilgili olarak iktisat ve siyasal bilgiler ve hukuk fakültelerinde, sosyal siyaset, sendikacılık, endüstri ilişkileri ve iş hukuku vb gibi alanlarda önemli araştırmalar yapılmıştır. Bu dönemde İktisatçılar, hukukçular siyaset bilimciler, hukukçular, sosyologlar ve psikologlar tüm dünyada olduğu gibi bizde de çalışma yaşamına gittikçe artan bir ilgi göstermeye başlamışlardır. 1980'lerden itibaren ise dünya siyasetinin yeniden yapılanması ve değişimin sosyal siyaset alanına yansımaları işçi işveren ilişkilerindeki değişimi de kaçınılmaz bir biçimde beraberinde getirmiştir.

Bilindiği gibi yeni üretim tekniklerinin uygulanması ile birlikte vasıfsız işgücü artan bir hızla itibar kaybederek vasıflı işgücüne olan talep artmış ve 1990'lardan itibaren işgücünde yapısal değişiklikler ortaya çıkmaya başlamıştır. Sözü ettiğimiz değişimin çalışma yaşamına yansımaları ile birlikte sendikasılaşmanın ortaya çıktığını ve çalışanların haklarının daha ziyade işveren tarafından ve iş hukuku kanalı ile korunabileceği gibi bir anlayışın yerleşmeye başladığını görüyoruz. Bu anlayışın sonucu olarak işletmelerde personel yönetimi kabuk değiştirilerek İnsan Kaynakları adı altında, çalışanların hak-

larını toplu olarak değil birey olarak değerlendiren bir yapılanma ile ön plana çıkmaya başlamıştır. Sözü edilen değişim kaçınılmaz olarak Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin eğitim ve öğretim sistemlerine de yansımıştır.

Çalışma hayatı dinamik bir yapıya sahiptir. Bu yapının temel unsurları çalışanlar ve işveren olduğuna göre Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin eğitim programları bu temele dayandırılarak biçimlendirilmektedir. Ülkemizin belli başlı üniversitelerinin bu bölümlere ait programları incelendiğinde lisans düzeyinde verilen eğitimin genellikle ekonomi, hukuk, sosyoloji ve psikoloji temel disiplinleri çerçevesinde şekillendirildiği görülmektedir. Bu bölümlerde lisans eğitimlerini tamamlayan öğrenciler oldukça geniş bir çalışma alanında kamuda ve özel sektörde iş bulabilmekte, SSK müfettişliği gibi özel donanım isteyen görevleri üstlenebilmekte, istenen ölçüde olmasa da sendikalarda uzman olarak çalışabilmektedirler. Yüksek lisans ve Doktora Programları ise daha seçkin programlara yönelerek uzmanlık alanları doğrultusunda spesifik konuların incelendiği, araştırmaların yapıldığı, çalışma yaşamının sorunlarına eğilen ve sorgulayan bir eğitimi içermektedir. Bu yazımızda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde verilen eğitimin dünyadaki benzerleri ile bir karşılaştırmasına yer verilerek Türkiye'deki eğitimin yeterli olup olmadığı tartışılacaktır.



II. ÇEŞİTLİ YABANCI ÜLKELERDE BULUNAN ÜNİVERSİTELERDEKİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMLERİNİN EĞİTİM PROGRAMLARINDAN ÖRNEKLER

İnternet kaynaklarına dayanarak yabancı ülkelerde Çalışma Ekonomisi (Labor Economics) anahtar kelimesi ile yaptığımız bir araştırma ile ABD, Kanada ve Çin'de bizdeki eğitim ile benzerlik gösteren hatta bazılarında bire bir örtüşen aşağıdaki bazı örnekler bize fikir vermesi açısından ele alınmıştır.

**Cornell University ILR School (Cornell Üniversitesi, Endüstri ve Çalışma İlişkileri Okulu)*

Labor Economics (Çalışma Ekonomisi)

İlgi alanı iş piyasaları olarak tanımlanmaktadır. Verdikleri eğitimin temel konuları iş gücü analizi, istihdam, işsizlik, ücretler, gelir dağılımı ve gelir güvencesi, endüstride sosyal güvence ve emeklilik, toplu pazarlığın ekonomik öğeleri, ekonomik demografi olarak belirtilmektedir.

**Penn State University (Penn State Üniversitesi)*

Department of Labor Studies and Employment Relations (Emek Çalışmaları ve İstihdam İlişkileri Bölümü)

İlgi alanı tüm iş ve çalışma hayatı olarak tanımlanmaktadır. Verdikleri eğitimin temel konuları insan kaynakları yönetimi, endüstri ilişkileri, sendikal örgütlenmeler, iş hukuku ve kamu yönetimi olarak belirtilmektedir. Çalışma hayatının dinamik yapısı vurgulanarak insan kaynakları ve endüstri ilişkilerinin içeriği olarak küreselleşme, sendikaların değişen rolleri, değişen iş gücünün gelişimi, çatışmaların çözülmesinde yeni metotlar gibi konular öne çıkarılmıştır.

**University of Illinois (Illinois Üniversitesi)*

School of Labor and Employment Relations (Emek ve İstihdam İlişkileri Okulu)

İlgi alanı çalışma hayatı ve istihdam ilişkileri olarak tanımlanmaktadır. Verdikleri eğitimin temel konuları insan kaynakları yönetimi, endüstri ilişkileri ve çalışma ekonomisi, iş hukuku, uluslararası ve kültürler arası çalışmalar ve sosyo teknik sistemler olarak belirtilmektedir.

**University of Toronto (Toronto Üniversitesi)*

Center For Industrial Relations and Human Resources (Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Merkezi)

Toronto Üniversitesi'ndeki bu merkez endüstri ilişkileri ve insan kaynakları alanında öğretim ve araştırma merkezi olarak disiplinler arası eğitim uygulamaktadır. İlgi alanı insan kaynakları, çalışan-yönetim ilişkileri, iş-gücü pazarları, sosyal politika ve kamu yönetimi olarak öne çıkarılmaktadır.

**Renmin University of China (Çin Renmin Üniversitesi)*

Department of Labor Economics and Labor Relations (Çalışma Ekonomisi ve Çalışma İlişkileri Bölümü)

Çin'de bulunan Renmin Üniversitesi'ndeki bu bölümde çalışma ekonomisi teorisi, iş piyasaları istatistiği, istihdam politikalarının yerel ve uluslararası boyutlarda değerlendirilmesi, refah politikaları, çalışma ilişkileri teorisi, insan kaynakları planlaması, insan kaynaklarının gelişimi ve yönetim konuları verdikleri eğitimin temel konuları olarak belirtilmektedir.

Bölümde üretilen politikalarla özellikle istihdam, gelir dağılımı, insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi konularda hükümete ve yerel yönetimlere hizmet edildiği de vurgulanmaktadır.

III- TÜRK ÜNİVERSİTELERİNDE BULUNAN ÇEŞİTLİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMLERİNİN EĞİTİM PROGRAMLARINDAN ÖRNEKLER

Türkiye'deki üniversitelerde bulunan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri YÖK şablonu doğrultusunda oluşturulduğu için aynı ismi taşır. Bu bölümler genellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri bünyesinde eğitim verir. İnternet kaynaklarına dayanarak yaptığımız araştırmada benzer anabilim dallarına sahip olan bölümlerden bazı örnekler ele alınarak eğitim yapısı incelenmiştir.

**Marmara Üniversitesi*

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1984 yılında kurulan bölümde verilen eğitimin temel odağının insan emeği olduğu ifade edilmektedir. Bölümün amacının çalışma ilişkilerinin disiplinlerarası bir yaklaşımla bilimsel temele dayalı olarak incelenmesi olduğu belirtilmektedir.

Bölümde çalışma ekonomisi, iş hukuku ve sosyal güvenlik, yönetim ve çalışma psikolojisi, yönetim ve çalışma sosyolojisi olarak 4 anabilim dalı bulunmaktadır. Bu anabilim dallarına bağlı olarak iş hukuku, çalışma sosyolojisi, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, endüstri ilişkileri gibi çalışma hayatının temel konularını hedef alan bir program uygulanmaktadır.

**İstanbul Üniversitesi*

İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Bu alanda ilk ve en büyük bölüm olduklarını belirten birim araştırma ve eğitim faaliyetlerini genel düzeyde

sosyal sorunlar ve sosyal hizmetlerde, özel olarak da işçi ve işverenler arasındaki çalışma ilişkileri alanında yoğunlaştırdıklarını ifade etmektedirler.

Bölümde genel iktisat ve işletme eğitimi ile birlikte insanın toplumsal hayatına ve çalışma yaşamına ilişkin konuların sosyal, hukuksal ve ekonomik açılardan uzmanlık düzeyinde öğretildiği belirtilmektedir. Sosyal politika, sosyal güvenlik, sosyal planlama, şehircilik, çevre sorunları, bireysel ve toplu düzeyde işçi- işveren ilişkileri, sendikacılık, toplu pazarlık, insan kaynakları, ücret, istihdam, işsizlikle mücadele gibi konuları içeren bir eğitim programı uygulanmaktadır.

**Ankara Üniversitesi*

Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1960 yılında Siyasal Bilgiler Fakültesi içinde sosyal siyaset kürsüsü ile temelleri atılan bölüm çalışma ekonomisi, iş hukuku ve sosyal güvenlik, yönetim ve çalışma psikolojisi, yönetim ve çalışma sosyolojisi anabilim dalları eğitim vermekte ayrıca Uygulamalı Sosyal Politika Araştırma Merkezi ile çalışma hayatına hizmet etmektedirler.

**Dokuz Eylül Üniversitesi*

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Ağırlıklı olarak farklı bilim alanlarını- işletme, hukuk, iktisat, maliye vb.- ilgilendiren konuları makro ve mikro boyutta teorik ve pratik yönleri ile ele alıp öğrencilerini çalışma hayatına donanımlı olarak hazırlamayı amaçlayan sosyal bir bölümdür.

Bölümde okutulan uzmanlık dersleri arasında insan kaynakları yönetimi, endüstriyel demokrasi, uluslararası sosyal siyaset, sosyal planlama, çalışma psikolojisi, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi dersler sayılmaktadır.

**Anadolu Üniversitesi*

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Çalışma yaşamını sosyal politika, hukuk, ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerin ışığında inceleyen ve bu doğrultuda eğitim ve öğretim sunan bir bölümdür.

Bölüm altı anabilim dalından oluşmaktadır. Bunlar: Sosyal Politika, Endüstri İlişkileri, Çalışma Ekonomisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi ve Yönetim ve Çalışma Psikolojisi anabilim dallarıdır.

IV- SONUÇ

Türk üniversitelerinde bulunan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı gibi köklü bir geçmişe sahiptir. Eğitim programları dünyadaki benzer örneklerle karşılaştırıldığında önemli bir farklılık göze çarpmamaktadır. Ancak eğitim programlarının içeriği konusunda farklılıkların olması da doğaldır. Bu fark yerelin gerçeklerinden kaynaklanır.

Çalışma yaşamını ekonomik ve toplumsal gerçeklerden bağımsız olarak ele almak mümkün olmadığına göre Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri de hem ülkemizin hem de dünyanın ekonomik ve toplumsal değişimlerine göre yol almak zorundadır. İşçi, işveren ve üniversite işbirliği bu açıdan bakıldığında büyük önem taşır. Çalışma Ekonomisi bölümleri başta işsizlik olmak üzere karşılaşılan sorunları gecikmeden ele alarak öncü olmak durumundadırlar. Bugün ülkemizin karşı karşıya olduğu pek çok sorunun kökeninde işsizlik ve yoksulluğun yattığı her kesim tarafından kabul edilen bir gerçektir. Çalışma Ekonomisi bölümleri yaptıkları araştırmalar ve ürettikleri projelerle hem hükümetlere hem işçi ve işveren kesimine yol gösterici olmak zorundadır. Yetiştirilen öğrenciler bilimsel verilerden yola çıkmayı öğrenmiş, sosyal sorumluluk sahibi mezunlar olarak çalışma yaşamına katıldıklarında farklı formasyonları nedeni ile işçi hakları konusunda duyarlı davranacaklardır. Özellikle insan kaynakları alanında istihdam edildiklerinde sadece işveren çıkarlarını değil işçi çıkarlarını da temsil ettiklerinin bilincinde olarak çalıştıkları tarafımızdan gözlemlenmektedir.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri yukarıda sözü edilen eğitim ve öğretimi çağdaş ölçütler çerçevesinde geliştirebilmek için işçi ve işveren kuruluşlarından destek görmek zorundadır. Bugün dünyanın her yerinde üniversiteler bir yandan sanayi ile işbirliği yaparak yaratıcılığı geliştirmeye önem verirken bir yandan da sendikalarla, sivil toplum örgütleri ile işvereni temsil eden kurumlarla işbirliği yaparak sosyal sorunların çözülmesinde ve refahın artırılmasında öncü rol oynamaktadırlar. Bu destek bazen öğrencilerimize staj olanakları sağlanması bazen akademisyenlerin araştırmalarına destek olması bazen de önemli projelerin birlikte üretilmesi gibi yollarla gerçekleşebilir. Çalışma Ekonomisi bölümlerinin sahasını büyük ölçüde sendikalar oluşturduğuna göre bu konuda Türk sendikalarına da önemli görevler düşmektedir. Sendikalarımızın bu işbirliği konusunda daha istekli ve duyarlı davranmaları hem kendilerine hem de bölümlerimize canlılık getirecek, çağdaş adımların atılarak birçok sorununu çözümlenmesinde yardımcı olacaktır.



Dünü Tartışmak, Bugünü Yaşamak, Geleceği Kurgulamak

■ Yrd. Doç. Dr. Tuncay YILMAZ / Sakarya Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü

Üniversitelerimizde “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri 1982 yılında varlık kazanmış bu tarihten itibaren lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitimler vermeye başlanmıştır. 28 yıllık dönem akademik bir disiplinin yaygınlaşması için yeterince uzun olarak değerlendirilmese de, alanın kendine bir yer edinebilmesi için bu süre yeterli sayılabilir.

Ülkemizde üniversitelerin sayısı, özellikle son dönemlerde büyük bir artış göstermiştir. Bugün gelinen noktada 102 “Devlet Üniversitesi”, 52 “Vakıf Üniversitesi” mevcut. Bunlara 9 “Vakıf Meslek Yüksek Okulu” ve 13 “Diğer Yüksek Öğretim kurumları”nı da ilave edersek rakam daha da büyümektedir. Fakültelerde iktisat, işletme, inşaat mühendisliği, elektrik elektronik mühendisliği gibi alışılmışın dışında çok yeni bölümlerin açıldığına da şahit oluyoruz.

İşte bunlardan bazıları:

Muhasebe ve Finans Yönetimi	Avrupa Birliği İlişkileri	Lojistik Yönetimi
İşletme Enformatiği	Uluslar arası İliş. Ve Avr. Birliği	Bilgisayar-Enformatik
İşletme-Ekonomi	Uluslararası Tic. ve Lojistik	Yönetim Bilişim Sistemleri
Uluslararası Finans	Uluslararası Lojistik	Sağlık İdaresi
Bankacılık ve Finans	Uluslararası Tic. ve Finansman	Aile ve Tüketici Bilimleri
Ekonomi Politik ve Toplum Felsefesi	Uluslar arası Tic. ve İşletmecilik	Turizm Rehberliği

Yukarıdaki örneklerin sayısını arttırmak mümkündür. Üniversitelerde her geçen yıl “uzmanlaşmayı” hedef alan yeni bölümler kurulmakta ve kurulmaya da devam edilecek gibi görünmektedir. Bazı bölümlerde öğrenciler henüz mezun olmadan iş teklifleri almakta ve mezuniyetinin hemen ardından çalışma hayatına adım atmaktadırlar. Burada sihirli veya anahtar sözcük “uzmanlaşma”dır. Fakat şu anda genel bilgilerle donanmış yeni mezunlara, işe alım sürecinde yöneltilen “hangi alan ya da alanlarda uzmansınız, en iyi bildiğiniz şey nedir?” gibi sorulara tatmin edici cevapların verilemediği, çeşitli platformlar-

da sürekli olarak gündeme getirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm mezunlarının da böyle bir sorunla karşı karşıya olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bölümün interdisipliner yapısı nedeni ile; iktisat, işletme, hukuk, siyaset, sosyoloji ve bölüm derslerini alan öğrencilerimizde 4. Yılın sonunda “ben çok şey biliyorum ama her şeyden az az biliyorum” şeklinde bir düşüncenin oluşmasına neden olmaktadır. Bu sorunu ortadan kaldırmanın bir yolu belki de ders müfredatlarının düzenli aralıklarla güncellenmesi olabilir.

Yakın zamana değin sınırlı sayıda üniversitede kurulu olan ve öğrenci alan ÇEEİ bölümleri, 2010-2011 eğitim öğretim yılında 22 üniversitede (üniversitelerimizde kurulmuş olan ÇEEİ bölümleri daha fazla) lisans düzeyinde öğrenci alacak. Bunlar:

	I. Öğr.	I. Öğr. En Küçük Puanı	II. Öğr.	II. Öğr. En Küçük Puanı	Uzaktan Öğr.
Akdeniz Üniv.	55	-	-	-	-
Anadolu Üniv.	75	346	75	-	-
Ankara Üniv.	75	409	-	-	-
Atatürk Üniv.	55	307	55	288	-
Cumhuriyet Üniv.	80	303	80	286	-
Çanakkale 18 Mart Üniv.	85	310	85	294	-
Dokuz Eylül Üniv.	105	354	105	342	-
Gazi Üniv.	110	356	110	349	-
İstanbul Üniv.	100	364	100	-	100
Karadeniz Tekn. Üniv.	75	313	75	295	-
Kocaeli Üniv.	100	332	100	307	-
Marmara Üniv.	85	370	85	360	-
Mersin Üniv.	30	-	-	-	-
Mugla Üniv.	65	319	-	-	-
Ordu Üniv.	55	-	55	-	-
Pamukkale Üniv.	70	324	70	305	-
Sakarya Üniv.	120	332	120	294	-
S. Demirel Üniv.	65	318	65	300	-
Trakya Üniv.	55	321	55	306	-
Uludağ Üniv.	100	338	100	322	-
Yalova Üniv.	45	-	45	-	-
Z. Karaelmas Üniv.	85	308	-	-	-
Toplam	1690	-	1380	-	100

Not: I. Öğr. En Küçük Puanı ve II. Öğr. En Küçük Puanı 2009 yılı puanlarıdır.

2010-2011 akademik yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri 3170 öğrenci alıyor. Ülkemizdeki üniversiteleşme hızı dikkate alınırsa bu rakamın yakın bir gelecekte daha da büyüyeceği rahatlıkla söylenebilir. Ayrıca İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün bu yıl hayata geçireceği “uzaktan öğretim modeli”, bilişim altyapısına sahip diğer pek çok ÇEEİ bölümleri tarafından da uygulanacak gibi görünmektedir.

Bölümler çeşitli alt birim ya da gruplardan oluşurlar. Bu konuda model üniversitelerden birisi olan ABD, Cornell Üniversitesi Endüstri ve Çalışma İlişkileri Fakültesinde 6 bölüm bulunmaktadır. Bu bölümler şunlardır:

Çalışma İlişkileri, Hukuk ve Tarih
İnsan Kaynakları
Uluslararası ve Karşılaştırmalı Emek
Çalışma Ekonomisi
Sosyal İstatistik
Organizasyonel Davranış

İngiltere’de ise Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Konseyi (ESRC) tarafından desteklenen endüstri ilişkileri alanındaki merkezlerden bir tanesi de Warwick Business School’da yer alan “Endüstri İlişkileri ve Örgütsel Davranış Çalışma Grubu”dur. Grup 3 temel alanda araştırmalar yapmaktadır. Bunlar:

Endüstri İlişkileri Araştırma Birimi
Innovasyon Bilgi ve Örgütsel Ağlar
Örgüt Teorisi

Bölümlerin ağırlıklı olarak “Çalışma Ekonomisi”, “Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi”, “Yönetim ve Çalışma Psikolojisi” ve “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku” anabilim dallarından oluştuğu dikkat çekmektedir. Bö-

lümün adı ile orantılı olarak “Çalışma Ekonomisi” anabilim dalının pek çok (20) ÇEEİ bölümünde olmasına karşın “Endüstri İlişkileri” gibi disiplinler arası niteliği ağır basan bu anabilim dalının daha az sayıda (5) bölümde olması dikkate değerdir. Günümüz dünyasında insan kaynakları yönetiminin artan bir popülaritesi vardır. Fakat bu alanda söz sahibi olmak isteyen ÇEEİ bölümlerinden sadece 3 tanesinde bu anabilim dalı mevcuttur. Benzer şekilde “Sosyal Politika” anabilim dalının 5 bölümde kurulu olması geçmişten günümüze bakıldığında, bir eksen kayması veya gelenekten uzaklaşma olarak nitelendirilebilir.

Akademik personelin nitelik ve nicelik açısından yeterliliği yüksek öğrenimde büyük bir öneme sahiptir. ÇEEİ bölümlerinin bu anlamda yeterli olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu bağlamda ÇEEİ bölümlerinde akademik personel açısından aşağıdaki tablo karşımıza çıkmaktadır.

	Prof. Dr.	Üstç. Dr.	Yrd. Doc. Dr.	Arş. Gör.	Ogr. Gör.	Uzm/ Okul
Akdeniz Üniv.	1		2			
Anadolu Üniv.	6	6	4	3		-
Ankara Üniv.	6	4	5	5		-
Atatürk Üniv.		1				-
Cumhuriyet Üniv.	1	1	3	5	2	-
Canakkale 18 Mart Üniv.			4	3		-
Dokuz Eylül Üniv.	5	6	5	3		-
Gazi Üniv.	6	1	7	8		-
İstanbul Üniv.	4	3	5	7		1
Karadeniz Tekn. Üniv.		1	2	1	2	-
Kocaeli Üniv.	2	2	7	7		-
Marmara Üniv.	7	1	7	7	4	-
Mersin Üniv.		1	2			-
Muğla Üniv.	1		7			-
Ordu Üniv.			3			-
Pamukkale Üniv.		1	5	2		-
Sakarya Üniv.	6		6	11		1
S. Demirel Üniv.	1	2				-
Trakya Üniv.			4		3	-
Uludağ Üniv.	5	3		7	4	-
Yalova Üniv.		1	5	2		-
Z. Karamas Üniv.				2		-
TOPLAM	56	37	96	70	20	2

Ülkemiz üniversitelerinde ise öğrenci alan ÇEEİ bölümlerinin aşağıdaki şekilde anabilim dallarına ayrıldığı görülmektedir.

	Çal. Eko.	Yön.ve Çal. Sos.	Yön. Ve Çal. Psi.	İş Huk ve Sos. GÜV.	End. İlişk.	Sos. Pol.	İKY	Sos. Siy. Ve Sos. GÜV.	İş. Huk.	Çal. Eko ve End. İlişk.	İKY ve End. İlişk.
Akdeniz Üniv.	+	+	+	-	-	-	-				
Anadolu Üniv.	+	+	+	+	+	+					-
Ankara Üniv.	+	+	+	+		-					-
Atatürk Üniv.	-	+	+	+		-				+	-
Cumhuriyet Üniv.	+	+	+	+							-
Canakkale 18 Mart Üniv.	+			+	+	+	+				-
Dokuz Eylül Üniv.	+	+	+	+							-
Gazi Üniv.	+	+		+							-
İstanbul Üniv.	+	-		-	+	-	+	+	+		-
Karadeniz Tekn. Üniv.	+	+	+	+							-
Kocaeli Üniv.	+	+	+	+	+	+					-
Marmara Üniv.	+	+	+	+		-					-
Mersin Üniv.	+	-		+		+					+
Muğla Üniv.	+	+	+	+							-
Ordu Üniv.	+	+	+	+		-					-
Pamukkale Üniv.	+	+	+	+		-					-
Sakarya Üniv.	+	-		+	+	+	+				-
S. Demirel Üniv.	+	-	+								-
Trakya Üniv.	+	+	+	+		-					-
Uludağ Üniv.	+	+	+	+							-
Yalova Üniv.	-	-									-
Z. Karamas Üniv.	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Yakın dönemin tartışma konularından bir tanesi de bölüm adının değiştirilmesi noktasında kendisini göstermektedir. ÇEEİ yerine “İnsan Kaynakları” veya “Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi” gibi yeni isimler gündeme gelmektedir. Yakın zamana değin gerek özel gerekse kamu sektörü iş ilanlarında ÇEEİ bölümünün ismen belirtilmediği fakat son dönemlerde bunun aşılmağa başlanması sevindirici bir gelişmedir. Hatta bazı iş alanlarında özellikle ÇEEİ mezunu olmak şartının getirilmesi memnuniyet verici bir gelişmedir. Gerçekleştirilecek isim değişikliği, büyük bir bilimsel zenginliği, kültürü ve köklü bir mirası içerisinde barındıran ÇEEİ bölümüne yapılacak bir haksızlıktır. Kaldı ki son 3 yıldır lisans düzeyinde “İnsan Kaynakları Yönetimi” bölümlerinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri bünyesinde kurulmuş ve eğitimlerine devam ediyor olması bu yönde yapılacak bir isim değişikliğini de imkansız kılmaktadır. İKY bölümleri Doğu Akdeniz Üniv., Maltepe Üniv., Sakarya Üniv., Yakın Doğu Üniversitelerinde kurulmuş I., II. ve hatta karma öğretim modelinde öğrenci almaktadır. İsmi getirdiği popülerite nedeni ile İKY bölümleri yakın bir gelecekte pek çok İIBF'nin temel bölümleri olarak karşımıza çıkacak gibi görünmektedir.

Artık üniversite mezunlarının sıradan işleri yapacakları bir geleceğe doğru hızla yol alıyoruz ve bunun örneklerini de yaşıyoruz. Bölümünü derece ile bitirenlerin “yapı marketlerde kasiyer olarak çalışmaları”, “sinema salonlarında bilet ve rezervasyon işlemleri yapmaları” bizleri eskisi kadar şaşırtmıyor. Üzücü olan bölüm mezunlarının almış oldukları eğitimlerini kullanabilecekleri bir alanda çalışmıyor olmaları. Bunun için:

a) Zorunlu staj uygulamasına geçilerek, 6 veya 8'inci yarıyılıda kamu veya özel sektörde öğrencilere staj yaptırılması,

b) 2–3 yıl aralıklarla ders planlarının yeniden güncellenmesi,

c) Sosyal güvenlik, İKY, endüstri ilişkileri vb alanlarda öğrencilerin alacakları derslerle uzmanlaşmalarının sağlanması (örneğin 3. Sınıftan itibaren uzmanlığa dayalı ders sepetleri oluşturularak öğrencilerin bu sepetten derslerini seçmeleri)

d) İIBF bölümleri içerisinde yurt dışı öğrenci değişim programlarından en az yararlanan biriside ÇEEİ bölümüdür. Bölüm öğrencilerinin bu değişim programları için sürekli olarak özendirilmesi,

e) Kamu personel alımlarında zorunluluk haline gelen KPSS için bölümlerde danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ve 1'inci sınıftan itibaren kamu sektörünü düşünenlere rehberlik hizmetlerinin verilmesi,

f) Yüksek lisans ve doktora programları için bölümler arası protokoller yapılarak lisansüstü eğitim alanların farklı ÇEEİ bölümlerinden ders almalarının sağlanması,

g) ÇEEİ bölümüne ait teorik ve uygulamalı çalışmaların sunulduğu, tartışıldığı bir kongrenin hayata geçirilmesi veya varolan bölüm yıllık toplantılarının bu formata kavuşturulması (Pazarlama Kongresi 15'nci, Yönetim ve Organizasyon Kongresi 18'nci, Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu 11'nci yaşını doldurdu vb.)

akla gelen seçeneklerdendir.

Sonuç

Köklü bir geçmişe sahip olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri kendinden beklenen değişimi yaptığı takdirde gerek akademik düzeyde gerekse verdiği mezunlarla adından daha da çok söz ettirecek potansiyele ve güce sahiptir.

Sosyal Politika Geçmişinden İnsan Kaynakları Yönetimi Geleceğine: Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi

■ Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN / Gazi Üniversitesi İIBF ÇEEİ Bölümü Öğretim Üyesi

1. GİRİŞ

Ülkemizde yüksek öğretim sistemi 1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile köklü

bir değişikliğe uğramış, tüm yüksek öğretim kurumları Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında toplanırken, akademik, kurumsal ve idari yönden yeni bir dö-

nem başlamıştır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü bu yapılanmanın hemen ardından 1982 yılında İktisadi ve İdari Bilimler ile Siyasal Bilgiler Fakülteleri bünyelerinde kurulmaya başlanmıştır. İlk yıllarda sadece büyük şehirlerdeki üniversitelerde kurulu olan bölümler, 2010 yılı ÖSYS programları rehberine göre 22 devlet üniversitesinde öğrenci kabul eder hale gelmiştir. Bu programlar dört yıllık birinci ve ikinci öğretim lisans programları ile Anadolu Üniversitesinin açık öğretim lisans programıdır.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü ülkemizde yaklaşık otuz yıllık bir tarihi geçmişe sahip görünse de bu alana ilişkin eğitimi daha da geriye taşımak mümkündür. 1933 yılında İstanbul Darülfünunu'nun kaldırılıp İstanbul Üniversitesi'nin kurulmasının ardından 1934 yılında Hukuk Fakültesi bünyesinde İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü kurulmuştur. Sosyal politika disiplinine ait ilk dersler bu enstitü programlarında yer almıştır. Enstitüyü Nazi rejiminin ülkeden çıkarttığı Alman profesörlerden biri olan Gerhard Kessler kurmuş ve uzun bir dönem müdürlük görevini sürdürmüştür. Sosyal politika alanına ilişkin sınıai hukuk, içtimai iktisat, sosyal ekonomi gibi derslere, başka eğitim kurumlarında rastlamak mümkünse de sistematik ve modern eğitim sürecinin Profesör Kessler ile başladığını söylemek mümkündür. (Özdemir, 1998:727) 1945 yılında, bu alanda ülkemizde yazılan ilk eser olan "İçtimai Siyaset" eserini tamamlayan Kessler, ülkemizde çalışma hayatına ilişkin kurumsal altyapının oluşturulmasında da önemli katkılar sağlamıştır.

1981 yılındaki üniversite sisteminde yaşanan dönüşümden önce, alana ait eğitim "sosyal politika kürsüleri ve enstitüleri" aracılığıyla sürdürülürken, bu tarihten itibaren Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri bu alanın tek ve güçlü temsilcisi olmuştur.

Ekonomik ve sosyal yaşamda meydana gelen değişimlerin çalışma hayatındaki dengeleri ve bu alanın aktörleri arasındaki güç dengelerini etkilemesi, çalışma hayatına yönelik eğitim-öğretim faaliyetleri yürüten bölüm disiplininin de tartışılmasına neden olmuştur. Bu çerçevede sosyal politika anlayışının önce endüstri ilişkilerine ve sonrasında insan kaynakları yönetimi alanına doğru bir dönüşüm içinde olduğu görülmüştür. Bu durum disiplinler arası niteliğinden ötürü diğer bilim dalları ile ilişkileri zaten tartışılmalı olan bölümün bilimsel olarak daha çok sorgulanmasına neden olmuştur. Tüm bu sorunlar bölümün bilimsel olarak eleştirilere tabi tutulmasına, varlığının sorgulanmasına (Makal, 2008:13), öğrencilerinde motivasyon kayıplarına ve mesleki tanımlamasının gereği gibi yapılamamasına neden olmaktadır.

II. BAŞARILI GELENEK: SOSYAL POLİTİKA

Sanayi Devriminden itibaren geniş kesimlerin çalışma hayatına katılmaları ve artan refah seviyesi, ekonomik ve sosyal ilginin çalışma hayatı üzerinde toplanmasına neden olmuştur. Mevcut bilim disiplinlerinin çalışma hayatının karmaşık ve bir o kadar da dinamik ilişkilerini ve bunun toplumsal yapı üzerindeki etkilerini analiz etmede yetersiz kalması, disiplinler arası niteliği ile dinamik bir yapıda örgütlenen sosyal politika disiplininin önem kazanmasını sağlamıştır. Bölümün sosyal politika temelinde çalışma hayatı sorunlarını analiz tekniği, disiplinler arası akademik çalışmaları zorunlu kılmaktadır. Bu durum akademik çalışmalara derinlik kazandırarak önemli bir birikimin ortaya çıkmasına yol açarken, alanın sınırlandırılmasına ve kendine has nitelikler taşıyan bir kimliğe sahip olmasına da engel olmaktadır. Bu temel çelişki bölümün yetiştirdiği öğrencilerin mesleğe yönlendirilmelerinde önemli bir handikap oluşturmaktadır. Meşruiyetini çoğu kez hukuk, iktisat, sosyoloji ve psikoloji gibi başka alanlara ait yöntemleri kullanmaktan alan sosyal politika, çözümlerini felsefi ve politik perspektifleri de katarak bir analiz tekniği oluşturma gayretindedir. Bu durum, analizle uygulama arasında diğer sosyal bilimlere oranla daha subjektif bir ilişkinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Alana ilişkin özellikle çalışma hayatı temelli birçok kavramın tarihsel süreç içinde sürekli ve köklü değişimlere uğraması, bu alandaki bilimsel çalışmaların bir başka güçlüğüne ifade etmektedir. Son olarak sosyal politika çözümlerinin, bireysel ve toplumsal tutumlara bağlı olarak subjektif eleştirilere uğraması, bilimsel bulgularının değer kaybetmesine yol açmakta ve alanın bilimsel niteliğinin gelişmesine engel teşkil etmektedir. (Erksine, 2003:11-12)

Bölüme ilişkin eğitimin temelini sosyal politikanın oluşturduğu hemen herkes tarafından kabul edilen bir gerçekliktir. Ancak 1980'li yıllarda yaşanan değişimlerle birlikte bölümün isminin "çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri" olarak değişmesi, basit bir isim değişikliği olmasının ötesinde bir paradigma değişimi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Makal (2008), sosyal politikanın kavramsal düzeydeki korumacı anlayışının aksine, endüstri ilişkilerinin nötr yapısının bu tür bir paradigma değişikliğini çağırırsa da, endüstri ilişkilerinin sosyal politikayı dışlayıcı bir niteliğe sahip olmaması ve endüstri ilişkileri sistemine geçiş ile alanın daha belirgin ve analitik hale gelmesi ile bunun gerçek bir paradigma değişikliği oluşturmadığı düşüncesindedir. Kanımızca bu yaklaşım değişikliğin yaşandığı yıllarda önemli bir gerçeklikken, ilerleyen dönemde sosyal politikanın çalışma hayatından dışlanması ve bir sosyal koruma programına



dönüştürülmek istenmesi ile paradigma değişikliği daha belirgin olarak gözlenir hale gelmiştir.

Bölümün bugün yaşadığı sorunların tamamını son çeyrek asırdaki paradigma değişikliği ile yorumlamaya çalışmak hem kolaycılığa kaçmak, hem de günümüz için çözüm üretememek anlamına gelmektedir. 19. yüzyılın ikinci yarısında Alman bilim adamı Riehl tarafından ilk kez ifade edilen sosyal politika kavramı, yaklaşık iki asırdır dünya bilim çevrelerinde tartışılmaktadır. Bu tartışma özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında Batı dünyasında refah toplumlarının ortaya çıkmasındaki en büyük et-kendir. Bir başka Alman bilim adamı Profesör Kessler’in Türkiye’de eğitim faaliyetlerini başlatmasının üstünden de yaklaşık 80 yıl geçmiş durumdadır. Kessler’in sosyal politikayı “sosyal sınıfların hareketleri, tezatları ve mücadelesi karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve idame etmeye matuf bir siyaset” olarak tanımlaması, ülkemiz açısından yabancı bir tanımlama olmasının yanında, sosyal politika aktörlerinin eğitilerek bu sürece topyekün uyum sağlamasını da gerektiriyordu. Dönemin şartlarına bakıldığında ne çalışma hayatında sınıfsal bilince sahip hareketlerden, ne bunların yarattığı çatışmadan ortaya çıkabilecek bir kurumsallaşmadan ve ne de bu yapının siyaset alanını düzenleme becerisinden söz edilemiyordu. Dolayısıyla bu eğitimin Türkiye’de bu tür sorunlara çözüm olabileceği gibi bir iddiayı da kendisine amaç edinmiş olması doğal karşılanmalıydı. Neredeyse Cumhuriyetimiz kadar eski olan bu eğitim-öğretim sürecinin günümüzdeki çıktılarının değerlendirilmesindeki olumsuzluklara sadece küreselleşme yaygarası ile cevap verebilmek ise bir başka bilimsel açmazı ve tembelliği oluşturmaktadır.

III. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ: PARADİGMA DEĞİŞİKLİĞİNİN BAŞLANGICI

1982 yılında sosyal politika alanlarının çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ismi ile yeniden düzenlenmesi, dönemin gelişmeleri ile paralel bir görünüm arz etmektedir. Daha çok Avrupa çalışma geleneğinin bir yansıması olarak “koruma” temelli ortaya çıkan sosyal politika anlayışı, bu yıllardan itibaren yerini neo-liberal dönüşümün “piyasa-rekabet” temelli çalışma ilişkilerine bırakmıştır. Türkiye’de yaşanacak siyasal ve sosyal değişimlere uyumlu bir eğitim politikasının gereği olarak daha çok Amerika Birleşik Devletleri merkezli Endüstri İlişkileri eğitiminin Türk çalışma hayatının sorunlarına çözümler getirmesi amaçlanmıştır. Bu noktada Amerika Birleşik Devletleri’nde bu eğitimin gelişimini kısaca değerlendirmek, hem Türkiye’deki gelişimi daha sağlıklı

analiz etmek hem de insan kaynakları yönetimi ilgisinin kaynağını anlamak açısından önemlidir.

ABD’de çok disiplinli bir alan olma özelliğini 1920’li yıllardan itibaren kabullenerek geliştiren endüstri ilişkileri eğitimi, personel/insan kaynakları yönetimi ile iktisat/endüstri ilişkileri bilim dalları arasındaki ilişki ekseninde bir gelişim göstermiştir. Bu eğitimin tarihsel gelişimi, hem Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümlerini hem de üniversite-sendika etkileşiminin boyutlarını yansıtmaktadır. Buna göre endüstri ilişkileri eğitimi geniş anlamda, istihdam ilişkisinin bütün boyutlarını içeren iki temel alandan oluşmaktadır. (Kaufman, 2002:963-964; Özkaplan; Selamoğlu, 2005) Bu alanlardan birini “işçinin yönetimi” konuları oluştururken diğerini “toplu pazarlık ve işgücünün yönetim teknikleri” oluşturmaktadır. Birinci alanı oluşturan “işçinin yönetimi” konuları 1920’li yıllardan itibaren personel yönetimi ve personelin sevk ve idaresi çerçevesinde bir gelişme gösterirken, 1960’lı yıllardan itibaren insan kaynakları yönetimi olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Bu değişimin, insan unsurunun geliştirilebilir örgütsel değer olarak kabul görmesinden ve insan kaynakları yönetiminin stratejik bir işletme fonksiyonu olarak tanımlanmasından kaynaklandığını ifade etmek mümkündür. Amerikan endüstri ilişkileri eğitim sisteminde diğer başlığı oluşturan “toplu pazarlık ve işgücünün yönetim teknikleri” alanı ise esas itibarıyla istihdam ilişkilerini, özelde ise işçi-işveren ilişkilerinin hukuki, ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutlarını ele almayı amaçlamıştır. (Özkaplan; Selamoğlu, 2005) Türkiye’deki çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri eğitiminin daha çok endüstri ilişkileri eğitiminin bu kısmı ile ilişkilendirildiğini söylemek mümkündür.

1970’li yıllardan itibaren yaşanan uluslararası ekonomik durgunluğa mevcut politikalarla (Keynezyen) çözüm bulunamaması, gerek işletme düzeyinde gerekse de makro seviyede yeni önlemleri gerekli kılmıştır. Endüstri ilişkileri sisteminin güvencesi altında işleyen büyük işletmeler, onların dev yönetim birimleri, merkezileştirilmiş görevler ve esnek olmayan örgütlenme yapısı, krizlere cevap vermede işletmeleri etkisiz bırakmıştır. Bununla birlikte sosyal politikaların geniş uygulamaları ile şekillenen sosyal refah devletlerinin müdahale alanları sürekli olarak genişlemiş ve bu devlet anlayışı bazı görüşlerce kamu finansman dengelerini bozarak ekonomik krizin kaynağı olmakla dahi suçlanmıştır. Ekonomik sistemin işleyişi ile çok yakın bir etkileşime sahip çalışma hayatının bu gelişmelerden bağımsız olabilmesi mümkün olmamış, yeni dönemin rekabet anlayışının talep ettiği nitelikli işgücünü sağlamayı taahhüt eden insan

kaynakları yönetimi, dönemin yükselen değeri olarak ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler birçok üniversitede endüstri ilişkileri programlarının kapatılmasına, kimilerinin isim değişikliğine giderek insan kaynakları yönetimi ismini almalarına ya da diğer bölümlerin programları içerisinde kaybolmalarına neden olmuştur. (Tınar; Seçer, 2009:251)

IV. BELİRSİZ GELECEK: KİMİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ?

1970'lerin ikinci yarısından itibaren yaşanan ekonomik durgunluk ve sunulan çözüm arayışlarının niteliği, endüstri ilişkileri sistemini uluslararası rekabete açık hale getirmiştir. Yeni teknolojilerin şekillendirdiği çalışma koşulları, işgücü piyasalarının esnekleşme ihtiyaçları, farklı beceri ve nitelik düzeylerindeki işgücü talepleri ve işgücünün değişen yapısı, endüstri ilişkileri disiplininin ve eğitiminin dönüşmesine yol açmıştır. Bu durum işletme eğitiminin popülaritesini artırırken, insan kaynakları yönetiminin bu alan içindeki önemini daha da artırmıştır. (Özkaplan; Selamoğlu, 2005) 1980 ve 90'lı yıllar boyunca endüstri ilişkileri sisteminden insan kaynakları yönetimi eğitime geçiş Amerika ve Avrupa açıkça görülmürken, ülkemizde bugün dahi devam eden bir tartışma süreci başlamıştır. 90'lı yıllarda lisans ve yüksek lisans, 2000'li yıllarda doktora eğitimini sürdürdüğüm dönemi ve bugünü de içerecek şekilde süreklilik arz eden, ancak bir sonuca ulaşmayan bu tartışmaların bölüm öğrencileri ve bölümü tercih etmeyi düşünen adaylar üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu düşünmekteyim.

Tartışmaların daha çok insan kaynakları yönetimi alanına yönelmenin, sosyal politika ve endüstri ilişkilerine karşı “vefasızlık” oluşturacağı gibi duygusal bir eksende yürütülmesi, cesur kararların alınabilmesinin önünde bir engel oluşturmuştur. Bu belirsizlikler bölümün hâlihazırda çok iyi tanımlanmamış bilimsel ve mesleki pozisyonunu daha muğlak hale getirmektedir. Dolayısıyla sorunun temel kaynağı, öğrencilerin yeni iş olanaklarına sahip olmaları ya da bölümün statüsünün piyasa şartları ile uyumlu kılınması değildir. Sorun, bir “emek bilim” olarak ortaya çıkan sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplininin, çalışma hayatını düzenleme iddiası ile ortaya çıkan insan kaynakları yönetimi anlayışını görmezlikten gelerek, sorumluluktan kaçınmasıdır. Yıldırım'ın (Yıldırım, 2008) ifade ettiği gibi “insan kaynakları yönetimi alanını sadece işletmecilerin insafına terk etmek”, bu konuda eleştirel bir yaklaşım geliştirmemek ve alanı sahihsiz bırakmak, ancak bir “vefasızlık” örneği olarak telakki edilebilir.

V. SONUÇ YERİNE ÖNERİLER

1986 yılından itibaren bölümlerimizin mezun verdiği düşünüldüğünde, çeyrek asırlık dönemin önemli kalitatif ve kantitatif birikim oluşturduğu ya da oluşturması gerektiği herkesin malumudur. Öğrencilerimizin bürokraside, özel sektörde, kendi özel iş organizasyonlarda önemli başarılarla imza attıklarına sıklıkla şahit olunmaktadır. Ancak bölümümüzün eğitimi doğrultusunda; çalışma bürokrasisinde, sendikalarda, basınımızın ve sivil toplum örgütlerinin çalışma hayatı birimlerindeki etkinliğimizin halen istenilen düzeyde olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durum bölümümüzün tanıtımının bugün hala yeterli düzeyde yapılamadığını ortaya koymaktadır. Alanla ilgili politika oluşturma ve uygulama sürecinde mesleğin ve üyelerinin resmi muhatap kabul edilebilmesinin sağlanması yönünde farklı devlet kuruluşlarıyla müzakerelerin yapılması ve iş başvurularında mesleğin uzmanlık niteliğinin vurgulanması, bölüm mezunları için önemli bir avantaj sağlayacaktır. (Tınar; Seçer, 2009:267)

Bölümün çokdisiplinli karakteri disiplinler arası çalışma imkanı sağlayan ve akademik yönden derinlik ve fark yaratan bir özellik olarak önemli bir mesleki motivasyon kaynağı durumundadır. Bu zenginliğin öğrencilerimize yansması sosyal, dayanışmacı ve sorumluluk sahibi bireyler olarak iş yaşamlarına girişte önemli bir avantaja sahip olmalarına olanak sağlamaktadır. Ancak kimi zaman disiplinler arası çalışma anlayışının göz ardı edilerek salt mesleki tutumlarla hareket edilmesi, ortak bir çalışma alanı olan bölümümüzün üretkenliğini engellemekte ve öğrencilerimizde de kafa karışıklığına neden olabilmektedir. Bölümlerde yapılan tez konuları değerlendirildiğinde, tezlerin disiplinler arası özelliği yeterince yansıtmayacak çeşitlilikte olmadığı, anabilimdalı yapılanmalarında ve yüksek lisans programlarında da benzer bir bakış açısının olduğu görülmektedir. (Yorgun, 2009:59)

İş hayatına girişte meslek tanımlarının çok önemli bir niteliğe sahip olduğu düşünüldüğünde, bu alandaki faaliyetleri koordine edecek bir mesleki örgütlenmenin gerçekleşmesi büyük öneme sahiptir. Bölümlerin akademik kadroları ve öğrencilerinin sınırlı çabaları, mesleki bloklaşmanın güçlü olduğu çalışma hayatında bu tür bir örgütlenmeyi oluşturma potansiyeline sahip değildir. Bu amacı sağlamaya yönelik olarak, sendikalar, bölümler, çalışma bürokrasisi işbirliği ile bir hareket tarzı belirlemeli ve hızla uygulamaya konulmalıdır. Buradaki mesleki profesyonelleşmeyi sağlayacak örgütlenmenin, bir isim değişikliğine indirgenmeden, toplumun çeşitli kesimleri ile bağımlılıklarını belirli stratejiler çerçevesin-



de yöneten uzun ve zorlu bir süreçle muhatap olacağı da unutulmamalıdır. (Tınar; Seçer,2009:268)

Bölümün çalışma konularının güncellenmesi ve iş-gücü piyasasının bu konuda isteklerine cevap aranması sorunu, bir popülerite arayışı olarak algılanmaktan vazgeçilmeli, makale içinde de ifade edildiği gibi bunun her şeyden önce emeğe karşı bir sorumluluğumuz olduğu noktasından hareket edilmelidir. Ülkemizdeki vakıf üniversitelerinin popülerite kazanma ve karlılık amaçlarını da dikkate alarak belirledikleri programlar içinde, halen çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerine rastlanmamaktadır. Buna karşın insan kaynakları yönetimi alanına yönelik lisans ve önlisans programları söz konusu üniversitelerin ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin bilgi birikimi ve deneyimlere hiçbir bilim disiplininin sahip olmadığı kadar sahip olan alanımızın, bu yeni oluşumların dışında kalma ve çalışma hayatında yaşanan gelişmelere seyirci olma gibi bir durumu olmamalıdır.

Kaynakça

ERSKINE, Angus; “The Approaches and Methods of Social Policy”, The

Student’s Companion to Social Policy, Ed: P.ALCOCK;A.ERKSINE; M.MAY, Blackwell Publishing,2003.

KAUFMAN Bruce, “The Role of Economics and Industrial Relations in the Development of the Field of Personnel/Human Resource Management”, Management Decision , Vol:40, Issue:10, 962-980, 2002.

MAKAL Ahmet, “Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerine Üzerine Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:1, 11-26, 2008.

ÖZDEMİR Süleyman, “Yüksek Öğretim’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimi”, Prof.Dr.Metin KUTAL’a Armağan, TÜHİS, 727-735, Ankara-1998.

ÖZKAPLAN Nurcan; SELAMOĞLU Ahmet, “Amerika Birleşik Devletlerinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, Sıra:3, No:235, 2005.

TINAR Mustafa Yaşar; SEÇER Şebnem, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Alanının Profesyonelleşmesi”, 11. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, 8-11.Ekim.2009, Antalya, Türk-İş , 245-271.

YILDIRIM Engin, “Bizim Alanın Serencamı”, Çalışma İlişkileri Kongresi, 25-27.Mayıs.2007-Izmit, TÜRK-İŞ, 42-66.

YORGUN Sayım, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 49-60, 2009.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretimini Yeniden Düşünmek

■ Doç. Dr. Oğuz KARADENİZ / Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ

Bu yazının yayınlandığı sıralarda, ek yerleştirme kayıtları açıklanmış ve 2010-2011 öğretim yılı başlamış olacak. Bundan çok değil 28 yıl önce Türkiye’de 27 üniversite var iken bu sayı bugün vakıf üniversiteleri ile 139’u çoktan aşmış durumda (MEB,2010/a-b). Her yıl yeni adlarla, yeni bölümler açılıyor. Diğer yandan çok yakın zamanda üniversiteye girişin sınavsız olması tartışılıyor. Avrupa Üniversitelerini iş gücü piyasasının istediği bireyleri yetiştirmek için daha rekabetçi bir sisteme entegre eden Bologna süreci üniversitelerin eğitim öğretim programlarını yeniden şekillendiriyor. Tüm bunlar olurken, dünya, finansal krizler sonrasında artan işsizlik ve yoksullukla mücadele yolları arıyor. Emeğin meta ol-

madığından hareketle, ekonominin temeline karı değil, en kutsal varlığı olan insan emeğini koymanın önemini anlamak ve anlatmak daha büyük önem kazanıyor. Bu yazının amacı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinin eğitim öğretim modelini çağın koşullarında bir kez daha düşünmeye küçük bir katkı vermek. Bölüm mezunlarının daha kolay iş bulabilmesini, bölümlerin ise daha fazla tercih edilmesini sağlamak. Ama temele insanı ve emeği alan bir gözle bunu başarmak.

GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ÖĞRETİM SÜRECİNİ ETKİLEYEN YA DA ETKİLEYEBİLECEK FAKTÖRLER

Günümüzde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümlerinin eğitim öğretim süreçlerini et-

kileyen ya da etkileyebilecek pek çok faktör var. Bunlar aşağıda kısaca incelenmiştir.

1- Üniversite Arzı Artıyor, Talep Azalarak Artıyor

Üniversitelerin ve bölümlerin sayılarının hızla artması. Bir başka anlatımla üniversite arzının artması. Ancak üniversiteye olan talebin giderek azalması ya da azalacak olması. Bu durum üniversiteyi bitirdikten sonra en büyük amaçları düzgün bir iş bulmak olan üniversite öğrencilerinin iş bulunması en kolay bölüme yönelmesini sağlıyor. Üniversite öğrencileri tercih edeceği bölümü daha fazla araştırıyor. Bundan 20 yıl öncesinde eğitimi iki yıllık olan ve çoğu zaman ikinci basamak sınavı kazanmadığı ya da ideallerinde olduğu için sınıf öğretmenliğini seçen öğrenciler artık yok denecek kadar az. Onların yerine ideallerin yerini hemen iş bulabilmek alıyor ve üniversite adayları sınıf öğretmenliği, rehberlik ve psikolojik danışmanlık gibi bölümleri ilk başa yazıyor. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bölümlerinin tercihleri ise giderek daha düşük başarı sıralarından öğrenci alıyor. Bir başka anlatımla daha az başarılı öğrenciler artık İİBF'ne geliyor. ÇEEİ bölümlerini seçen öğrencilerin başarı sırası ise giderek geriliyor.

Üniversite arzı artıyor. Üniversite talebi ise, arzından daha az artıyor. Örneğin 1998 yılında ÖSS'ye giren öğrenci sayısı, 1.317.410, tercih gönderen sayısı, 703.554, yerleşen sayısı ise 236.960'dı. Kontenjan sayısının tercih gönderene oranı %36 idi. 2010 yılında ise birinci basamak sınavına 1.487.626 aday girmiş, 1.104.763 kişi tercih göndermiştir. 2010 yılında lisans ve ön lisans kontenjan toplamı 671.804, kontenjanın tercih gönderene oranı ise %60'dır (www.osym.gov.tr (Erişim Tarihi:04.09.2010) adresindeki 1998 ve 2010 basın bültenlerindeki verilerden hesaplanmıştır). Bunun sonucunda üniversitelerin boş kontenjan sayısı da hızla artıyor.

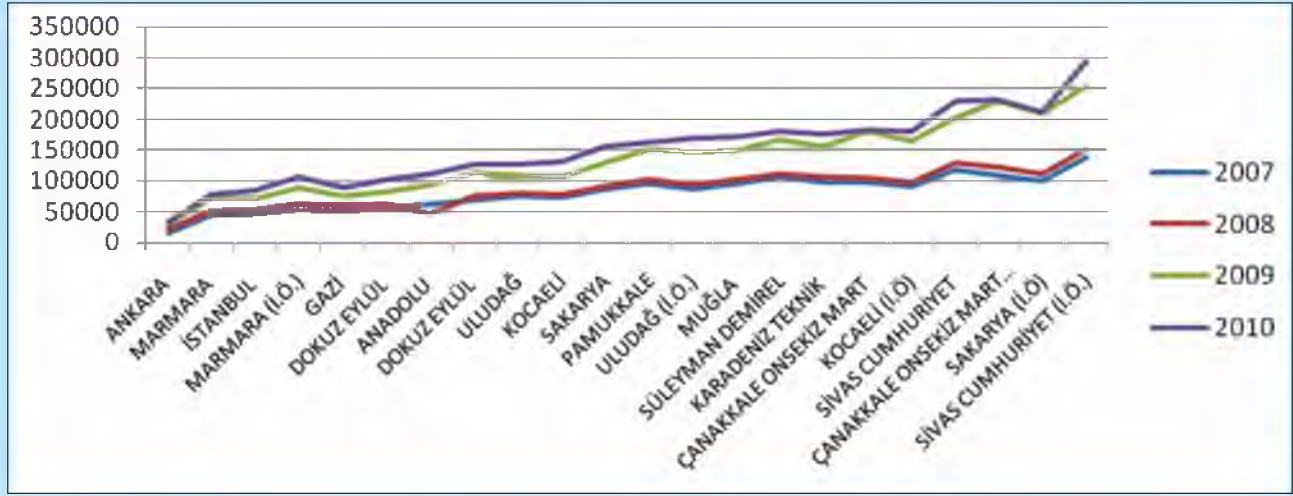
Tablo 1'de 2009 yılı itibarıyla İİBF'ndeki bazı bölümlerin tercih, puan, kontenjan ve kontenjan başına tercih sayıları verilmiştir. Diğer bölümlerle karşılaştırıldığında ÇEEİ bölümleri İktisat bölümünden sonra en düşük puanlı öğrencileri almaktadır. Bununla beraber, ÇEEİ bölümleri bulunan fakültelerde, kontenjan başına tercihin en yüksek olduğu bölümler, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ile ÇEEİ'dir. Bu durum, ÇEEİ bölümlerinin tercih edilebilirlik durumunun iyi olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla beraber gelen öğrencilerin başarı sıraları (ya da puanları) diğer bölümlere göre daha düşük kalıyor.

Tablo: 1 İİBF'ndeki Bazı Bölümlerin Tercih , Puan, Kontenjan ve Kontenjan Başına Tercih Sayıları, 2009

	Tercih Sayısı	Kontenjan Sayısı	Kontenjan Başına Tercih	Fakültelerde Sınavı Kazananların En Düşük Puanları Ortalaması	ÇEEİ Bölümleri Bulunan Fakültelerde Sınavı Kazananların En Düşük Puanları Ortalaması	Kontenjan Başına Tercih
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	38676	1405	28	309,388	312,074	21
Kamu Yönetimi	144153	5535	26	284,125	293,293	21
Maliye	119759	5235	23	289,059	292,273	20
İktisat	259354	12231	21	286,089	289,591	18
ÇEEİ	50553	2451	21	290,798	290,798	21
Uluslararası İlişkiler	52601	2749	19	308,515	307,86	
İşletme	258924	14129	18	276,481	292,787	13



Şekil 1 ÇEEİ Bölümlerine En Düşük Puanlı Giren Öğrencilerin Başarı Sırası 2009



Kaynak: ÖSYM 2009, www.tercih.tv (Erişim Tarihi:05.09.2010)

Şekilden de anlaşılacağı üzere giderek daha az başarılı öğrenciler ÇEEİ bölümlerini tercih ediyor. 2007 yılında bölüme en son giren öğrencinin başarı sırası (Cumhuriyet Üniversitesi) 139.000 iken bugün söz konusu sıra 294.000'e gerilemiş durumdadır. Bir başka anlatımla üniversitelerde yeni bölümlerin kurulması, kontenjanların hızla artması ÇEEİ talep eğrisinin grafik üzerinde sola kaymasına bir başka anlatımla yüksek puanlı öğrenci talebinin azalmasına yol açıyor.

Vakıf Üniversiteleri ise daha cazip iş fırsatları ve burs olanakları sunarak, yetenekli öğrencileri kendisine çekmeyi başarıyor. Öğrenciler kamuda kariyer mesleklerde çalışabilmek için girecekleri sınavlarda (Kamu Personeli Seçme Sınavı-KPSS) sınavlarını kazanabilecek ve en çok soru gelen alanları da tercih etmeyi (İktisat, Maliye İşletme) ihmal etmiyor. Maalesef yetersiz tanıtımın da etkisiyle, öğrencileri yönlendiren ve ÇEEİ bölümlerinden haberleri dahi olmayan rehber öğretmenler İİBF'ye kayıt olmak isteyen öğrencileri İşletme ve İktisat gibi bölümlere yönlendiriyor.

2- Türkiye'de Sosyal Sorunlara Yönelik Daha Fazla Sosyal Politika Üretmeye İhtiyaç Var

Tüm bunlardan da öte, emeğin GSMH' dan hak ettiği payı alabilmesi ve refahın artırılabilmesi için daha fazla amprik çalışmaya ihtiyaç var. Özellikle sendikaların toplu sözleşme ya da toplu görüşmelerde daha bilimsel kanıta dayalı somut verilerle sözleşme ya da görüşme masasına oturması önem kazanıyor. Ya da sosyal koru-

ma harcamalarının artmasının ortaya çıkartacağı refah artışının ortaya iyi konması gerekiyor. İşsizlerin ya da güvencesiz eğreti işlerde çalışanların durumlarını inceleyen, sorunlarını ortaya koyan, çözüm öneren ve kanun yapıcılara yön gösteren çalışmaların sayısının artırılması gerekiyor. Kadının işgücüne katılım oranını arttıracak, toplumda uğradığı görünen ya da görünmeyen ayrımcılığı ortadan kaldıracak politikalara daha fazla ihtiyaç duyuluyor. Gençlerin, engellilerin, yoksulların sorunlarına dönük daha fazla sosyal politika önerisi üretmek gerekiyor. Sosyal politikanın uluslararası normlarının daha iyi anlaşılması iç hukuka aktarılmasına yönelik çalışmalar açısından önem kazanıyor. Sosyal harcamaların yoksulluk üzerindeki etkisinin, hedef gruplara ulaşıp ulaşmadığının araştırılması ve daha etkin sosyal koruma modellerinin geliştirilmesi gerekiyor. Yüksek oranlı işsizliğin, yapısal olduğu ülkemizde, tarımda çözülen ve kente göç eden işgücünün nitelikli hale getirilmesi mesleki eğitimi gerekli kılıyor. Sanayide ise değişen üretim şekillerine göre işgücünün eğitimi öne çıkıyor. Bugün, İİİİ Kurulları geçmişe oranla, daha aktif kılınmış durumdadır. İllerde belirli periyotlarla hangi mesleklere talep olduğunun araştırılması ve buna göre yeni mesleki eğitim kurslarının açılması ihtiyacı ortaya çıkıyor. Söz konusu durum ÇEEİ'nin ilgi alanına giriyor. Belirtilen konular Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerini tercih edilebilirliğini arttıracak şekilde, ama bölümlerin kuruluşundaki temel felsefeden uzaklaşmadan yeniden eğitim öğretimi yapılandırmayı gerektiriyor.

3- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim Kanunu

Bütçenin 5018 sayılı Kanun çerçevesinde üniversite birimlerinin stratejik hedefleri ve performansları ölçüsünde dağıtılmasının planlanması öngörülmüyor. 5018 sayılı kanunla getirirken yeni sistemin sadece mali değil bir yönetim modeli olduğu vurgulanıyor. (Yılmaz, Kesik, 2010:160). Üniversitelerin stratejik plana koydukları hedeflerin birim ve personel performansları ile de eşleştirilmesi gerekiyor (Yılmaz, Kesik, 2010:158). ÇEEİ bölümlerinin kendi üniversitelerinin ve fakültelerinin belirledikleri stratejiler çerçevesinde eğitim öğretimi yeniden yapılandırması öne çıkıyor.

4- Bologna Sürecinde Üniversitelerin Yeniden Yapılanması

Bologna sürecinde, Avrupa Yükseköğretim alanı yaratılması, bunun sonucunda söz konusu bölge içindeki kişilerin çalışmak ya da öğrenim görmek amaçlı dolaşımının kolaylaşması hedefleniyor (YÖK, 2010). Bunun için üniversitelerin öğretim süreçlerini yeniden yapılandırmaları isteniyor. Program yeterliliklerinin belirlenmesi için Program amacının, program amacına uygun program çıktılarının belirlenmesi, buna ilişkin ders çıktılarının oluşturulması gerekiyor (Atalay, 2010, Atalay vd, 2010). Olası program çıktılarının Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olması gereki-

yor (Atalay vd.,2010). Bu çerçevede ÇEEİ bölümlerinin program amaçlarının oluşturulduktan sonra, amaca uygun program çıktılarının ve bunlarla irtibatlı ders çıktılarının oluşturulması gerekiyor. Kuşkusuz bu süreç uzun ve yorucu bir çalışma dönemini gerektiriyor.

DÜNYA'DA ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ EĞİTİMİ NASIL?

Dünya'da doğrudan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri adını taşıyan bölüm fazla değil.

Eğitim, öğretim genellikle iktisat ya da sosyal politika bölümlerinde ya da fakültelerinde sürdürülmektedir. A.B.D., Çin ve Almanya'da benzer adlarla fakülte ya da bölümler bulunmaktadır. Tüm örnekleri incelemek, elbette ki bu çalışmanın sınırlarını aşıyor. Bununla beraber aşağıda bunlardan ikisinin eğitim öğretim yapısına ve içeriğine kısaca yer verilmiştir.

1- A.B.D.'de Cornell Üniversitesi Endüstri ve Çalışma İlişkileri Fakültesi'nde "Çalışma İlişkileri, Hukuk ve Tarih", "İnsan Kaynakları Çalışmaları", "Uluslararası ve Karşılaştırmalı Çalışma İlişkileri", "Çalışma Ekonomisi", "Örgütsel Davranış", "Sosyal İstatistik" adı altında altı bölüm bulunmaktadır (Bkz. www.ilr.cornell.edu Erişim Tarihi:05.09.2010). Fakülte'de verilen bazı dersler bölümlere göre aşağıda gösterilmiştir.

Bölüm	Bazı Dersler
Çalışma İlişkileri, Hukuk ve Tarih	Birleşik Devletler Çalışma İlişkileri Tarihi'ne Giriş, Çalışma ve İstihdam Hukuku, Toplu Pazarlık, Tarihsel Perspektifte Hizmet Sektörü ve İşçiler, Tartışma ve Müzakere, Amerika'nın Yapılanması, Kamu Politikası ve Ekonomik Gelişme, İnsan Hakkı Olarak Çalışma Hakkı, Özgür Olmayan Emek: Serfler, Köleler Spor Sektöründe Toplu Pazarlık, Endüstri İlişkileri Sistemleri Teorileri, Düşük Ücretli İşçiler ve Hukuk, Özel Konu: Çalışma Hakemliği Uygulamaları, Toplu Pazarlık Görüşmeleri Simülasyonu, Kamu Çalışanları ve Kamu Politikası, Çalışma Araştırmalarına Giriş
İnsan Kaynakları Çalışmaları	İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Geliştirme:Teori, Uygulama, İşçi Eğitimi ve Gelişimi, Girişimcilik ve Küçük İşletmeler, İnsan Kaynakları, Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Liderlik Gelişimi, Küreselleşme ve İnsan Kaynakları Stratejileri
Uluslar arası ve Karşılaştırmalı Çalışma İlişkileri	Küresel Ekonomide Çalışma, Emek, Sermaye, Küreselleşme Altında Sosyal Politika, Sosyal Diyalog, Sendikalar İklim Koruma ve Sürdürülebilirlik, Karşılaştırmalı Çalışma Hukuku, Uluslar arası Çalışma Hukuku.
Çalışma Ekonomisi	Çalışma Ekonomisi, Uygulamalı Ekonometri, İstihdam ve Ücretin Ekonomisi
Örgütsel Davranış	Örgütsel Davranışa Giriş, Örgütsel Kültür, Çalışma Motivasyonu, Örgütsel Davranış, Yaratıcı Yönetim, Liderlik ve Motivasyon Teorileri, Gruplarda Davranışma
Sosyal İstatistik	İstatistiğe Giriş, Sosyal Bilimlerde İstatistiksel Yöntemler I-II, Hukuk ve Politikada İstatistik Uygulamaları, İstatistik Yazılım Programları



2- Çin'de 1983 yılında kurulan Çalışma ve İnsan Kaynakları Fakültesi'nde "Çalışma Ekonomisi ve Çalışma İlişkileri", "Sosyal Güvenlik", "Organizasyon ve İnsan Kaynakları" adlarında üç ana bölüm bulunmaktadır(Bkz. www.lhr.ruc.edu.cn/en Erişim Tarihi:05.09.2010).

Bölüm	Bazı Dersler
Çalışma Ekonomisi ve Çalışma İlişkileri	Çalışma Ekonomisi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Çalışma İlişkileri, Ücret Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sosyal Güvenlik Sosyal Sigorta, Örgütsel Davranış, Sosyal Psikoloji, İş Sağlığı ve Güvenliği, İktisadi Oyun Teorisi, Personel Ekonomisi
Sosyal Güvenlik	Sosyal Güvenlik, Sosyal Politikalar, Sosyal Sigorta, Sosyal Güvenlik Fonları, Ücret ve Refah, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku,
İnsan Kaynakları ve Organizasyon	İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Analizi, Performans, Ödül ve Performans Yönetimi, Çalışma Politikası Analizi, Personel İlişkileri Yönetimi, Personel Refahı Yönetimi, Ücret Yönetimi

Kaynak: <http://lhr.ruc.edu.cn/en> Erişim Tarihi:05.09.2010

Ayrıca Michigan Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Fakültesi(<http://hrlr.msu.edu>), California Berkeley Üniversitesi'nde Çalışma İlişkileri Enstitüsü (www.irl.berkeley.edu), Almanya'da ise Bremen Üniversitesi bünyesinde Çalışma İlişkileri Enstitüleri bulunmaktadır.

ÖĞRETİMİ YENİDEN PLANLARKEN NE YAPMALI? NEREDEN BAŞLAMALI ?

Her şey eskisinden daha hızlı değişiyor ve geliyor. Bu değişim sürecinden özü kaybetmeden, temele insanı, en kutsal değeri "emeği" alan politika üretimi ve öğretiminin vazgeçmeden bir yön bulabilmek gerekiyor. Aksi halde bu değişim rüzgarında başkalarının belirlediği politikalarla bir yana savrulma olasılığı artıyor. Bu noktada TÜRK-İŞ' in bu dosya konusunun önemi artıyor. Burada başlatılan sürecin ÇEEİ Bölümler toplantılarında da devam ettirilmesi gerekiyor. Aşağıda konu ile ilgili önerilerimizi ortaya koymaya çalışacağız.

1- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri'ne Olan Talebi Arttırmak ve Nitelikli Öğrencileri Bölümlere Çekmek ve Mezunları İstihdam Edilebilir Kılmak

Bölümlere olan talebi arttırabilmek için öncelikle bölüm mezunlarının kamu, sendika ve özel sektördeki iş olanaklarını arttırabilmek gerekiyor. Kamu Personeli Seçme Sınavı'nda (KPSS) Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) müfettişlik sınavlarında Çalışma Ekonomisi ve

Endüstri İlişkileri bölümü puanının dikkate dahi alınmaması, SGK'nın geçen yıllardaki personel alımında ÇEEİ bölümlerini göz ardı ederek "Türkçe Öğretmenliği", "Kimya Öğretmenliği" gibi öğrenim hayatında hiç sosyal politika, hukuk eğitimi almamış kişilerin atanmasına imkan tanınması, kendi bölümlerimizin kamuda tanıtımlarının yeterince yapılamadığını gösteriyor. Bununla beraber söz konusu durumun son yıllarda değiştiği ve memur alımında alan sınırlandırmasına gidilmiş olması da göz ardı edilmemelidir.¹ Ancak uzman ya da müfettişlik gibi uzman personel alımında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bağlı ve ilgili kuruluşlarının sınavlarında ÇEEİ müfredatına yeterince ağırlık verilmiyor. Süleyman Demirel Üniversitesi ÇEEİ bölümünün yaptığı araştırma Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) belirli başlı birimlerince yapılan kariyer sınavlarında Çalışma Ekonomisi bölümünden soru cevaplama zorunluluğunun bulunmadığını gösteriyor. Söz konusu çalışmaya göre, ÇSGB, Müfettiş Yardımcılığı, ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Uzman Yardımcılığı, ÇSGB, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigorta Uzman Yardımcılığı, ÇSGB, Eğitim Uzman Yardımcılığı Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü kariyer sınavlarında Çalışma Ekonomisi bölüm sorusunun ağırlığı sıfır (SDÜ, ÇEEİ 24.03.2010 tarihli Bölüm Kurulu Kararı, Kişisel İletişim). Belirtilen nedenle, belki öncelikle söz konusu kurum ve kuruluşlara bölümü ve içeriğini tanıtmak gerekiyor.

Sosyal politika alanındaki kamu kurumlarının (SGK, İş-Kur, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu,

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları) personel eksikliği her zaman gündemdedir. Söz konusu kurumların diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında nitelikli eleman açığı yüksek seviyelerdedir. Önümüzdeki yıllarda bu alanlarda personel alımının artması beklentisi bulunmaktadır.

Bir diğer iş alanı sendikalar. İşçi sendikalaşma oranlarındaki ve üye sayısındaki azalmaya karşılık, memur sendikalarına üye sayısı giderek artıyor. Sendikaların toplu sözleşme masasında kendilerini güçlendirecek ÇEEİ mezunlarına işe alımda öncelik vermeleri gerekiyor. Sendikaların örgütlenme çabalarının sonuca ulaşılmasında uzman personelle çalışmanın öneminin daha fazla farkına varması gerekiyor.

Özel Sektör

Sürekli değişen iş ve sosyal güvenlik mevzuatı, işverenler ve çalışanlar açısından sürekli takibi zorunlu kılıyor. Söz konusu alan serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin zamanlarının yetemediği kadar geniş bir mevzuata dayanmaktadır. Bu nedenle iş, sosyal güvenlik, hatta iş sağlığı ve güvenliği alanlarında alana özel yetişmiş uzmanların varlığı şarttır. Hatta söz konusu sosyal güvenlik alanında Düzce Üniversitesi, iş sağlığı ve güvenliği alanında ise sekiz üniversitede dokuz ayrı program hizmet vermekte ve belirtilen alanlarda kalifiye ara eleman yetiştirmektedir. Ekonomi büyüdükçe ve kurumsallaştıkça özel sektörün personel mevzuatına hakim kişileri istihdam talebi artma eğiliminde olacağını tahmin edebiliriz. Ancak bu konuda kamuoyundaki duyarlılığın artırılması da gerekiyor.

2- Bölümün Amaçlarını ve Çıktılarını Belirlemek

Eğitim öğretim planlamasında bir diğer alan ÇEEİ bölümlerinin amaç ve program çıktılarının belirlenmesi olmalıdır. Eğitim öğretim planlaması her üniversiteye göre farklılık gösterebilir. Ancak Bologna süreci ders çıktıları ile bölüm amaç ve çıktılarının örtüşmesini talep ediyor. Bir başka anlatımla tıpkı meslek standartlarında olduğu gibi, ÇEEİ bölümleri için de mezunların neleri öğrendiklerini, mezun olduklarında mevcut bilgileri ile neleri yapabileceklerini belirlemek gerekiyor.

Her bölümün kendi bölüm çıktısına uygun program yapması, elbette ki, bölümün temel felsefesinden uzaklaşmayı gerektirmez. Temele insanı, emeği alan, çalışma yaşamını insana yaraşır hale getirmeyi koymanın en önemli adım olduğunu düşünüyoruz. Bu temel noktadan sonra özel sektöre, kamu sektörüne ve sendikalar ve sivil toplum örgütlerine nitelikli çalışanlar yetiştirilebilir. Ancak belirtilen amaçlara ulaşabilmek için seçmeli

dersler ve yan dal programları da açılabilir. Öğrencilerin başka bölümlerden ders alabilmeleri, diğer bölümlerin de ÇEEİ bölümlerinden ders alabilmeleri olanaklı hale getirilebilir.

Sosyal politikanın uluslar arası boyutlarının (uluslar arası sözleşmelerin, yargı kararlarının iyi bilinmesi iç hukuka aktarılmasının ancak etkili bir sosyal politika eğitimi ile mümkündür. Bu noktada yetişecek öğrencilerin en az bir yabancı dile iyi derecede hakim olmaları önem taşımaktadır.

Öğrencilerin özel sektöre yönelmeleri halinde personel servislerinde uzman, yönetici vb. pozisyonlarda iş bulmaları olasılığı yüksek. İş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatının giderek karmaşık hale gelmesi ve her gün takibinin zorunluluğu, ÇEEİ bölüm mezunları açısından fırsat olarak görülebilir. Bu nedenle iş ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili derslerin uygulamaya dayalı olarak verilmesi, öğrencilerin sorunları çözme kapasitesinin artırılması açısından önem taşıyor. Yine çalışma yaşamında işverenle çalışan arasında yaşanan sorunları en aza indirgeyecek, çalışanın iş tatminini, motivasyonunu ve verimini arttıracak alanlarda çalışma psikolojisi, örgüt psikolojisi gibi derslerin önemi de ortaya çıkıyor.

Bir sosyal politikacının gerçekten içinde yaşadığı toplumun sorunlarına çözüm bulabilmesi için öncelikle toplumu ve dinamiklerini iyi tanıması gerekiyor. Belirtilen nedenle, çalışma sosyolojisi derslerinin Türkiye'nin toplumsal yapısı ve çalışma hayatı dikkate alınarak irdelenmesi gerekiyor. Bununla beraber öğrencilerin Türkçe güncel ders materyalleri ile çalışma konusundaki olanaklarının artırılması gerekiyor. Belirtilen nedenle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümündeki tüm ana derslerle ilgili eğitim formasyonuna uygun ders materyallerinin üretilmesi derslerin verimliliğini arttıracak en önemli hususlar arasındadır.

Derslerin uygulamaya dönük olması, öğrencilerin güncel hayatta karşılaşacakları sorunları çözebilmeleri, dersin anlatımının hemen akabinde yapılacak küçük bir uygulama ile pekiştirilebilir. Derslerin teorik ya da pratik olmasına göre görsel materyallerle desteklenmesi (film, fotoğraf vb.) derslerin etkinliğini de arttırabilecektir. Yine dersin durumuna göre ders sorumlusunun yaratıcı drama uygulamalarını kullanması, öğrencilerin dersin içine katılması, derslerin verimliliğini arttıracak hususlar arasında sayılabilir. Lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrencilerin nitel ve nicel araştırma yöntemlerine hakim olmaları, SPSS gibi istatistik paket programlarını kullanabilmeleri, mezun olduktan sonra alanlarında sorun



tespiti ve çözüm üretilmesi konusunda diğer bölüm mezunlarından daha öne çıkmalarına neden olabilir.

ÇEEİ bölümlerinde sosyal politika (siyaset) ana bilim dalları kurulması gerektiği düşüncesindeyiz. Sosyal politika dersleri alandaki sorunlara çözüm üretecek şekilde lisans ve yüksek lisans düzeyinde uygulamalı olarak yapılabilir. Söz konusu uygulamalar lisans ya da yüksek lisans tez projesi olabileceği gibi, Avrupa Birliği'nin ilgili fonlarından da finanse edilebilir. Bunun için proje hazırlama teknikleri ile ilgili uygulamaya dönük derslerin müfredata eklenmesi yararlı olacaktır.

Ayrıca gelişen teknolojiye dayanarak, internet aracılığı ile çeşitli üniversitelerdeki öğretim üyeleri derslere, diğer üniversitelerdeki derslere konuk olabilir. Böylelikle öğrenciler, aynı konuya farklı pencerelerden bakabilme olanağını bulabilirler. Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş dünyasında izlenmeleri, bölüm mezunlarının başarılarının izlenmesi ve bunların duyurulması, bölümlerin üniversite sınavlarındaki tercih edilme oranını yükseltecektir. Bu nedenle her bölümün mezunlarının istihdam, işsizlik, ücret, yapılan iş ile alınan eğitim arasındaki bağlantı ve memnuniyet düzeyi gibi bilgilerini her yıl düzenli olarak toplamasının önemli olduğunu düşünüyoruz (Bu konudaki bir çalışma için bkz. Bozkurt, Emirgil, 2008).

SONUÇ

ÇEEİ bölümlerinin öğretimi yeniden planlarken öğretimi etkileyecek içsel ve dışsal faktörü dikkate almak gereklidir. Ancak unutulmaması gereken bir nokta var ki o da çalışma hayatının en kutsal değeri insandır. Bugün dünyada ve ülkemizde gelir dağılımındaki adaletsizlik, artan yoksulluk, işsizlik, eğreti işlerde çalışan yoksul çalışanlar, genç işsizler, işgücüne katılamayan kadınlar, işgücü piyasalarında kadın ile erkek arasında görünen ya da görünmeyen ayrımcılık, çalışma hayatında her zamankinden daha fazla sosyal politikaya ihtiyaç duyulduğunu gösteriyor.

Eğitim öğretim programlarını söz konusu sorunların çözümüne katkı verecek şekilde yeniden yapılandırmanın, bunu yaparken bölüm mezunlarına talebi arttıracak yukarıda saydığımız uygulamaların yaygınlaştırılmasının bölümlerin öğretim çıktılarının etkinliğini arttıracakı kanısındayız.

Notlar

- 15.12.2009 tarihli yeni sözleşmeli personel alımında kısmen dahi olsa bölüm sınırlandırmasına gidilmiş ve İİBF vb. fakültelerin ilgili bölümlerinden aranma şartı getirilmiştir. Bkz. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/IK> Erişim Tarihi:05.09.2010

Kaynaklar

- ATALAY, Süheyde, Müfit KÖMLEKSİZ, Bünyamin YURDAKUL, Alper BAŞBAY,(2010), Ege Üniversitesi Bologna Süreci Uyum Çalışmaları Program Çıktıları Ders Öğrenme Çıktıları Hazırlama Ve Öğrenci İş Yükü Hesaplama Kılavuzu, Nisan, <http://www.ege.edu.tr/pdf/bologna.pdf> (Erişim Tarihi:13.10.2010)
- ATALAY, Süheyda, (2010), Ege Üniversitesi Bologna Süreci Uyum Çalışmaları, 5-6 Mayıs
- <http://www.ege.edu.tr/index.php?lid=1&SayfaID=716&cat=detail> s (Erişim Tarihi:13.10.2010)
- BOZKURT, Veysel, Burak EMİRGİL (2008); "Mezunların Aynasındaki Biz: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Mezunlarının Üniversite Öğretimi Konusundaki Algıları ve İstihdam Süreçleri", 10. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi 23-25 Mayıs 2008, Pamukkale- Denizli.
- <http://hrir.msu.edu> Erişim Tarihi:05.09.2010
- <http://lhr.ruc.edu.cn/en> Erişim Tarihi:05.09.2010
- <http://lhr.ruc.edu.cn/en> Erişim Tarihi:05.09.2010
- <http://www.ilr.cornell.edu/studentservices/curriculum/upload/Fall-2010-Courses-Time-Room-Roster-26.pdf> Erişim Tarihi:05.09.2010
- <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/IK> Erişim Tarihi:05.09.2010
- <http://www.tercih.tv> (Erişim Tarihi:05.09.2010)
- MEB Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü (2010/a), Türkiye'de Yüksek Öğretim <http://yogm.meb.gov.tr/Yuksekogretim.htm> (Erişim Tarihi:02.09.2010)
- MEB, Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü, (2010/b) İstatistikler, <http://yogm.meb.gov.tr/istatistikler.htm>, (Erişim Tarihi:02.09.2010)
- ÖSYM (2009) İstatistikler <http://www.osym.gov.tr/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFD4AF1EF75F7A7968A41B0CF4CF22B64F> (Erişim Tarihi:31.08.2010)
- ÖSYM (2010), 2010-ÖSYS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Basın Bülteni, <http://www.osym.gov.tr/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF8DF7C92FCA5B4D0578C76BE6A7A023D3>, (Erişim Tarihi:04.09.2010)
- ÖSYM,(1998) Basın Duyurusu), <http://www.osym.gov.tr/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF1A9547B61DAFFE2A959FA69C48DF3D78> (Erişim Tarihi:04.09.2010)
- www.irl.berkeley.edu Erişim Tarihi:05.09.2010
- YILMAZ, H.Hakan, Ahmet, KESİK, (2010) Yüksek Öğretimde Yönetmelik Yapı ve Mali Konular: Türkiye'de Yüksek Öğretimde Yönetmelik Etkinliği Artırmaya Yönelik Bir Model Önerisi, Maliye Dergisi, Sayı:158, Ocak, Haziran, http://portall.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/158/07.H.Hakan.YILMAZ_Ahmet.KESIK.pdf (Erişim Tarihi:10.10.2010)
- YÖK, (2010), Bologna Süreci Nedir? <http://bologna.yok.gov.tr/index.php?page=yazi&c=1&i=3> Erişim Tarihi:13.10.2010)



Bu fotoğraf Ankara'da Olgunlar sokağının girişinde bulunan madenci heykelinin önünde çekilmiştir. 1992'de Metin Yurdanur tarafından yapılan heykel, Zonguldak'tan başlayan 100 bin kişinin katıldığı "Büyük Yürüyüş"ün tunçlaşmış biçimi olarak tasarlanmıştır.

“Maden kazasında ölmek kader olamaz. Öyle olsaydı bu kader Türkler için yazılmış olurdu.”

Mükellefiyet nedir?

Mükellefiyet eski bir kelimedir, zorunluluk ifade eder. Zonguldak'ta halk arasında bu işte kelleler gittiği için “kellefiyet” de denir. I. Mükellefiyet dönemi dediğimiz dönemde, 1867'de, Zonguldak diye bir yer yoktur aslında, var olan Karadeniz Ereğli, Devrek ve Bartın'dır. Sahilde kalan, Zonguldak diye kastedilen bölüm çalılık, bataklık, kimsenin uğramadığı bir yerdir.

1867 Dilaver Paşa Nizamname-si ile birlikte burada zorunlu çalış-

tırılma başlar. Nizamname'nin 21. maddesinde; “Ereğli Sancağı'nın 14 kazasından 13 ila 50 yaşındaki erkeklerin sağlam olanları ocakta kazmacı, küfeci ve direkçi olarak çalışmakla mükelleftir” der.

Biliyorsunuz Osmanlı sanayi devrimini geçirir. II. Mahmut döneminde Divanı Hatt-ı Hümayun diye bir belge açıklanır. Yenileşme hareketidir bu. Oradaki maddelerden biri “Yabancıya yabancı gözüyle bakılmayacaktır” şeklindedir. Çok ilginçtir ki, 1867 Dilaver Paşa Nizamnamesinin maddelerinden biri

de böyledir. Yabancıya yabancı denilmeyecektir, çünkü mükellefiyet köylüleri zorunlu çalışmaya tabi tutarken başlarında onların çavuşu, amiri konumundaki kişiler Sırp, Karadağlı, Dalmaçyalı taşocağı işçileridir. Zonguldak'ın köylerindeki insanlar da ameledir, işçidir. Burada böyle bir denge kurulmuştur. Sanıyorum bu denge o günün şartlarında kömür üretimini artırmak içindir. Belki Zonguldak'taki köylülerden amir yaparsak yeterli seviyede üretim yapamayız düşüncesinden olsa gerek diye düşünüyorum.

“Her kim ki çalışamaz duruma gele, eşeğe bindirilip köyüne gönderile...”



1960 yılında Zonguldak, Kozlu'da doğan yazar Metin Köse, bir madenci ailesinin çocuğu. Ailesinde ve çevresindeki herkes maden işçisi. Köse, 2010 Nisanında okuyucularla buluşturduğu “Mükellefiyet” isimli romanında, büyüdüğü çevrenin, gözlemlerinin ışığında, Zonguldak madenlerinden bir tarihsel kesit sunuyor.

1867 yılında Osmanlı'da kömür ihtiyacını karşılamak için madenlerde daha çok işçiye ihtiyaç duyulması üzerine, civar köylerden zorla getirilen erkeklerin ve ailelerinin dramatik öyküsünü anlatıyor. İnsanlık dışı koşullarda bu madenlerde 21 yıl çalıştırılan insanların yaşadığı dramı gözler önüne seriyor.

Dilaver Paşa Nizamnamesi ile başlatılan bu ilk “Mükellefiyet”, bir üçlemenin de ilk kitabı. Romanında söz ettiği kuyunun hemen yakınındaki bir mahallede büyüyen yazar, kendisini kitabın ana karakteri olan “Ahmet” isimli bir çocukla özdeşleştiriyor. Emile Zola'nın Germinal romanından çok etkilenen Köse, yöre insanı ve kültürünü de etkileyici tasvirleriyle okuyucuya sunuyor.

Köse ile, Mükellefiyet'i, Zonguldak'ı, yörenin sosyolojik yapısını ve maden işçilerinin yaşadığı zorlukları konuştuk.

1867'de II. Mahmut'la birlikte başlayan bu süreçte Osmanlı'nın acilen kömüre ihtiyacı var. II. Mahmut İngiltere'de bulunan Tabakat-ul Arz Cemiyeti'nin başkanını davet eder. Tabakat-ul Arz'ın bugünkü anlamı Jeoloji Derneğidir. Araştırmalar, incelemeler. Zonguldak'ta kömürün olduğu bilinmektedir zaten. Bunun üzerine bir üretim politikası geliştirirler. Çünkü Osmanlı sanayi devrimini yakalamak için buhar gemileri satın alır İngiltere'den. Ama aynı ülkeden kömür de almaya başlar, kendi topraklarında kömür varken. Bunun önüne geçmek için, biz bu topraklarda kömür üreteceğiz derler. Dilaver Paşa bölgeyi inceler. O dönemde halkın “kumpanya” dediği “company” yani şirketleri çağırırlar. Bir toplantı yapılır, ocaklar numaralandırılır. Bugünkü anlamda müteahhitte verilir ocaklar. Bu müteahhitin işçileri de Zonguldak'ın köylülerinden temin edilir. Bunun üzerine Dilaver Paşa, kömür üretimini artırmak için

100 maddelik Nizamname yayınlar. Bu Anadolu'da çalışma hayatını düzenleyen ilk Nizamnamedir. Ancak çok ilginçtir, Osmanlı'da Şura-ı Devlet yani Danıştay tarafından bu Nizamname kabul edilmez. Ama fiilen Zonguldak'ta uygulanır.

Kabul edilmemesinin bir nedeni var mı?

Net bir nedeni yok, bilmiyoruz. Osmanlı arşivinden bu Nizamnameyi istediğimde bana “Resmen böyle bir Nizamname yok” dediler. Ama Zonguldak'ta çok eski yıllardan beri bunu çevirerek sadeleştirenler var, değişik kitaplarda var.

Bu Nizamname hep resmi görüşle gündeme alınmıştır. Yani bu Nizamname geldi, şu kadar kişi çalıştı, kömür üretimi 30 bin okkadan 250 bin okkaya çıktı. Böyle bakılmıştır. Yani devletin resmi görüşü anlatılmıştır emek tarihinde Zonguldak'ta. Bir de işçilerin gözünden bakılmıştır. Ben bunu yapmak istedim.

Dilaver Paşa Nizamnamesi şunu getirmiştir: Muhtarlar köylerdeki erkekleri belirlemişler. Köyün nüfusu ikiye bölünmüş, birinci grup A grubu, ikinci grup B grubu. Bugün hala o gruplar devam eder. İlk grup Devrek'ten yürüyerek geliyor, barakalarda yatıyorlar, 12 gün boyunca kömür çıkarıyorlar. 12 gün sonunda köyden diğer grup gelip işe başlarken bunlar köye gidiyorlar. 12 gün köyde 12 gün madende, böyle bir döngü başlıyor. Bu insanlar 12 gün boyunca hiç yıkanmıyorlar. Böyle bir imkanları da yok zaten. Gece yaralarına kadar çalışıyorlar. Önemli olan üretim. Başlangıçta 30 bin okka olan kömür üretimi 21 yıl sonra 250 bin okka oluyor. Burada bir vakfiyet var. Üretilen kömürün bir kısmıyla Mekke'deki kandillerin yağlarının parası ödeniyor.

İlk mükellefiyet 21 yıl sürüyor. İnsanlar buradan kurtulabilmek için çok mücadele ediyorlar. Mağara gibi kuyulara sokuluyorlar zorla. 13 yaşında çocuklar çalıştırılıyor. Bu ağır koşullardan kurtulabilmek için bilerek ellerini, ayaklarını kesip çürük raporu alma derdine düşüyorlar. Çok acı çekmişler, çok zulüm var. Bu konuda devletin uygulaması çok sert. Hele 1940-48'de II. Mükellefiyet çok daha büyük bir utançtır.

Kitabın ilk bölümünde “kaderin bilinmezliğine” vurgu yapmışsınız, madenlerde yaşanan olaylar, kitabınızda yer alan karakterlerin yaşadığı acılar onların kaderi miydi?

Zonguldak'taki maden kazasıyla gündeme geldi kader konusu. Ben meseleye şöyle bakıyorum: Küçük bir çocukken şunu düşünürdüm, neden benim babam madenci, dedem niye madenci, dedemin babası niye madenci? “Bu bizim kaderimiz mi” sorusu hep vardı benim kafamda.

Orada aileler çocuklarına şöyle söyler: “Dersine iyi çalış, oku, ken-



dini kurtar, yoksa madene gidersin.” Bu anlamda bir kaderdir aslında, böyle bakarsanız konuya. Ama tabii ki maden kazasında ölmek kader olamaz. Hiçbir zaman öyle bir şey olamaz çünkü eğer öyle olsaydı Allah bu kadere Türkler için yazmış olurdu bir tek. Almanya’da böyle bir olay yok mesela. Çünkü tedbir alıyorlar.

Başlangıçtaki kader meselesinin geçtiği giriş kısmını yazmak için tam iki ay kaldırımlarda yürüyüp düşündüğümü itiraf etmeliyim. İnsanlar orada konuşurken “ocakta öldü” demez, “ocakta kaldı” derler, “grizuda kaldı” derler, “göçükte kaldı” derler. “Öldü” demezler asla. Bu benim çocukluğumdan beri dikkatimi çeken bir şeydir. Her şeyimiz kömürle il-

giliydi. Okulumuz Kömür İşletmesinin yaptırdığı okuldu. Yollarımızı belediye değil Kömür İşletmesi yapardı. Zonguldak Spor’un adı başlangıçta Zonguldak Kömür Spor’du. Bunun yanında her gün çevrenizde bir iş kazası görüyorsunuz madenle ilgili. İşçiler işe gidiyorlar üç var-diya. İnsan ister istemez “Bu bizim kaderimiz mi” diye bir düşünceye kapılıyor.

Kitabınızın ana karakteri “Ahmet” ile kendinizi özdeşleştiriyor musunuz?

Ahmet karakterinin yaşadığı olayların büyük bir çoğunluğu benim çocukluğuma aittir aslında. Orada çamurdan ev yapan, hayal dünyasında gözlemler yapan, baba-

sını grizudan sonra ocağın kapısında bekleyen benim. Çünkü ben babamı bekledim öyle. Orta birdaydım, 1971 yılının Şubat ayıydı. Sirenler çaldı. İnsanlar yalınayak kuyu başına koştular. Ben o yalınayak ağlayarak koşan insanların çaresizliğini gördüm. Babanız ocağın içinde. Yerden yukarı asansör çıkıyor, halk ona kafes der. O kafes geldiğinde makara dönüyor yukarıda görüyorsunuz. O gelirken sizin yüreğiniz ağzınıza geliyor. İçerden biri gelecek. Ya babam ölü gelirse korkusu... Bu bir travmaya döndü bende belki yıllarca. Orada ocaktan çıkarken çuvalın içine konmuş, üstü örtülmüş ceset parçalarını gördüm ben.

Patlamada parçalanmış...

O sahneyi kastediyorsanız, ben o sahneyi yazarken ağladım. Zaten üç sahneyi yazarken ağladım, o da onlardan biridir. Okuyanların da ağladığını biliyorum. Beni arayıp çok etkilendik diyenler oldu. Yani o Ahmet benim çocukluğumu anlatır aslında.

Bir bölümde Ahmet’e “Kıvırcık” dediklerinde Ahmet “Ben koyum değilim” diye itiraz ediyor defalarca ve her seferinde dayak yediği halde... Nedir bu “Kıvırcık” konusu?

Zonguldak’ta maden ocaklarında çalışan insanlara bu ifadeyi kullanırlar. Kıvırcık... Bu beni çocukluğumdan beri çok üzen bir ifadedir. Bunu çok araştırdım, çok inceledim, neden böyle söyleniyor diye. Bu, Dilaver Paşa Nizamnamesi ile başlayan ve sonrasında devam eden maden tarihiyle ilgili. Üretimi artırmak için insanları sıkıştırıyorlar, zorla madene sokuyorlar. 1867’de insanlar gönüllü olarak madene gitmiyor, 1940’da da gönüllü gitmiyorlar. Hatta II. Mükellefiyet döneminde madenden kaçanı “vatan haini” ilan ediyorlar. Bunların çoğunu biliyorum araştırdım.



Bunlar bu güne kadar neden yazılmadı, gün ışığına çıkmadı?

Zonguldak'ta emek tarihini işçinin gözünden anlatan edebi eserler çok azdır. Bu konuyla ilgili çok kitap vardır ama bizzat kazmayı kazanın, kömürü küfeyle taşıyanın gözünden anlatılanlar çok azdır. Zonguldak'taki insanlar köleleştirilmiştir. Bu insanlar sosyal hayattan, siyasi hayattan, ekonomik hayattan dışarıda kalmıştır. Çünkü iki tane mükellefiyet yaşamışlardır. Bu insanlar o kadar sindirilmiştir ki, koynuna benzetilmiştir, "kıvırcık" denmiştir.

İkinci kitabınızda bunları daha ayrıntılı anlatacağınız sanırım.

İkinci kitabı yazdığımda herhalde yer yerinden oynayacak. II. Mükellefiyet'te, 1940-48'de yine sopa var ama madenden kaçanların eşlerinin, kız kardeşlerinin rehin olarak götürülmesi var orada. Çok acı olaylar var.

Bu insanlar ne işçi, ne köylü. 12 gün köyde, 12 gün madende, sonra 15, sonra 30 olmuş. Şimdi 30 gündür mesela. II. Mükellefiyette 30 gün evdeler 30 gün madendeler. Bu insanlar öyle bir arada kalmışlar ki, sosyolojik olarak bu insanları tanımlayamıyorsunuz artık. Köylü de değiller, kentli de değiller. Mükellefiyet bilinmiyor Türkiye'de. Ben bunu anlatabilmeyi bir görev saydım. Çünkü burada yaşadım, büyüdüm. Beni burada konuşturan güç, babamın madende çalışmış olmasıdır. Aleksandr Sergeyeviç Puşkin'in "Goryukhino Köyü Tarihi" diye bir öyküsü vardır. Puşkin büyüdüğü köyle ilgili yazdığı öykü için "Ben bunu yazmakla büyük bir borcu yerine getirmiş oldum, artık huzur içinde ölebilirim" diyor. Yani o anlamda vicdanen çok rahatım bunu yazabildiğim için. Şimdi ikincisini yazıyorum. Çünkü çocukluğumdan beri bu beni çok rahatsız ederdi.

Bu kitap sizin yaşanan haksızlıklara karşı bir tepkiniz olarak mı ortaya çıktı?

Evet, öyle söyleyebiliriz. Çünkü ben bunun değiştirilmesi gerektiğine inanan bir insanım. Ben bir madenci ailesinin çocuğunun gözünden olayları anlatmaya çalıştım. Ahmet'in yaşadıkları, o Gasgas Kayasının yanındaki çobanlık yaptığı günler, grizu sonrası babasını beklemesi, korkuları... Bunlar hep benim yaşadığım korkulardı. Aynı zamanda bir yörenin yemekleri, adetlerini, düğünlerini de anlatmaya çalıştım. Özellikle şiveyle yazdım konuşmalarını. Şive, Denizli, Ödemiş civarındaki şiveyle aynıdır. Bu bölgenin insanları da Denizli bölgesinden gelmiş bir Yörük koludur.

Madenci ailesinin gözünden anlatmaya çalıştım. Çevremizdeki herkes madenciydi. 30 yıl geçti ama madende grizu patlaması olduğunda babamı beklerken, annemin gözyaşları içindeki bakışları hala gözümün önünden gitmez.

Ben inanıyorum ki madenci çocuklarının hepsinde bu derin izler vardır. Mesela bir sahne vardır kitapta. Zekeriya'nın ölümü, Zekük derler. O da babamdan dinlediğim gerçek bir olaydır. Bir de göçükte kalanların kazmanın arkasıyla "tık tık" taşlara vurarak kurtulmaları gerçektir. Ben bunu dinlerken babamın gözlerinin fal taşı gibi büyüdüğüünü hatırlıyorum.

Mesela bu en son Karadon'daki 33 işçinin grizuda kalmasında, orada bir çocuk şöyle bir ifade kullandı. "Anne üzülme, babamın elbiselerini koklarız." O çok etkileyici bir şeydir. Bu olayı yaşamış insanlar için o an hissettiğiniz şey... Günlük hayatta da görüyorsunuz Zonguldak'ta adamın eli, bacağı gitmiş kazalarda. Grizuda yanmış bir adam var, derisi kafatasına yapışmış. Çok garip bir şekli vardı. Bakamazdım ona, arkasından bakardım.

Mükellefiyetler insanların sosyal yaşamlarında ne tür etkiler yaratmış?

Burada yaşayanlar iki kez zorla sokulmuştur ocaklara. Birincisinde yirmi bir yıl, ikincisinde sekiz yıl. Mesela askerliğini burada yapanlar vardır. Asker işçiler vardır, mahkum işçiler vardır, çocuk işçiler vardır. 500-600 metre yerin altına girmişlerdir bu insanlar.

I. Mükellefiyet'te insanlar gün doğumundan gün batımına çalışırlar. İkinci Mükellefiyet'te insanlar kendilerine yapılan çok ağır uygulamalardan, sopadan, baskıdan dolayı ocakta kalmayı dışarıda kalmaya tercih ederler. 1967 yılında emekli olan bir maden mühendisinin anılarında da var bu. Dışarıya çıksalar dayak yeme ihtimalleri çok fazla olduğu için ocakta kalmayı işçiler daha güvenli buluyormuş. Ocaktan 8 saat sonra çıkmayanlara bir yevmiye ceza verilmeye başlanmış bunun için. Sonra bunların paraları düzenli verilmiyor. Eşkiyalar tarafından köye giderken soyuluyorlar. Bir dönem ücretler senetlerle verilmiş. Hem zorla çalıştırıyorlar hem para vermiyorlar. Senetler yüzünden tefecilik başlıyor o bölgede.

1965'te işçiler ayaklanırlar. Hak aramaya başlarlar. Çeşitli performans zamları uygulanmış adaletsiz bir şekilde. Kişilere göre seçme performans zamlarına tepki olarak, işçiler yürüyüşe geçerler ilk kez. Yılların patlamasıdır bu. Kozlu'da dispanserin önünde olur. Kimine göre siyasi tarafı da var bunun. Yürüyüşte jandarma yolu keser ve ateş eder işçilere. Mehmet Çavdar, Satılmış Tepe isimli maden işçileri hayatını kaybeder. Bunun dışında on işçi, sekiz jandarma yaralanır. Hemen İçişleri Bakanlığı ve Başbakanlık devreye girer. Bu olayla ilgili bir karar alınır, bu olayla ilgili haberlere yayın yasağı getirilir.



70

1930 - Tarlaağı

Kozlu Nam Mevkiinde Petri'nin ocağının şark cihetinin görünüşü



Balzac'ın "Köylüler" romanından kitabın girişinde bir sözü var, "Vücut çalışmaktan ezilince düşüncenin de arıtıcı etkisi yok olur." Şimdi artık yetişmiş, eğitim görmüş insanlar var.

Bu zorla çalıştırma politikası ne kadar sürmüştü?

Bakış açısı olayı yok saymak şeklindedir. 1940'lı yıllarda Maden İşçileri diye bir dergi çıkarılır. İşçilerin fotoğrafı çekilir, dergi kapağı için. Temiz, bakımlı, fularlı... Ayhan Işık gibi. O fotoğraftakiler işçi değil, Çalışma Bakanlığı'nın Ankara'dan getirdiği işçi kıyafeti giydirilmiş mankenlerdir. Gerçek fotoğraf öyle değildir. Devletimiz maalesef birçok yerde sorunu yok sayarak çözmeye

çalışmıştır. İşin üstüne gitmemiş, bu mesele nedir diye bakılmamıştır.

Rahmetli Bülent Ecevit'le bir röportaj yapmıştık. Zonguldak'ın köylüsü, madenciler onu çok severler, onun yeri çok ayrıdır. Ecevit'ten "sanduka" istemiş işçiler Zonguldak'ı ziyaretinde. Ecevit işçilere sabun dağıtmış. Bunu hiç unutmazlar. Gidin sorun bir köy kahvesine yaşlı birine sorun hala 'Ecevit bize sabun verdi' diye anlatır.

İkinci mükellefiyet ile ilgili romanınızı ne zaman okuyabileceğiz?

Yayınevi bu romanı çok beğendi. Kitabın arkasına Kemal Tahir, Yaşar Kemal çizgisinde çarpıcı bir roman

ifadesini kullandılar. Bu da benim için çok onur verici oldu. Çok sevindim, mutlu oldum. Ama bu bana yeni bir mesuliyet de getirdi. İkinci romanıma başladım. 1940-48 dönemini yazıyorum. Zaten yayınevimi de bunu istedi. Hatta bir üçleme olacak bu. Üçüncü de TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Şemsi Denizer'in başkanlığında yapılan Büyük İşçi Yürüyüşünü anlatacağım bir roman olacak. Önümdeki 3-4 yılımı buna ayırdım. Kitabın kapağına "Başmadenci babam Hasan Köse ve grizularda gözyaşlarıyla kuyubaşında bekleyen annem Şaziye Köse anısına..." yazdım. Kitabı babama gönderdim, o da çok duygulandı. Bu da benim için bir onurdur. Bu üçleme bittiğinde herhalde ben de Zonguldak'a borcumu ödemiş olacağım.



Toplu İş Sözleşmelerinde Tarafların Amacını Yansıtmayan Düzenlemeler (İlave Tediye - İkramiye)

71

Dr. Naci ÖNSAL

TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı
naciosal@turkis.org.tr

1.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde (müzakerelerde) taraflar uzlaştıkları bazı konuları amaçlarına uygun olarak düzenleyememektedirler. Bazen de düzenlemeleri mevzuata uymamaktadır. Her ikisinin nedenlerini bilgisizlik, özensizlik, yetersizlik, dikkatsizlik ve toplu iş sözleşmelerinde irade birliği sağlamada yaşanan güçlükler ile yorgunluk ve bezginlik gibi olumsuzluklara bağlamak mümkündür.

Bu şekilde düzenlenen maddelerin uygulamalarındaki hatalar ise ancak denetim elemanlarınca görülmesi halinde düzeltilebilmektedir.

İlave tediye ve ikramiye ile ilgili maddeler toplu iş sözleşmesi taraf-

larının sıkça hatalı, yetersiz, yanlış anlamaya açık düzenlemelerine tanık olduğumuz maddeler arasında bulunmaktadır.

Aşağıda ilave tediye ve ikramiye ile ilgili olarak kısa bir bilgilendirmeyi takiben, tarafları ve kapsadıkları işyerleri saklı tutulan değişik toplu iş sözleşmelerinden alınmış örneklerin değerlendirilmesi yapılacaktır.

2.

İlave tediye, 04.07.1956 tarihinde kabul edilen 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2'nci Maddesinin kaldırılması hakkında kanun uyarınca; Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum,

banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında yapılan ödemedir.

Kanunun 2. maddesine göre madden işletmelerinin yer altı işlerinde çalışanlara bu işlerde çalıştıkları süre ile orantılı olmak üzere bir ilave tediye daha ödenecektir.

Bakanlar Kurulu dilerse birinci ve ikinci maddeler gereğince yapılan ilave tediye dışı bir ilave tediye daha verebilmektedir.

İlave tediteler, işçilerin 26 günlük ücretleri tutarında, Bakanlar Kurulunca belirlenen tarihlerde ödenmektedir.

Bakanlar Kurulu 2010 yılı için Kanunun birinci maddesine göre yapılacak ilave tediye birinci



yarısının 29.01.2010, diğer yarısının 30.06.2010 tarihinde; Kanunun ikinci maddesine göre maden işletmelerinde yer altında çalışanlara yapılacak ilave tediyeinin tamamının 06.12.2010 tarihinde; kanunun 3. maddesine göre ödenecek ilave tediyeinin birinci yarısının 07.09.2010, ikinci yarısının ise 12.11.2010 tarihinde ödenmesini kararlaştırmıştır.

6772 sayılı Kanuna 1981 yılında eklenen ek madde 1 ile Kanun kapsamında olup ilave tediye almakta olan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile otuz günlük ücretleri tutarında en çok iki ikramiye ödenebileceği; ek madde 2 ile de 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebileceği düzenlenmiştir.

3.

6772 sayılı Kanunda 1981 yılında yapılan düzenlemeden sonra kamu kesimindeki işçiler, 26 günlük ücretleri tutarında iki ilave tediye, 30 günlük ücretleri tutarında da iki ikramiye alabilmektedirler.

İkramiyeler, sadece toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiş olması halinde ve düzenleniş şekline ve miktarına uygun olarak 60 günlük ücret ile sınırlı olmak üzere ödenebilmektedir.

Özel kesimde ise işçiler toplu iş sözleşmeleri ile 30 günlük ücretleri tutarında en çok dört (yer altında çalışan işçiler en çok beş) ikramiye alabilmektedirler.

Özel kesimde ödenecek ikramiyeler, toplu iş sözleşmelerinde düzenleniş şekline ve miktarına uygun olarak 120 günlük ücret ile sınırlı olmak üzere ödenecektir.

Örneğin her ay 10 günlük ücret tutarında ödenebileceği gibi (örnek madde 40) tamamı aynı tarihte de ödenebilir. Çalışılan süre ile orantılı olarak ödenebileceği gibi, belirlenen

ödeme tarihinde işyerinde çalışma koşuluna bağlanarak da (örnek madde 45) ödenebilir.

Özel kesimde, toplu iş sözleşmeleri dışında işverenlerin işçilerine ödemek isteyecekleri ikramiyeler ile ilgili bir kısıt bulunmamaktadır.

4.

Örnek Madde (36)'nın (A) fıkrasındaki "ikramiye" kelimesi yerine "ilave tediye" yazılmış olması gerekirdi. Zira 6772 sayılı Kanuna göre 52 günlük ücret tutarında yapılacak ödemenin adı ilave tediye.

MADDE 36- İKRAMIYE VE İLAVE TEDİYE:

A) Sendika üyesi işçilere her yıl 6772 sayılı yasa gereğince yılda 52 yevmiye tutarında ikramiye ödenir.

B) Ayrıca, Sendika üyesi işçilere 15 Mayıs 2007 tarihinde 26 yevmiye tutarında ve 15 Ekim 2007 tarihinde 26 yevmiye tutarında olmak üzere toplam $26 \times 2 = 52$ yevmiye tutarında ilave Tediye ödemesi yapılır.

C) 15.09.2006 Tarihinden sonra sendikaya üye olan işçilere 15 Mayıs 2007 tarihinde 6 yevmiye tutarında ve 15 Ekim 2007 tarihinde 6 yevmiye tutarında olmak üzere toplam $6 \times 2 = 12$ yevmiye tutarında ilave Tediye ödemesi yapılır.

"52 gün" yazılmış olması da doğru değildir. 26 günlük ücret tutarındaki ikinci ilave tediye Bakanlar Kurulu vermeyebilir. Bu olasılıkta 6772 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmesinin maddesi çelişir hale gelecektir.

"Sendika üyesi işçilere ilave tediye verilir" yazılımı da doğru değildir. 6772 sayılı Kanun gereği ilave tediye sendika üyesi olsun-olmasın tüm işçilere ödenecektir.

(B) fıkrasında 15 Mayıs ve 15 Ekim tarihlerinde sendika üyesi işçilere 26 günlük ücretleri tutarında 2 ikramiyenin ödenmesi düzenlenmek

istenmiştir. "İlave Tediye" ibaresinin yerine "ikramiye" yazılmış olması gerekirdi. Hiç kuşkusuz ikramiyeler 30 günlük ücretin altında da belirlenebileceği için 26 günlük ücret üzerinden 2 ikramiye düzenlenmiş olmasında hata yoktur.

(c) fıkrasında ise; belirlenen bir tarihten sonra işyerine girmiş yeni işçilere $6 \times 2 = 12$ günlük ücretleri tutarında ikramiye verilmesi düzenlenmek istenmiştir. Ancak yine "ikramiye" yazılması gerekirken "ilave tediye" yazılmıştır.

"Tediye" ve "ödeme" kelimelerinin birarada kullanılmış olması da bir yazılım hatasıdır.

Ayrıca işçilerin ayrılarak farklı gün sayıları üzerinden ikramiye ödenip ödenemeyeceği de iş hukukunda tartışmalı bir konudur.

MADDE 47- İlave Tediye:

İşbu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren tüm işçilere 6772 Sayılı Kanun esaslarına göre yılda iki maaş ikramiye (Ücret+Kıdem Zammı) ödenir.

Ayrıca tüm işçilere 60 günlük çıplak ücret+kıdem zammı tutarında ilave bir ikramiye ödenir. Bu ilave ikramiye ikiye bölünmek suretiyle, birinci bölümü Şubat ayının ilk 15 günü içerisinde, ikinci bölümü ise Eylül ayının ilk 15 günü içerisinde ödenir.

Örnek Madde (47)'nin birinci fıkrasında da ilave tediye düzenlenmiştir. "İki maaş" ifadesi doğru değildir. "Maaş" ülkemizde memur ücretinin adıdır. İlave tediye maaş üzerinden değil, 26 günlük ücret üzerinden ödenir.

Kanunun 4. maddesinin "Aylık istihkakların hesabında fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediye nazarı itibara alınmaz" düzenlemesi karşısında bordroda ayrı bir kalem olarak gösterilerek ödenen "kıdem zammının" ilave tediyeinin



hesaplanmasında dikkate alınıp alınmayacağı da tartışma konusudur.

Maddenin ikinci fıkrasında Şubat ve Eylül aylarında iki ikramiye ödeneceği düzenlenmiştir. İkramiyeler toplu iş sözleşmeleri ile belirlendiği için kıdem zammının hesaba dahil edilmesinde bir sorun bulunmamaktadır. “60 günlük ücret tutarında ilave bir ikramiye” yazılımı ise doğru değildir. 6772 sayılı Kanunun düzenlemesi gereği bir ikramiye 30 günlük ücreti aşamaz. İkramiyeyi 60 günlük ücret tutarında bir miktar olarak düşünmek ve yazmak yoluyla Kanunun 120 gün sınırını dolanmak mümkün değildir. Hiç kuşkusuz maddede bu amaçlanmamıştır.

MADDE 48- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

a) 6772 sayılı kanun gereği verilen 52 günlük ücreti tutarında İkramiye Bakanlar Kurulunun açıkladığı tarihlerde ödenir.

b) Bu ilave tediye ile ikramiyelerden işçiler çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

c) İşyeri ile ilişkileri devam eden SSK dan iş görmezlik ödeneği alan hasta raporlu sendika üyesi işçiler Bu ilave tediye ile ikramiyelerden işyerinde çalışmış gibi aynen yararlanırlar.

Örnek Madde (48)’in (a) fıkrasında ilave tediye düzenlenmiş; ancak “ilave tediye” yazılması gerekirken “ikramiye” yazılmıştır. “52 günlük ücret” ibaresi için yukarıda örnek madde (48/A) için yazılanlar geçerlidir.

(b) fıkrasında “ilave tediye ve ikramiye” ifadeleri birlikte yazılmıştır. Ancak maddede ikramiye düzenlenmesi bulunmamaktadır. Keza (c) fıkrasında da “ikramiye” kelimesi gereksizce yazılmıştır.

İlave tediye yararlanma koşullarını Kanunun düzenlemesi dışında değiştirmek mümkün değildir.

“Orantılı yararlanma” Kanunun düzenlediği koşullardan birisidir.

MADDE 40- İKRAMIYE:

İşbu sözleşmenin imzası tarihinde işyerinde iş sözleşmesi devam eden taraf sendika üyesi işçilere her bir sözleşme yılı için toplam 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir ve bu ikramiye 120 yevmiye/yıl esası üzerinden her ay 10 yevmiye olarak ücretlerle birlikte yan kolonda gösterilmek üzere ödenir.

Sözleşmenin imzası tarihinden sonra işe giren ve sendikaya üye olan işçilere, bir sözleşme yılı için 72 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir ve bu ikramiye 72 yevmiye/yıl esası üzerinden her ay 6 yevmiye olarak ücretlerle birlikte ve yan kolonda gösterilmek üzere ödenir.

İşe yeni giren işçilerin ikramiyeye hak kazanabilmesi için 4 ay tam aylık çalışma süresini doldurmuş olması şarttır.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde üyeye ay içinde çalıştığı süre dikkate alınarak kıstelyevimli ikramiye tahakkuk ettirilir.

İkramiye tahakkukunda tahakkuk anı ve çıkış anındaki yevmiyeler esas alınır.

İKRAMIYE:

Madde 45- Sendika üyelerine 15 Şubat, 15 Haziran, 15 Ağustos, 15 Kasım tarihlerinde birer aylık ücretleri tutarında ikramiye verilir.

İkramiyelerin ödenmesi tarihlerinde işyerinde henüz üç ay çalışmamış bulunanlara ikramiye ödenmez.

MADDE 43: İKRAMİYELER

Sendika üyesi işçilere, 1. yılda 60 günlük brüt ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu ikramiye Nisan ve Ekim aylarında 30’ar günlük ücretleri tutarında olmak üzere iki bölüm halinde ödenir. Sözleşmenin ikinci yılından itibaren yılda 70 günlük ikramiye verilir. Bu ikramiye Nisan ve Ekim ay-

larında 30’ar günlük, her yıl Ağustos ayının 2. yarısında 10 günlük brüt ücretleri tutarında ikramiye ödenir. İşe yeni girenlere veya işten ayrılanlara, işyerinde çalıştıkları süre ile orantılı olarak ikramiye tahakkuk ettirilir.

Örnek Madde (43) toplu iş sözleşmesinin birinci yılı için 30 günlük ücretler tutarında iki ikramiye düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında toplam ikramiye gün sayısı 10 gün artırılmış; 10 günlük ikramiyenin ödeme tarihi de ayrıca belirlenmiştir. Maddenin üçüncü cümlesindeki “her yıl” ifadesi ile ne amaçlanmıştır? Toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde 30 günlük ücretleri tutarında 2 ikramiyenin ödenmesi durdurulacak ve sadece 10 günlük ücret tutarındaki ikramiye mi ödenmeye devam edilecektir? Hiç kuşkusuz toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde toplam 70 günlük ücret tutarındaki ikramiyeler 30 + 30 + 10 günlük ücretleri tutarında 3 parça halinde ödenmeye devam edecektir (2822/6).

5.

Yukarıda değerlendirilen Örnek Maddeler “giriş” bölümünde söylediklerimizi doğrulamaktadır. Ancak haksızlık yapmamak için 6772 sayılı Kanunun dilinin eskiliğinin, düzenleniş şeklinin de yapılan hatalar üzerinde etkili olduğunu söylemek gerekir. Kanunun 2. ve 5. maddelerinde madenlerde yer altında çalışan işçiler için düzenleme yapılmıştır. Ancak 1981 yılında Kanuna eklenen Ek Madde 2’de “yeraltında çalışan işçiler” ibaresi kullanılmıştır. “Yer altında çalışan işçiler” ibaresinin “madenlerde yer altında çalışan işçiler” ibaresinden daha geniş kapsamlı olduğu ortadadır.

Toplu iş sözleşmesi işyerinin hukukudur. Bu nedenle açık ve anlaşılır olmalı, varsa konuyu düzenleyen mevzuat bilinerek ve taraflar arasındaki uzlaşmaya uygun olarak toplu iş sözleşmesi maddeleri düzenlenmelidir.

SGK Stratejik Planı Açıklandı

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı 2010-2014 yıllarını kapsayan “Stratejik Planı”nı açıkladı. Plan-
da öncelikli amaç, sosyal güvenlik sisteminin gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak olarak belirlendi.

Planlanan amaca ulaşmada beş hedef öngörül-
dü.

- 1- Kayıt dışını azaltmak.
- 2- Prim ve prime ilişkin tüm alacakların tahsilat oranını artırmak.
- 3- Sağlık harcamalarını, sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan, etkin ve verimli hale getirmek.

4- Kaynakların etkin ve verimli kullanımını sağlamak.

5- Yersiz ödeme yapılmasını önlemek.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Din-
çer, Sosyal Güvenlik Kurumunun 2010-2014 yıllarını kapsayan Stratejik Planının, “kaynakların etkin ve verimli kullanılmasında, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin ayakta kalmasında, hizmet kalitesinin artırılmasında ve kurumsal kimliğin güçlendirilmesinde önemli role sahip olacağını” belirtti.

Kurum Başkanı Emin Zararsız ise Stratejik Planın uluslararası standartların üzerinde hizmet veren bir Kurum olma hedefine paralel olarak hazırlandığını söyledi.

Sağlık Uygulama Tebliğinde Önemli Değişiklikler Yapıldı

1. II.-III. Basamak Sağlık Kuruluşu Olmayan Yerlerden Yapılan Sevklerde Yol Parası Ödenecek

Sigortalı hastaların bulundukları yerdeki sağlık ocakları ya da aile hekimliği tarafından diğer yerleşim yerlerindeki yataklı sağlık kurumlarına sevk edildiklerinde, en yakın yere sevk edilmedikleri için yol paraları ödenmemekteydi.

Sağlık Uygulama Tebliğinde yapılan değişiklikle; bulundukları yerleşim yerlerinde II. ve III. basamak sağlık kuruluşları olmadığı için sağlık ocağı veya aile hekimi tarafından diğer yerleşim yerlerindeki II. veya III. basamak sağlık kuruluşlarına sevk edilen hastaların yol parasının ödenmesi öngörüldü. Uygulamadaki bu değişiklik, yol parasını alamadıkları için tedavilerini yaptıramayan hastaların mağduriyetini giderdi.

2. Kronik Hastalıklardan Katılım Payı Alınmayacak

Sağlık Uygulama Tebliğinde yapılan diğer önemli bir değişiklik de, kurum tarafından belirlenen kronik hastalıkların muayenelerinde katılım payının alınmayacak olması.

Kurumca belirlenip Sağlık Uygulama Tebliğinde duyurulan kronik hastalığı olan sigortalı hastalar, alacakları sağlık raporu ile bunu belgelemeleri halinde, ayaktan tedavileri sırasında yapılan muayeneler için ödedikleri katılım payını artık ödemeyecekler. Kalp, damar, tansiyon, diyaliz gibi kronik hastalıkları olan hastalar ile Tebliğde duyurulan kronik hastalıklara tutulmuş olan tüm hastalar sağlık raporu almaları halinde bu haktan yararlanacak.

3. Hastaların Yurtdışında Tedavisini Öngören Sevk Raporlarını Teyit Edecek

Sağlık Kurumları Kurumca da Belirlenebilecek

Ülkemizde tedavisi yapılamayan hastanın yurtdışına sevk; kurumla sözleşmeli yetkili kamu hastanesince düzenlenen sağlık kurulu Raporunun, “Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesince de” teyit edilmesi ile mümkün olanaklıydı. Ancak yetkinin tek hastaneye verilmiş olması önemli sıkıntılara neden olmaktaydı.

Kurum, bu yetkinin kendisi tarafından belirlenip ilan edilecek kamu hastanelerine de verileceğini açıkladı. Kurumun belirleyip isimlerini duyuracağı hastanelerde hastanın yurtdışına sevkini öngören sağlık kurulu raporların teyit işlemini yapacak. Kurum yurtdışına hasta sevkini öngören raporları teyit etmede yetkisini verdiği hastaneleri web sitesinde ilan edecek ve bu konuda yetki verilen hastaneler Kurumun web sitesinden öğrenilecek.

İlaç Alımı Sırasında Oluşturulan Sanal Kayda Dikkat!

Kurum tarafından yapılan duyuruda, Kurumla sözleşmeli bazı eczaneler sigortalı hastaların reçetelerinde yazılı ilaçları verirken sanal kayıt oluşturup katılım paylarını tahsil etmedikleri, katılım payı biriken hastaların ödemede zorluk çektikleri belirtildi. Bu tür sanal kayıtların başka yolsuzlukların yapılmasına da neden olabileceği göz önüne alınarak, sigortalı hastaların eczanelerden ilaçlarını aldıkları sırada daha duyarlı olmaları ve katılım paylarını ödemeleri, katılım payını tahsil etmeyen eczaneleri kuruma bildirilmeleri yararlarına olacak. Kurum tarafından yapılan duyuru şöyle:

“Bilindiği üzere, sağlık hizmeti sunucularında yapılan hekim ve diş hekimi muayenesi nedeniyle uygulanacak katılım payı tutarlarının kişilerin Kurumdan gelir ve aylık alıp almama durumuna göre tamamı veya bir kısmı reçete temin

aşamasında müracaat edilen Kurumumuzla sözleşmeli eczaneler tarafından tahsil edilmektedir. Bu tahsilat işlemi sağlık hizmet sunucuları tarafından Medula Sisteminden alınan takip numaraları ve eczanelerin Medula Reçete Provizyon Sistemine reçete kayıt işlemleri esnasında girdikleri bilgiler doğrultusunda yapılmaktadır.

Kurumumuza gelen şikayetler doğrultusunda yapılan incelemelerde bazı eczaneler tarafından söz konusu muayene katılım payının tahsil edilmesine engel olacak şekilde Medula Reçete Provizyon Sisteminde sanal kayıt oluşturulduğu ve muayene katılım payının tahsili işleminin ötelendiği görülmüş ve bunun kişilerin muayene katılım paylarının birikmesine yol açarak tahsilatı zor bir hale getirdiği anlaşılmıştır.

Bu nedenle Medula Reçete Provizyon Sisteminde söz konusu mua-

yene katılım payı öteleme işleminin engellenmesi için; eczane tarafından kişilere ait birden fazla reçete girilmesi ancak bu reçetelerden birinin sonradan silinmesi halinde silinen reçeteden tahsil edilmesi gereken muayene katılım payının, kişinin kayıtlı reçetesine aktarılması şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Kurumumuzla eczaneler arasında imzalanan sözleşme hükümleri uyarınca, sahte reçete kaydı yapılması ve muayene katılım payının tahsil edilmemesi sözleşme feshini gerektirecek fiiller olarak belirlendiğinden, Kurumumuzla sözleşmeli eczanelerce reçete kaydı sırasında daha dikkatli davranılması ve Kurumumuz sağlık yardımlarından faydalanan kişilerce reçete temini esnasında Kurumumuz provizyon sisteminde oluşan tutarların Kurumumuza iletilmek üzere sözleşmeli eczanelere ödenmesi gerekmektedir.”



Alt İşveren -Belirli Süreli- Kısmi Süreli Çalışanların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Kayıpları

Namık TAN

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
namiktan@turkis.org.tr

Dünyada ve ülkemizde istihdam yapısındaki değişiklikler, çalışanların dayanışmasını ve örgütlenmesini zayıflatmıştır. Bu duruma en belirgin örnek olarak alt işveren uygulamasını gösterebiliriz. Bir işletmenin içerisinde birden çok alt işverenin (taşeron) bulunması, hak arama yollarını da zorlaştırmıştır. Genel olarak bakıldığında, 4857 sayılı İş Kanunu esneklik üzerine kurgulanmış, işçilerden çok işyerlerinin korunması ilkesi benimsenmiştir. Alt işveren uygulaması, belirli süreli çalıştırma, kısmi süreli çalıştırma ve çağrı üzerine çalıştırma gibi İş Kanununda yer alan düzenlemeler korumasız bir istihdam biçimini getirmiştir.

Belirli süreli olarak çalışan işçilerin izin, iş güvencesi, ihbar ve kıdem tazminatı yönünden kayıpları önemli bir sorun olarak gündemde durmaktadır. Kısmi süreli çalışanların ücret ve sosyal yardımları yetersiz kalmıştır. Kısmi süreli çalışanlarına sosyal güvenlik yönünden de haksızlık yapılmıştır. Örneğin, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88. maddesinde genel sağlık sigortası primlerini 30 güne kendi ceplerinden tamamlayanlara sağlık hizmeti verilmeyeceği hükmü yer almaktadır.

Bu tür örnekleri çoğaltmak mümkündür. Esnek istihdam; ücret ve iş güvencesi yönünden yetersiz kaldığı gibi, emekli aylığını elde edememe gibi riskleri getirmektedir.

506 sayılı Kanun döneminde isteğe bağlı sigortalanma, çalışılmış süre olarak değerlendirilmekteydi. 5510 sayılı Kanun ile bu uygulamaya son verildi ve isteğe bağlı sigortalanmalar Bağ-Kur kapsamına alındı.

1 Ekim 2008 itibarıyla çalışılmayan günlerin isteğe bağlı olarak yerine getirilmesinde, 4/a (sigortalı) yerine 4/b (Bağ-Kur) sigortası olarak değerlendirilmektedir. Bağ-Kur'dan emeklilikte 9000 prim gün sayısı aranırken, 4/a kapsamında olan sigortalı çalışanlarda 7200 gün aranmaktadır. İsteğe bağlı sigortalanmanın süre olarak fazla olması durumunda 9000 gün prim koşulu aranacağından, kısmi süreli veya belirli süreli çalışanların çok dikkat etmeleri ve isteğe bağlı sürelerinin çalışılan süreden fazla olmaması gerekiyor.

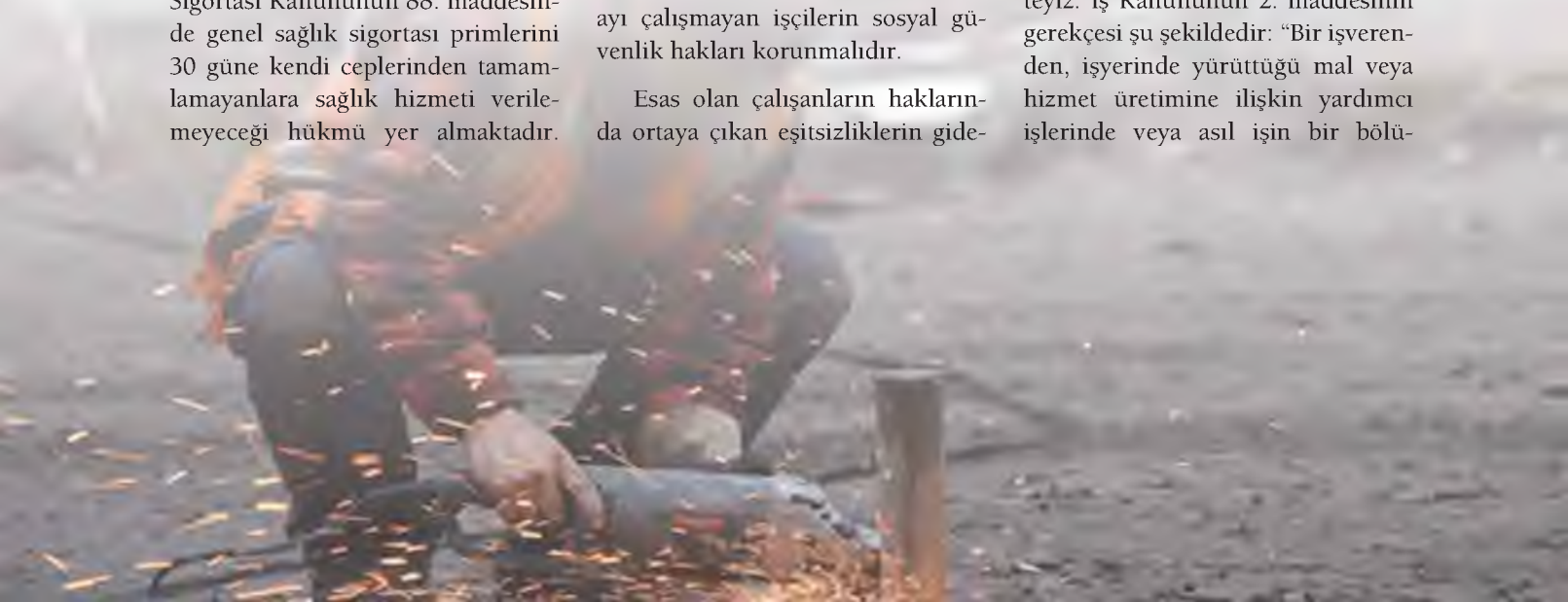
Kısmi veya belirli süreli çalışanların isteğe bağlı sigortalanmaları durumunda, bu süreler de eskiden olduğu gibi 4/a (sigorta) kapsamına alınmalı ve bu yönde 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılmalıdır. Bu şekilde daha az ücret alan- yılın 12 ayı çalışmayan işçilerin sosyal güvenlik hakları korunmalıdır.

Esas olan çalışanların haklarında ortaya çıkan eşitsizliklerin giderilmesi,

norm ve standart birliğinin sağlanmasıdır. Bu yönüyle, değiştirilmesi gereken alt işveren uygulamasıdır. Bağımsız bir işveren olarak değerlendirilen alt işveren işçilerinin asıl işveren işçilerine göre düşük ücretle çalıştırılmaları, aynı işletme veya iş yerinde büyük bir eşitsizlik olarak dikkat çekmektedir. Bu durum, işletmede tek bir sendika ve tek bir toplu iş sözleşmesi ilkesini ortadan kaldırmış, taşeron işçileri için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılması yükümlülüğünü getirmiştir. TÜRK-İŞ'e üye sendikaların yapmış olduğu örgütlenme çalışmaları incelendiğinde, sendikaya üye olan taşeron işçilerinin işten çıkarıldıklarını görmekteyiz. Her şeyden önce taşeron işçilerinin iş güvencesi yoktur. Bu güvence olmadığından, örgütlenme de zorlaşmaktadır. Bunun yanında, taşeron işçileri iş sağlığı ve güvenliği yönünden de korumasız durumdadır.

2003 yılından itibaren uygulamalara bakıldığında, taşeron işçilerinin ücretlerinde ve çalışma koşullarında büyük farklılıklar ortaya çıkmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde alt işveren ile ilgili sınırlamalar getirilmesine rağmen, uygulamada öngörülen kıstaslara tam olarak uygulamadığını görmekteyiz. İş Kanununun 2. maddesinin gerekçesi şu şekildedir: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölü-





münde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

Kamu kesimi başta olmak üzere, mal ve hizmet üretiminin taşeronla verildiği ve 2. madde hükümlerine tam olarak uyulmadığı yargı kararlarıyla belgelenmiştir. İşçilerin, 2. madde kıstasları dışında muvazaalı olarak çalıştırıldığı görülmüştür. Kamu kesimi işyerlerinde yaygınlık kazanan taşeron işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak sayılmasını yargı kararlarıyla tespit ettirmek uzun zaman almaktadır. Bir diğer sorunda, davalar açıldığında işçilerin işten çıkarılması gibi baskılar yaşanmaktadır. Bu yönüyle taşeron işçileri haklarını aramada, sendikalara üye olma konusunda kendilerini güvenceli görmedikleri için düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Kamu kesimi açısından yaygınlık kazanan taşeron işçilerinin sayısı da hızlı bir şekilde artmaktadır.

2006 yılında 5538 sayılı Kanunla İş Kanununda yapılan değişiklikler,

kamu işyerlerinde taşeron çalıştırmayı özendirmektedir. Toplu iş sözleşmesi başta olmak üzere birçok hakkın kullanılması da yasaklanmıştır. Hukuk devletinde olmaması gereken hükümler İş Kanununda yer almaktadır.

2006 yılında 5538 sayılı Kanunla İş Kanununun 2. maddesinin sonuna yapılan ilaveler şöyledir:

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya,

hak kazanamazlar.

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Sekizinci fıkroda belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkroda belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş

veya ortaklıklarda geçerli olan mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması,

yönünde hükümler konulamaz.

Çalışanların iş ve sosyal güvenlik hakları hiçbir şekilde engellenemez. 2006 yılındaki değişiklik, toplu iş sözleşme özgürlüğünü yok saymakta ve taşeron işçilerini korumasız bırakmaktadır. Eşitlik ilkesine aykırı olan bu duruma bir çözüm bulunmalı, gerekli olan değişiklikler yapılmalıdır. Endüstri ilişkileri sisteminde sağlıklı bir seçenek olmayan bu tür uygulamalara son verilmelidir. İşçilerin örgütlenmesi, toplu iş sözleşmesi yapma hakları hiçbir şekilde engellenmemelidir. Sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün korunması, demokratik sisteminin en önemli güvencesi olarak görülmelidir.

Kamu kesiminde geçici işçilerin sayısının 200 bini geçmesi karşısında 5620 sayılı Kanun ile geçici işçiler, daimi işçi statüsüne geçirilmişti. Aynı durum, muvazaalı olduğu bilinen taşeron işçilerinin kadroya alınmaları için de sağlanmalıdır. Bu yapılmazsa, yargı kararları uzun sürecek ve sonuçta bu durumda olan işçilerin muvazaalı çalıştırıldıkları tespit edilecek, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından maliyetleri daha yüksek olacaktır. Alt işveren işçilerinin sorunlarına bir çözüm bulunursa, hem işçilerin mağdur edilmeleri önlenecek, hem de kamu işyerleri açısından iyi bir örnek teşkil etmiş olacaktır.

Kot Taşlama İşçileri İçin Emsal Olacak Karar

İstanbul'da 7 yıldır sigortasız çalıştığı kot taşlama atölyesinde 'silikozis' hastalığına yakalanan Yılmaz Dımbır (32), işveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı 5,5 yıl süren hukuk mücadelesini kazanarak, Türkiye'de bir ilki gerçekleştirdi. Dava diğer kot taşlama işçileri için emsal teşkil edecek.

Dımbır 2001 yılında silikozis hastalığına yakalandı. Dımbır'ın sağlık güvencesi olmadığı için teşhis ancak 2004 yılında konuldu. İşverene ve SGK'ya 2005 yılında dava açan Dımbır, mahkeme sonucunda haklı bulundu. Mahkeme Dımbır'ın sigortasız çalıştığı günlerinin sigortalı sayılması gerektiğine karar verdi. SGK, mahkemenin çalışma gücünün yüzde 59'unu kaybettiğine karar verdiği Yılmaz Dımbır'a aylık 565 lira sürekli iş göremezlik maaşı bağladı.

Kot taşlama işçilerinden resmi olarak 550'si silikozis hastalığına yakalanmış durumda. Ancak, hasta sayısının 3 bin civarında olduğu tahmin ediliyor. Şu ana kadar 4'ü

bu sene içinde, 43 kot taşlama işçisi silikozisten dolayı hayatını kaybetti. Çalışma Bakanlığı 2009'da kot taşlamayı yasakladı. Ancak kaçak atölyelerde kot taşlama devam ediyor



Boşandığı Eşiyle Yaşadığı İçin Aylığı Kesilen Kadın Haklı Bulundu

Zonguldak'ta, ölen babasının emekli maaşını alabilmek için eşiyle anlaşmalı olarak boşanıp birlikte yaşamaya devam eden kadın, maaşı kesilince mahkemeye itiraz etti. İtirazı haklı bulan mahkeme, SGK'nın maaş kesintisi uygulamasına gerekçe gösterdiği ilgili maddenin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılmasını kararlaştırdı. SGK Zonguldak İl Müdürlüğü, 1 Ekim 2008'de yürürlüğe giren "Boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen dul eş ve yetim kız çocuklarının bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir" şeklindeki 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 56. maddesi gereği, anlaşmalı boşanan çiftleri takibe aldı. SGK Alo 170 hattına gelen ihbarların yanında, şikayet dilekçeleri ve kuruma sözlü olarak yapılan yaklaşık 7 bin ihbarı değerlendiren SGK ekipleri, şimdiye kadar yaklaşık 3 bin kadının anne veya babaları-

nın emekli maaşlarını alabilmek için anlaşmalı olarak boşanıp eşleriyle birlikte yaşamaya devam ettiklerini saptadı. Devleti yaklaşık 50 milyon TL zarara uğrattıkları belirlenen bu kişilerin büyük bölümünün maaşları kesilirken, diğerleriyle ilgili de işlemler devam ediyor.

Ancak aylığı kesilenler arasında bulunan bir kadın, Zonguldak 1. İş Mahkemesi'ne dilekçeyle başvurdu. Adı açıklanmayan kadın dilekçesinde, ayrılığının kesilmesinin Anayasaya aykırı, kurum memurlarının tuttuğu tutanakların da keyfi olduğunu ileri sürdü. İtirazı haklı bulan mahkemenin kadın hakimi, ayrılığın kesilmesine dayanak gösterilen 56. maddenin, Anayasa'nın eşitlik, temel hak ve hürriyetle, özel hayatın gizliliği gibi ilgili maddelerine aykırı olduğuna kanaat getirerek, iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmasına karar verdi.

İstihdam Paketinin Kısmi İptal Gerekçesi

Kamuoyunda "istihdam paketi" olarak bilinen 5763 sayılı Kanun'un bazı hükümlerinin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararı Resmi Gazete'nin 22 Ekim 2010 günlü sayısında yayımlandı. CHP, 5763 sayılı Kanun'un, bazı hükümlerinin iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurmuştu. Anayasa Mahkemesi, davayı esastan sonuçlandırarak, kanunun 2. maddesiyle değiştirilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinin 7. fıkrasının 2. tümcesini, 8'e karşı 3 üyenin oyuyla iptal etmişti.

Heyet, düzenlemenin iptali nedeniyle doğacak hukuksal boşluk, kamu yararını ihlal edici nitelikte olduğundan bu tümceye ilişkin iptal hükmünün, kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak bir yıl sonra yürürlüğe girmesine karar vermişti. İptali istenilen kural ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi hükümlerine aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekilinden 101. madde uyarınca tahsil edilecek para cezalarının kullanımına ilişkin hususları karara bağlamak üzere oluşturulan komisyona, sakatlara (özürlülere) hizmet amacıyla kurulan derneklerin üst kuruluşlarından olan Sakatlar Konfederasyonu'nun temsilcisinin alındığı, fakat aynı amaca hizmet için kurulan Engelliler Konfederasyonu'nun bu komisyonun dışında bırakıldığı, böyle bir düzenlemenin Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı olduğu ileri sürülmüştü.

Gerekçeli kararda, özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılacak

olan para cezalarının kullanımına ilişkin hususları karara bağlamak üzere oluşturulan komisyona, özürlülere hizmet amacıyla kurulan derneklerin üst kuruluşlarından olan Sakatlar Konfederasyonu'ndan temsilci alındığı, fakat aynı amaca hizmet amacıyla kurulan Engelliler Konfederasyonu'nun bu komisyonun dışında bırakıldığı kaydedildi.

Komisyonun oluşumunda, yasa koyucunun takdir yetkisi içerisinde objektif bir ölçüt ortaya konulmasının hukuk devleti ilkesinin gereği olduğuna işaret edilen kararda, genellikle, "aynı konuda aynı amaçla hareket eden ve aynı hukuki konuda bulunan birden fazla kurum ve kuruluş olması durumunda tamamlanmış temsil edilmesi mümkün

görülemezse içlerinde temsil kabiliyeti en yüksek olan kuruluşun belirlendiği görülmektedir" denildi.

Türkiye'de özürlüleri temsilen iki konfederasyon mevcutken bunlardan birinin düzenlemede ismen yer alması ve diğerine yer verilmemesinin Türkiye Sakatlar Konfederasyonu lehine ayrıcalıklı bir durum oluşturduğu vurgulanan gerekçeli kararda, "Özürlülerin bağlı olduğu konfederasyonlar yönünden objektif bir ölçüte dayanmaksızın kurulan komisyonun temsilde adaleti sağladığı, ölçülü olduğu, düzenlemenin amacına hizmet ettiği söylenemeyeceğinden, kural Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan hukuk devleti ilkesine aykırıdır. İptali gerekir" ifadesine yer verildi.



Türkiye'nin 500 Büyük Firması ve Ücretler

Enis BAĞDADIOĞLU

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
enisbagdadioglu@gmail.com

Küresel krizin Türkiye ekonomisi üzerindeki olumsuz etkisi 2008 yılının son çeyreğinde şiddetini artırmış, geleceğe ilişkin belirsizlikler ve kaygılar daha da yoğunlaşmıştır. 2003-2007 döneminde Türkiye ekonomisinin yıllık ortalama büyüme hızı yüzde 6,9 olurken, 2008 yılında yüzde 0,7 oranında büyüyen ekonomi 2009'de bir önceki yıla göre ortalama yüzde 4,7 oranında daralmıştır.

2008 yılında ortalama yüzde 0,3 büyüyen sanayi sektörü katma değeri 2009 yılının birinci çeyreğinde yüzde 21,1 oranında küçülmüş ve fakat yılın ikinci yarısındaki toparlanmanın da etkisiyle yıllık ortalama yüzde 6,9 daralma yaşanmıştır. İmalat sanayi katma değerindeki gerileme ise yıllık yüzde 7,2 olarak hesaplanmıştır. Sanayi üretimindeki küçülme, 2009 yılında sanayi istihdamında 311 bin kişilik kayba yol açmıştır.

Küresel krizin getirdiği belirsizlik ortamı Türkiye ekonomisinde küçülmeye yol açarken, özellikle işgücü piyasası bu gelişmeden olumsuz etkilenmiş, istihdam olanaklarındaki daralma nedeniyle işsizlik oranı 2009 yılı ortalaması olarak yüzde 14'e yükselmiştir.

Türkiye'nin temel sorunu, sağlanan ekonomik büyümeye rağmen insana yakışır yeni ve yeterli istihdam imkanları sağlanmasında çekilen güçluktur. Ekonomik kriz

başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabitli gelirli kesimleri, işsizleri doğrudan etkilemiştir. Ekonomik kriz ve yaygınlaşan işsizlik gerekece yapılarak çalışanların yaşama ve çalışma koşulları daha da geriletilmiştir. Çalışanların yoksulluğu ve yoksunluğu temelinde yaşanan ekonomik sorunlara çözüm aranması doğru ve kabul edilebilir bir yaklaşım değildir.

Ülkenin işsizlik oranlarındaki artışlar işçileri düşük ücretle, sağlıksız koşullarda, niteliksiz işlerde çalışmaya sürüklemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımlamasıyla "çalışan yoksullar" ekonomik kriz döneminde giderek ağırlaşan geçim koşulları ile karşı karşıya kalmaktadır.

Küresel kriz ve rekabet ortamında ulusal ekonomilerin, işletmelerin varlığını sürdürmesi ve büyümesi için düşük işgücü maliyeti ve dolayısıyla işgücü piyasasının daha da esnekleştirilmesi bir çözüm yolu olarak gündeme taşınmaktadır. Rekabet gücü, verimliliği, teknoloji geliştirmeyi, yenilikçiliği, yaratıcılığı, katma değeri yüksek ürünlere, kaliteye yönelmeyi gerekli kılmaktadır. Bu alanlarda sürdürülebilir bir gelişme sağlandığını söylemek mümkün değildir. Uluslararası rekabet gücünü emek maliyetini daha da düşürerek, işgücü piyasasının esnekliğini daha da artırarak sağlamak doğru ve kalıcı bir çözüm değildir. Türkiye rekabet şartlarını "ucuz emek" yaklaşımıyla aramamalıdır.

Ülkede uygulanan iktisat politikaları çerçevesinde yürütülen gelirler politikası ile ücretler baskı altına alınmış, ücret ve verimlilik artışları arasındaki ilişki giderek kopmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

verilerinden hareketle yapılan hesaplamalara göre, 2000-2008 yılları arasında imalat sanayinde çalışan işçilerin reel ücretleri azalmıştır. Buna karşılık, aynı dönemde üretimde çalışan kişi başına ortalama verimlilik ise artmıştır. Sanayi sektöründe üretim artışı işçi verimliliğindeki artışla sağlanırken işgücü maliyeti devamlı baskı altında tutulmaktadır.

İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından yıllardır yapılan 500 Büyük Sanayi Kuruluşu çalışmasının göstergeleri, ülkemizde uygulanmakta olan iktisat politikalarının firmalar düzeyindeki yansımalarını somut bir şekilde ortaya koymakta, burada istihdam edilenlerin durumundaki gelişmeler konusunda önemli ipuçları vermektedir.

Tüm dünyayı saran bir krizin yaşandığı, Türkiye ekonomisinin önemli ölçüde küçüldüğü 2009 yılında İSO 500 büyük genelinde karlılık ve katma değer artmış, mali yapı önemli ölçüde iyileşmiştir.

2009 yılında İSO 500 büyük genelinde üretimden satışlar cari fiyatlarla yüzde 13,1, toplam satış hasılatı yüzde 12,3 oranında düşerken, cari fiyatlarla dönem karı yüzde 10,8, net katma değer yüzde 6,8 oranlarında artmıştır.

2009 yılında çalışan başına ödenen yıllık ücret-maaş ortalaması özel kesimde bir önceki yıla göre yüzde 4,4 oranındaki artışla 36.675.- liraya, kamu kesiminde bir önceki yıla oranla yüzde 3,72 oranındaki artışla 43.396.- lira olmuştur. Tüketici fiyatlarında 2009 yılı itibariyle yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 6,25 olarak gerçekleşmiştir.



ISO 500 içinde 485 özel ve 15'de kamu kuruluşu yer almaktadır. ISO 550 büyük genelinde 516 bin 305 ücretle çalışanların 437 bin 295'i özel kesimde, 79 bin 010'u kamu kesiminde istihdam edilmektedir. Ücretle çalışanlar sayısı 2009'da bir önceki yıla göre yüzde 5,1 oranında azalmıştır. (500 büyük sanayi kuruluşunda yer alan kamu kesiminde istihdam edilen ücretle çalışan sayısı 2000 yılında 178 bin kişidir ve son dokuz yılda kamu kesiminde istihdam daralması 100 bin kişiye yakındır.)

ISO 500 kapsamındaki özel kuruluşlarda, 2009 yılı itibariyle ödenen maaş ve ücretler, ödenen faizler ve kardan oluşan net katma değer bölüşümü, bir önceki yıla göre emek gelirlerinin aleyhine ve fakat sermaye gelirlerinin lehine farklılık göstermiştir. 2008 yılında sağlanan net katma değer içinde yüzde 57,0 olan ödenen maaş ve ücretlerin payı 2009 yılında yüzde 55,6'ya gerilerken, 2008 yılında ana üretim faaliyetinden elde edilen karın payı yüzde 27,1 oranında iken 2009 yılında yüzde 32,4'e çıkmıştır. Ödenen faizlerin yüzde 16,0 olan payı ise yüzde 12,0'a gerilemiştir.

Sanayide yeni kapasiteler yaratan ve istihdama katkıda bulunan bir yatırım ortamı henüz yaratılamamıştır. "Devletin küçültülmesi" söyleminin bir gereği olarak özel sektör öncülüğünde bir kalkınma

stratejisi izlendiği iddialarına rağmen, özel sektör, kamunun çekildiği alanlarda kamunun bu boşluğunu dolduramamış ve kendisinden beklenen yatırımları gerçekleştirememiştir. Ancak bazı kesimler, Türkiye'de yatırımların, istihdamı artırmanın önündeki engel olarak işgücü maliyetinin yüksekliğini ve işgücü piyasasının katılığını ileri sürülebilmektedir. Türkiye'de yeni iş alanları açılması, istihdamın artırılması için bazı bölgelerde asgari ücretin daha da düşürülmesi bile istenmektedir. Bu çalışmalarda yer alan ücret ve istihdam verilerinden yaşanan ekonomik krizin yükünün çalışanlar üzerine kaldığı görülmektedir.

Ekonomik krizin en yoğun yaşandığı 2009 yılında sermaye kesimi, daha az işçiyi daha fazla çalıştırıp, daha az ücret ödeyerek sanayide karlılığı sağlamıştır. Net katma değer artışı sağlanırken, işçilerin refahına katkı sağlamak yerine satınalma güçleri daha da düşürülmüştür.

İstanbul Sanayi Odası'nın 500 Büyük Firma Anketi sonuçlarından görüleceği üzere, işgücü maliyetinin toplam satış hasılatı içindeki payı -özel firmalar- itibariyle 2009 yılında sadece yüzde 6,3 oranındadır. 2008 yılında ise bu pay yüzde 6,7 oranında gerçekleşmiştir. 1997 yılında bu payın yüzde 11,7 oranında hesaplandığı dikkate alındığında, 500 Büyük Sanayi Kuruluşu'nun

ödediği maaş ve ücretlerin toplam satış hasılatı içindeki payındaki düşüş eğiliminin devam ettiği görülmektedir.

Aslında bu istenen bir sonuçtur. Sermaye kesimi açısından ücret-maaş ödemeleri esas itibariyle bir maliyet unsurudur. Uygulanmakta olan ekonomik politika anlayışına göre, iç talebi kısımaya, mali disiplini sağlamaya, enflasyon hedeflemesi adı altında fiyat artışlarını kontrol etmeye, borcun ödenebilirliğini sürdürmeye yönelik politikaların uygulanabilmesi için çalışan kesimlerin gelirleri baskı altında tutulmalıdır. Bu ücret politikasıyla, ekonomiyi uluslararası rekabete açmak, yabancı sermayenin ülkeye gelmesini sağlamak, üretim maliyetlerini azaltarak kar oranlarını yükseltmek, böylece sermaye birikimi sağlayarak yatırımları hızlandırmak mümkün olabilecektir. Uygulanan düşük ücret politikası için uygun koşullar ekonomik kriz döneminde daha rahat sağlanmaktadır.

Çalışanların da içinde bulunduğu çoğu dar ve sabit gelirli kesimler için ekonomik istikrar, istikrarlı büyüme, kalkınma soyut kalmaktadır. Uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların çalışanlar açısından anlamı; ağırlıklı olarak hak kaybının, yoksullaşmanın, çalışma ve yaşama koşullarındaki gerilemenin, işsizliğin yaşandığı bir dönemin devam etmekte olmasıdır.

Tablo: ISO 500 Büyük Sanayi Kuruluşu'nda Satış Hasılatı, Ücretle Çalışanlar, Maaş ve Ücretler

	Net Satış Hasılatı (Bin TL)	Ödenen Maaş ve Ücretler (Bin TL)	Ücretle Çalışanlar	Çalışan Başına İşgücü Maliyeti (TL/Yıl)	Satış Hasılatı İçinde Ücret Maaşların Yüzdesi
Özel	255.120.420.-	16.037.658.-	437.295	36.675.-	6,29
Kamu	16.495.250.-	3.428.729.-	79.010	43.396.-	20,79
Toplam	271.615.670.-	19.466.386.-	516.305	37.703.-	7,17

TÜRK-İŞ, SSM'in Kongresine Katıldı

27-28 Ekim 2010 tarihleri arasında Ohrid'de Makedonya İşçi Sendikaları Federasyonu-SSM'nin Kongresi yapıldı. Kongrede, TÜRK-İŞ'i Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök başkanlığındaki heyet temsil etti. Kongre kapsamında gerçekleştirilen uluslararası konferansta sosyal diyalog ve küresel krize çözüm çerçevesinde sendikaların rolü görüşüldü. TÜRK-İŞ konferansta, örgütlenmenin önemine ve sendikal hareketin küreselleşmesi gerektiğine değindi.

Kongreye hitaben bir konuşma yapan Genel Eğitim Sekreteri İsa GÖK konuşmasında, Avrupa'da yaygınlaşan kemer sıkma politikalarına, küreselleşmenin olumsuzluklarına ve sosyal devletin zayıflamasına değindi. Makedonya ile Türkiye arasındaki tarihi ve kültürel bağlara dikkat çeken Gök, Makedonya'da benzer sorunlara karşı verdiği mücadelede TÜRK-İŞ'in her zaman SSM'in yanında olacağını söyledi.



82

İtalya'da Gösteriler

Mavi yakalılar, öğrenci ve işçilerden oluşan yüz binlerce insan işçi hakları, demokrasi, kanunlara saygı, iş ve sözleşme talep ederek 16 Ekim'de İtalya'nın Roma şehrinde gösteri düzenledi. İtalyan CGIL Konfederasyonuna üye metal sendikası FIOM tarafından örgütlenen gösteriye yedi yüz otobüs ve yedi tarifeli trenle ülkenin dört bir yanından katılım sağlandı.

FIOM Genel Sekreteri Maurizio Landini, ortadan kaldırılmak istenen ulusal sözleşmeyi, iş ve demokrasiyi savunmak, hükümet ve İtalyan işveren örgütüne krizden çıkış için şu an izlenenden başka bir yolun daha var olduğunu göstermek için sokaklara indiklerini söyledi.

CGIL Genel Sekreteri Guglielmo Epifani ise tüm Avrupa'da sendikaların birlikte eylem yaptıklarını İtalya'da ise CGIL'in tek başına olduğunu, bu durumun işçi hareketi cephesini zayıflattığını söyledi. Ek olarak, İtalya'nın dipsiz bir kuyuya düşmekte olduğunu ve sosyoekonomik politikalarda acil değişikliğe ihtiyaç olduğunu söyledi. CGIL, 27 Kasım'da tekrar sokaklara inileceğini ve Hükümetin duymazdan gelmesi durumunda genel grev çağrısı yapılacağını duyurdu.



ITUC CSI IGB

ITUC-AP İcra Bürosu Toplandı

ITUC-AP İcra Bürosunun 4. Toplantısı 22 Eylül'de Singapur'da gerçekleştirildi. İcra Bürosu Pakistan'dan iş mevzuatını gözden geçirerek ILO'nun 87 ve 98 Sayılı Sözleşmelerine uygun hale getirmesini istedi.

ITUC-AP ayrıca, Pakistan'da meydana gelen sel felaketinden etkilenen 20 milyon insana taziyelerini ve duygudaşlığını dile getirdi. Hindistan ve Filipinlerde meydana gelen sel felaketinden etkilenenlere de taziyelerini ileten ITUC-AP sendikalarının yardım faaliyetlerinde etkin rol almalarından duyduğu memnuniyeti dile getirdi.

G20 Zirvesi Güne Kore'de Yapılacak

Dünyanın en büyük 20 ekonomisini bir araya getiren G20 Zirvesi bu kez 11-12 Kasım 2010 tarihlerinde Seul'de yapılacaktır.

Önceki G20 Zirvelerinde olduğu gibi G20 sendika delegasyonu ülke liderlerine taleplerini iletmek amacıyla 10-11 Kasım'da Seul'de bir araya gelecek. Sendikal hareket Zir-

veye sunmak üzere önceki Zirvelere oranla daha kısa ve net bir bildiri hazırladı. Bildiride ekonomik krizin kritik bir eşikten geçtiği belirtilecek ve bu süreçte hükümetlerden işsizliğin azaltılmasına, insana yatırım yapılmasına ve insan onuruna yakışır iş oluşturulmasına öncelik vermeleri istenecek. İnsan onuruna yakışır işin kalkınma stratejilerinin merkezine

yerleştirilmesi, adil vergilendirme, mali spekülasyonun engellenmesi, vergi cennetlerinin kısıtlanması ve mali reformların devam ettirilmesi istenecek. Bildiride ayrıca, bugüne kadar ertelenen iklim değişikliği müzakerelerine de değinilecek. Seul'de Türk çalışanlarını TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay temsil edecek.

ETUC'dan AB Parlamentosuna Çağrı

Gelecek hafta Avrupa Parlamentosu analığın korunması hakkında düzenlemeler içeren Avrupa Direktifinin gözden geçirilmesini oynayacak. Uzun bir süreden beri Avrupa Sendikalar Konfederasyonu-ETUC bunu işgücü piyasasında eşitliğin geliştirilmesi açısından önemli bir olanak olarak görüyor.

ETUC, en az 18 hafta ücretli analık izni talep ediyor ve özellikle önleme ve risk değerlendirmesi anlamında olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin geliştirilmesini, ev işlerinde çalışanların yeni direktif kapsamına alınmasını, analık izni dönemi ve sonrasında kadınların işten çıkarılmalarına karşı sağlam düzenlemeler getirilmesini istiyor.

ETUC Genel Sekreteri John Monks konuyla ilgili olarak kriz nedeniyle hamile ve yeni doğum yapmış kadınların yeterli koruma önlemlerinden yararlanmalarını ve bu durumun daha fazla önem kazandığını belirtti. Monks, analık izninin 14 haftadan 18 haftaya çıkarılmasının bankaların kurtarılmasından çok daha düşük bir maliyet getirdiğini, ancak çalışan kadın ve aileleri açısından bunun büyük önem arz ettiğini söyledi.



ETUC İcra Kurulu Yapıldı

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu-ETUC 13-14 Ekim 2010 tarihlerinde yılda dört kez bir araya gelen İcra Kurulunu topladı. ETUC üyesi örgütler, Avrupa'da kemer sıkma politikalarına karşı koymak amacıyla 29 Eylül'de Brüksel'de gerçekleştirilen eylemi değerlendirdi. Bu eylem sonrası atılması gereken adımların görüldüğü İcra Kurulu toplantısında ETUC Genel Sekreteri John Monks, bunun bir mücadelenin başlangıcı olarak tanımladı.

İcra Kurulunun gündeminde ayrıca ekonomik ve sosyal yönetim, göç, Avrupa Komisyonunun emekli aylıkları hakkında hazırladığı yeşil kitaba karşı ETUC'un cevabı, iklim değişikliği ve istihdam üzerindeki etkileri ve Avrupa İşgücü piyasaları çerçevesinde işçi hakları sorunu da yer aldı. Toplantıya TÜRK-İŞ'i temsilen Ergün Atalay ve Dış İlişkiler Uzmanı Uğraş Gök katıldı.

IMF-ILO Oslo Toplantısı Ortak Metni:

“Esneklik İstihdam Yaratmadı, Çözüm Güvenceli ve Nitelikli İşlerde”

Çeviren: **Güven SAVUL**

TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
guvensavul@turkis.org.tr

Son yirmi yıl içinde, OECD ülkeleri, önemli istihdam koruması sağlayan daimi süreli iş sözleşmelerinden farklı olan geçici iş sözleşmelerini destekleme yönüyle emek piyasası esnekliğini artırmayı denedi. Bu, geçici istihdamın hızlı bir şekilde yayılmasına öncülük etti. İspanya’da çalışanların yaklaşık yüzde 30’u geçici iş sözleşmeleri altında istihdam edilmekteydi. Bu, OECD ülkeleri arasındaki en yüksek orandır.

Artan esnekliğe bağlı olarak, yaygın ikili istihdam sistemine sahip ülkelerdeki istihdam, alınan ürün değişimine daha fazla tepki vermektedir. Bu durum, aslında büyük durgunluk döneminde istihdamı yüzde 20 oranında azalan İspanya’daki iş kayıplarının çoğunun, geçici işgücü arasında olmasının nedenini açıklamaktadır. İspanya’daki istihdam koşullarının, diğer ülkelerdeki koşullarla karşılaştırıldığı bir çalışmada, “geçici iş sözleşmelerinin, son kriz süresince, emek piyasasındaki en zayıf halkayı oluşturduğu, bunun kitlesel iş kayıplarına neden olduğu, bazı sektörlerin orantısız bir biçimde diğer sektörlerle göre iş kayıplarından daha fazla etkilendiği ve de bunun, krizin etkisini azaltıcı diğer olası mekanizmaları da etkisiz kıldı” belirtilmiştir.

İlkesel olarak, ikili istihdam sistemi, iktisadi toparlanma süresince,

Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, Norveç’in Başkenti Oslo’da düzenlenen konferans sonunda yayımlanan ortak tartışma metni,* önümüzdeki dönemde ekonomik büyüme, istihdam ve sosyal bütünleşmeye ilişkin çarpıcı değerlendirmeler içermektedir. Tartışma metninin IMF tarafından hazırlanan kısmında, *esnekliğin istihdam yaratmada başarısız olduğu vurgusu söz konusu raporun en dikkat çekici noktalarından biridir. Uzun süreden beri hazırladığı raporlarda, gelişmekte olan ülkelere Dünya Bankası ile sunduğu yapısal uyum programlarında, işsizliği azaltmanın çözümü olarak esnekliğe vurgu yapan IMF’nin, esnekliğe ilişkin sınırlı da olsa “öz-eleştirel” değerlendirme yapması daha öncesinde gerçekleşmemiş olan bir durumdur. Aşağıda, söz konusu metnin özet çevirisi -özellikle emek piyasasına ilişkin kısımları dikkate alınarak- yapılmıştır.*

şirketlerin daimi süreli sözleşmeyle işçi almalarından çok, insanların geçici iş sözleşmeleriyle çalıştırılmaları aracılığıyla fayda sağlar. Fakat bu böyle olsa bile, sistemin uygunluğuna ilişkin endişeler vardır. Yüksek oranda geçici işçi çalıştırma eğilimi olan ülkeler, garipsenmeye-

cek bir şekilde -ücretler ve sosyal ödemeler açısından- daha eşitsiz bir görünüme sahiptir. Bu eşitsizlikler, geçici işgücünün, çalışırken mesleki eğitimden daha az yararlanabilmesi ve bu nedenle daimi sözleşmeyle çalışan akranlarından daha az beşeri sermaye becerileri elde edebilmesiyle bağlantılı olarak, ileriye yönelik istihdam fırsatlarını olumsuz yönde etkilenmesine yol açmaktadır. Söz konusu eşitsizlikler, bir önceki cümlede belirtilen nedenlerle bağlantılı olarak yerleşik bir hal alma riski taşımaktadır.

Emek piyasaları darboğazdadır. Güncel verilere göre dünya genelinde 200 milyon insan işsizdir. Büyük durgunluk sırasında ortaya çıkan işsizliğin dörtte üçe yakını gelişmiş ülkelerde görülmüştür. Krizin merkez üssü olan ABD’deki işsiz sayısı 2007’den beri 7,5 milyon kişi artmıştır. ABD söz konusu zaman diliminde işsiz sayısının en fazla artış gösterdiği ülke olmuştur. İşsizlik oranındaki en fazla artış ise İspanya’da gerçekleşmiştir. ABD, Yeni Zelanda, Tayvan ve Çin’de işsizlik oranındaki artış yüzde 10’a yakındır.

Genç işsizliği, büyük durgunluk döneminde, gelişmiş ülkelerde dikkat çekici bir şekilde artmıştır. Genç işsizliğindeki en büyük artış İspanya’da olmuştur. İspanya’da, yüzde 20’nin altında seyreden genç işsizliği oranı, büyük durgunluk döneminde iki katına çıkarak neredeyse yüzde 40’a ulaşmıştır. OECD ülkelerinde, uzun dönemli işsizlik oranı da 2007’den beri artış göstermektedir. Almanya, Fransa, İtalya ve Japonya gibi birkaç ülkede, uzun

* “The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion” başlıklı orijinal metnin tamamına <http://www.osloconference2010.org/discussionpaper.pdf> adresinden ulaşılabilir.



dönemli işsizlik oranı kriz öncesinde de sürekli olarak oldukça yüksek bir seyir izlemekteydi. ABD’de, 27 hafta veya daha uzun süreden beri işsiz olanların oranı (toplam işsizler içindeki pay olarak) her durgunluk döneminde artış göstermiştir; fakat büyük durgunluk döneminde artış tehlikeli bir seviyeye ulaşmıştır: Neredeyse her iki işsizden biri 27 hafta veya daha fazla süreden beri işsizdir.

Önceki durgunlukların yarattığı etkiler birer rehber olarak değerlendirilirse, bu gelişmelerin mutlak bir sorun yaratacağı ortadadır. Ortaya çıkan maliyet, işsiz kalmış olanların kazançlarındaki kaybın kalıcı hale gelmesi, yaşam koşullarındaki beklentinin düşmesi, daha sınırlı eğitim olanakları şeklinde olmaktadır. Ayrıca çocuklar için elde edilen kazanç da görülmektedir.

Küresel mali krizin başlamasıyla birlikte, istihdamda 2008’den beri yaşanan ciddi bozulma, küresel ekonominin tüm ülkelerde insan onuruna yaraşır iş yaratma konusundaki yeteneksizliğine ilişkin şüpheleri artırmıştır.

Son otuz yıl, çoğu ülkede eşitsizliklerin artış gösterdiği bir dönem olmuştur. Bu dönemin şekillenmesinde, milli gelir içindeki ücret paylarının düşmesi, ücret gelirindeki eşitsizliklerin artmasının yanı sıra teknolojik değişiklikler de etkili olmuştur. Eşitsizliklerin artışının küreselleşme sürecine ve de talep yapısına bir geri dönüşü olmuştur. Söz konusu artış, ulusal ve uluslararası düzeydeki dengesizliklerin de artışını tetiklemiştir. Dengesizlikler, mali krizin ve büyük durgunluğun altında yatan en önemli neden olmuştur.

ILO, küresel mali krize tepki olarak 2009 Haziranında Küresel İşler Paktnı kabul etmiş ve paktnı “İnsan Onuruna Yaraşır İş Gündemi”ne almıştır. Pakt, küresel işsizlikte yaşanan benzeri görülmemiş artışa,

eksik istihdam ve enformel çalışma gibi emek piyasasında yerleşik haldeki bütünsel sorunlara ve de iktisadi toparlanma ile insan onuruna yaraşır iş yaratma arasındaki zamansal gecikmenin azaltılması için tasarlanan programlara vurgu yapmaktadır.

2009’a kadar olan son on yıllık zaman diliminde küresel işgücü 2,74 milyardan 3,21 milyara çıkmıştır. Dünyadaki işçilerin yarısından fazlası (yüzde 56,3) Asya’da ikamet etmektedir. Dünyadaki her beş işçiden dördü gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır ve dünya genelinde emek arzındaki artışın neredeyse tamamı gelişmekte olan ülkelere beslenmektedir. 1990’dan önce dünya işgücünün yarısı, yalnızca uluslararası ticarete ve yatırımlarda etkin olan ülkelere yaşamaktaydı.

Küresel çapta, işgücüne katılım oranları 2000’den 2009’a kadar olan süre içinde düşmüştür. 2000’de yüzde 65,3 olan oran 2009’da 64,7’ye gerilemiştir. Bu durum erkek işgücü katılım oranının düşmesiyle ortaya çıkmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranları sabit kalmış, böylece kadın-erkek arasındaki işgücüne katılım oranı arasındaki fark az da olsa kapanmıştır.

Küresel işsizlik oranı, gerileme gösterdiği 2004-2007 yılları arasındaki dönemden önce, uzun yıllar boyu yüzde 6’nın üzerinde bir seyir izlemiştir. 2009’da ise artış göstermiştir. 2010’da ise küresel işgücü olarak tahmin edilen 3,21 milyar kişinin 209 milyonundan fazlası işsizdir. 2007’den beri küresel düzeydeki işsiz sayısındaki artış 31 milyondan fazla olmuştur.

İşgücündeki yıllık yüzde 1,6’lık artış, küresel işgücüne her sene 45 milyondan daha fazla kişiyi eklemektedir ve kriz tarafından daha da şiddetlendirilmiş sorunlar azalmayacak gibi görünmektedir. Önümüzdeki on yıl içerisinde, işgücü-

ne yeni girenleri özümseyecek 440 milyondan fazla yeni iş olanağına ihtiyaç vardır. Daha fazla istihdama ihtiyaç olmasına rağmen işsizlik kriz tarafından tetiklenmektedir. Düşük gelirli ülkelerde, özellikle Afrika’da işgücü artışı hızlıdır ve de azalışı en yavaş şekilde olacaktır.

Son on yıl içerisinde, çalışan yoksulluğun göstergesi olan günlük 2 Dolarlık bir gelire geçinenlerin oranı yüzde 17’lik bir düşüş göstermiştir. Dikkat çekici kazançlara rağmen, dünya işgücünün yüzde 40’ına tekabül eden yaklaşık 1,2 milyar kadın ve erkek, 2008 yılı itibarıyla hala kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlayabilecek ücreti elde edememektedirler.

Benzer şekilde, kendi hesabına çalışan işçileri ve ücretsiz aile işçilerini içeren kırılgan istihdam, küresel istihdamın yüzde 53’ünden daha fazla olan bir seviyeden yüzde 50’nin altına düşmüştür. Gelişmekte olan ülkelere, enformel sektörde kırılgan işlerde çalışan çok sayıda işçi, çalıştığı halde yoksul olan kesimin büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır.

Yüksek Seviyedeki Genç İşsizliği

Genç işgücü 2009 itibarıyla 619 milyona yükselmiştir. Bu durum, önceki on yıla göre, küresel düzeydeki genç işgücünde yüzde 6’lık bir artış olduğunu ortaya koymaktadır. Bu, dünya işgücünün dörtte birine tekabül etmektedir. İktisadi büyümenin olumlu bir yön izlediği yıllarda dahi genç işsizliği, yüzde 12 civarındaki bir oranla yüksek seyrini korumayı sürdürmüştür. 2007 ve 2009 arasında genç işsizliği dünya çapında 7,8 milyonluk bir artış göstermiştir. Bir başka ifadeyle genç işsizliği yüzde 11,9’dan yüzde 13,0’e çıkmıştır. Altı Latin Amerika ülkesinden toplanan veriler, yükselen piyasa ekonomileri ve gelişmekte olan ülkeler için, özellikle yetişkin işçilerle karşılaştı-



rıldığında, kriz dönemlerinde genç işçiler arasında enformel istihdamın arttığını doğrulamaktadır. En düşük seviyede eğitim almış gençlerin yaşadığı işsizlik sorunu genellikle gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmaktadır. Bu durum eğitimin ve mesleki eğitimin işsizliği azaltmadaki önemini ortaya koymaktadır. Kriz öncesinde zaten önemli bir sorun olan genç işsizliği, kriz döneminde de artmaya devam etmiştir. Bazı ülkelerdeki genç işgücü katılım oranlarının düşüşü, çok sayıda genç kadın ve erkeğin, başarısızlıkla sonuçlanan iş arama süreçlerinin sonunda cesaretinin kırıldığını ortaya koymaktadır. Okula kaydolma oranındaki artış, işgücü katılımındaki düşüşü karşılamazsa, ileride yetersiz vasıf nedeniyle iş bulmaya ilişkin diğer sorunlar ortaya çıkacaktır.

Dünya genç nüfusunun büyük bir kısmının yaşamakta olduğu gelişmekte olan ülkelerde, çoğu genç kadın ve erkek işsiz kalmaya uzun süre direnememektedir. Alternatif bir çözüm olarak, sosyal korumadan yararlanamayan veya yeterli aile gelirine sahip olmayanlar, her ne iş bulurlarsa çalışmaktadırlar. Bulabildikleri işler de genellikle enformel sektörde kendi hesabına çalışma şeklinde olmaktadır. Dünya gençliğinin çoğunluğu için yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı işsizlik birincil sorun olmaktan çıkmaktadır. Esas sorun, insan onuruna yaraşır iş olanaklarının azlığı ve çalışan yoksulluğu döngüsünde hapsolmadır.

Gelişmiş Ülkelerdeki İşsizlik ve Yaşlanan Nüfus

Gelişmekte olan ülkelerdeki durumun tam karşısı olacak bir şekilde, nüfusun yaşlanması ve bağımlılık oranlarının artmasına bağlı olarak, gelişmiş ülkelerde durgunluk veya gerileme baş göstermektedir. AB üyesi 25 ülke ele alındığında, yaşlılıktan kaynaklanan bağımlılık oranının 2010-2050 projeksiyonunda

ikiye katlanacağı varsayılmaktadır. 2010'da yüzde 26,3 olan bağımlılık oranının 2030'da yüzde 40,3'e, 2050'de ise yüzde 52,8'e yükseleceği tahmin edilmektedir. Krizin başlamasından önce, çoğu OECD ülkesi, özellikle ortalama emek piyasasına katılım oranının altında kalan gruplar arasındaki katılım oranını artıracak politikalara odaklanıyordu. 1995'te yüzde 63,5 olan OECD'nin yayımladığı istihdamın nüfusa oranı, 2008'de yüzde 66,5'e yükselmiştir. Oran 2009'da yüzde 64,8'e gerilemiştir. Bağımlılık oranının artışından dolayı, nüfusun artış göstermiş olan çalışmayan kısmının istihdam edilmesini sağlamak için, faal halde olan nüfus oranının artırılması önemlidir. Bu konu gelişmekte olan ülkeler, özellikle de Çin açısından önümüzdeki on yılda öncelikli olarak ele alınması gereken bir konumda olacaktır.

Gelişmiş OECD ülkelerindeki işsizliğin artışı 2010 Mart itibarıyla yüzde 8,7'ye çıkarak savaş sonrası (İkinci Dünya Savaşı) dönemdeki en yüksek seviyelerden birine ulaşmıştır. Bu durum, istihdama katılımdaki artışın önünde uzun dönemli bir sorun teşkil etmektedir. Tepe noktasında yakın bir konumdayken, gelişmiş ülkelerdeki işsizlik oranının yavaş bir şekilde gerileme göstereceği ve 2011 sonunda oranın yüzde 8'in üzerinde kalacağı tahmin edilmektedir.

Artan Eşitsizlik

İstihdamın yapısında meydana gelen değişikliklerin yanı sıra, ücret ve gelir dağılımındaki eşitsizlik de birçok ülkede artmıştır. En yüksek ücrete sahip yüzde onluk kesim ile en düşük ücret alan yüzde onluk kesim arasındaki fark, ILO tarafından değerlendirme kapsamına alınan ülkelerin üçte ikisinden fazlasında, 1995'ten 2008'e kadar olan zaman diliminde artış göstermiştir.

Eşitsizliğin artışı tüm ülkelerde aynı şekilde gerçekleşmemiştir. ABD'de ve İngiltere'deki eşitsizlik artışının çoğu, üst gelir grupları arasındaki gelir yoğunlaşmayla bağlantılı olarak ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, Almanya'daki eşitsizlik ise alt gelir grupları arasındaki gelir dağılımının (orta gelir grubu ile alt gelir grubu arasındaki farkın açılması) bozulmasıyla bağlantılıdır.

Gelir Farkı Çoğu Ülkede Arttı

OECD'nin otuz üye ülkesinde yaptığı güncel bir çalışmanın sonucunda, son yirmi-otuz yılda, hem gelir eşitsizliği hem de yoksulluğun arttığı tespit edildi. Artışın eşit bir dağılım gösterdiği ve çalışmanın yapıldığı ülkelerin üçte ikisini etkilediği belirtildi. Çalışmada, gelir dağılımı eşitsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde göreceli gelir yoksulluğunun da yüksek olduğu sonucuna varıldı.

Güvencesiz Çalışmanın Artışı

Küreselleşmeyle birlikte, pazar payını artırmak için verimliliği ve rekabeti daimi suretle yükseltme, daha sıkı son teslim tarihi uygulamaları ve daha hızlı üretim süreçleri diğer değişkenlere bağlı olarak şekillenmektedir. Çalışma süresi kalıpları daima değişime bağlı olmuştur, fakat değişim hızı şimdi, öncesine göre daha yüksektir. Her zaman olmamakla birlikte esnek ve güvencesiz çalışma düzenlemeleri sıklıkla aile hayatı ve gündelik hayat üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmıştır.

Son yirmi-otuz yılda, çoğu işletme emek maliyetlerini düşürmenin yolunu aradı ve -içinde yarı zamanlı, gündelik ve kısa çalışmanın da yer aldığı- a-tipik çalışma biçimlerini yaygınlaştırarak, uluslararası rekabet edebilirliğini artırdı. Diğer yandan evde çalışma, sözleşmeli çalışma ve ödünç iş ilişkisi de artış gösterdi.

Bir şirkete ekonomik olarak bağlı veya o şirket kapsamında çalıştığı



halde, “kendi-hesabına” çalışan işçiler olarak adlandırılıp, gizli istihdam ilişkilerinin çeşitli biçimleri altında çalıştırılanlar da vardır. Söz konusu işçiler, aynı türdeki işi yapan, fakat standart istihdam ilişkisi içinde yer alan işçilerin yararlandıkları çoğu haktan mahrumdurlar. Ayrıca haksız fesih, kıdem tazminatının, iş göremezlik ödeneğinin veya analık ödeneğinin ödenmemesi gibi sorunlar, esnek ve güvencesiz çalışan işçiler tarafından sıklıkla deneyimlenmektedir. Söz konusu işçiler, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, örgütlenme ve toplu sözleşme konularında da sorunlar yaşamaktadır.

MAKROEKONOMİK YÖNETİM, TOPARLANMA VE BÜYÜME

Kısa Vadeli Makroekonomik Sorunlar

Önümüzdeki dönemde, kısa vadede küresel düzeyde özel sektördeki toparlanmanın yetersiz kalacağı, etkili talep yaratma konusunda maliye ve para politikalarının önemli bir rol oynamaya devam edeceği düşünülmektedir. Özellikle güney Avrupa'daki hükümetler mali harcamaların en hızlı ve en keskin şekilde düşürülmesi baskısı altındadırlar. Söz konusu hükümetler özellikle cari işlemler açığında karşılık bulan mali konulara ve rekabete ilişkin sorunlarla yüz yüze gelmektedir.

Özel sektörün borçluluk durumu, çoğu ülkede toparlanmanın önündeki diğer bir engeldir. ABD'de özel sektörün yurtdışı toplam borcu federal, eyalet ve yerel yönetimlerin borçlarından dört kat fazladır. Böyle bir belirsizliğin hâkim olduğu bir dizi gelişmiş ülkede hem şahıslar hem de işletmeler yatırımdan çok, kriz döneminde aşırı şekilde artan borçlarını kapatmak amacıyla tasarrufa yönelmektedir. Bu olumsuz durumun düzelmesi belli bir süre alacaktır. Kamu borçlarındaki artış da bu sürece eşlik etmektedir.

Kamusal harcamalardaki artış, kamusal açıkların artışını ve borç stokunu tetiklemiştir. Vergi gelirlerindeki keskin düşüş hükümetin borç alma gerekliliklerindeki artışın ana nedenidir. Özellikle büyük ekonomiler, düşük faiz oranlı devlet tahvillerini satma konusunda çok az sorun yaşamıştır.

Ekonomi Politikasına İlişkin Uzun Vadeli Sorunlar

Uzun döneme bakıldığında sürdürülebilir büyüme yapısal değişikliklere ve verimlilik artışına gereksinim duymaktadır. İş açısından zengin, sürdürülebilir büyüme çoğu ülkede, ölçek ekonomisi ve verimlilik potansiyeli ile şekillendirilmiş sanayi (endüstri) alanlarına yatırım yapılmasının yanı sıra, güçlü bir üretim sisteminin ve teknolojik bağlantıların var olmasına bağlıdır.

Bazı gelişmekte olan ülkelerde, sanayi sektörü, tarihsel bir biçimde ortalama verimlilik ve istihdam artışında temel belirleyici olarak görev almıştır. Son dönem çalışmalar, hizmetler sektörünün, hızlı bir şekilde büyüyen bölgelerde toplam verimlilik artışına olumlu yönde katkı yaptığını ortaya koymuştur.

Gerçek ücretlerin gözle görülür bir şekilde artışı, istihdamın nicelik ve nitelik bakımından gelişmesine öncülük eden, verimliliği ve istihdam artışını içeren yapısal değişiklik karması sayesinde gerçekleşecektir. Artan eşitsizlik ve düşen ücret paylarının hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerdeki varlığı, işçilerin son yıllarda elde edilen verimlilik kazançlarından kayda değer bir pay almadığını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, büyüme içindeki istihdam yoğunluğunun azalması, artan endişelerin bir nedendir. Bu durum, GSYİH'deki artışın geçmişe göre önümüzde daha az iş imkânı sağladığı anlamına gelmektedir. İşgücündeki artışın önümüzdeki yıllarda da de-

vam etmesi beklenmektedir. İş imkânı yaratma konusu çoğu ülke için mevcut işsizlere bağlı olarak, sorun olmaya devam edecektir.

Eşitsizlikler ve Ekonomik İstikrarsızlık

Dünya işgücü, büyümenin arz yönlü bileşeninin temelini oluşturmaktadır. Aynı zamanda işgücünün kazançları tüketimi artırarak, büyümenin talep yönündeki ana gücünü tesis etmektedir. Büyümenin güçlü, sürdürülebilir ve dengeli olabilmesi için verimlilikten elde edilen büyümenin de dengeli olması gereklidir. Gelir dağılımı sosyal eşitliğe ilişkin tek sorun değildir. Gelirin en üst gelir grubunda toplanması ekonomik istikrarsızlığın olası bir nedeni de olabilir.

Küresel Dengesizlikler ve Politika Yanıtları

Bir ekonominin, tam istihdama yakın bir istihdam yaratma eğilimi mi içinde olduğu, yoksa sık sık ve yüksek oranlarda işsizlik yaratan bir niteliğe mi sahip olduğu, etkin talebin potansiyel çıktı seviyesine yakın bir orana çıkarılıp çıkarılmadığıyla yakından ilgilidir.

“Arzulanan” tüketim, yatırım ve net ihracat üretim kapasitesi genişlemesine yakın bir oranda genişletilmek zorundadır. Üretim kapasitesinin genişletilmesi, işgücündeki artış ve emek verimliliğinin artmasıyla bağlantılıdır.

GÜÇLÜ, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE DENGELİ BÜYÜME ÇERÇEVESİ İÇİNDE İSTİHDAM POLİTİKALARI VE SOSYAL POLİTİKALAR

Emek Piyasasının Güçlendirilmesi İçin Öncelikler

İş fırsatları açısından zengin bir toparlanmanın yaratılması ve sürdürülebilir bir büyüme, küresel dü-



zeydeki talebin dengeli dağılımını destekleyecek etkili emek piyasası politikaları ve makroekonomik politikaların karmasına gereksim duyar. Güçlü, sürdürülebilir ve dengeli bir büyüme için yeni bir politika yaklaşımı –özellikle en kırılgan gruplar için- daha içermeci bir emek piyasası, aktif emek piyasası politikaları ve de kaliteli eğitim ile mesleki eğitim programları yaratacak yapısal reformlara gereksinim duymaktadır. Emek piyasası kurumlarını güçlendirmek için birbiriyle bağlantılı öncelikli üç politikaya vurgu yapılmaktadır:

- Gelişmiş yaşam standartlarını ve ücret tespiti için geliştirilen mekanizmalar aracılığıyla, çalışan aileler için satın alma gücünü garantileme.
- Emek hareketliliğini (mobilitasını), mikro ve küçük-orta ölçekli işletmelerin gelişimini destekleme aracılığıyla, ortalama verimlilik artışını sağlama.
- Daha içermeci bir emek piyasası, vergi sistemindeki ilerlemeler ve de sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla gelir eşitsizliklerini azaltma.

Ekonomik dönüşüm radikal bir teknolojik değişim dönemini de beraberinde getirmiştir. Sermaye piyasalarının serbestleşmesi (liberalleşmesi) ve ticaretin yaygınlaşması, emeğin dünyasındaki ciddi değişikliklerin gerçekleşmesine neden olmuştur. Bu değişiklikler, kurumsal çerçevenin –eşitlikle bir arada olan dinamik etkinliğin kolaylaştırılması amacıyla- sürekli bir şekilde değiştirilmesi gereğine vurgu yapmıştır.

Emek piyasası kurumlarının etkin bir şekilde işlemesi ve uyum sağlaması, büyük ölçüde emeğin dünyasındaki tüm aktörlerin bu ko-

nularla ilgilenmesine bağlıdır. Adalet/hakkaniyet konusu, insan hayatının özellikle kendisine ait olamayan hatalar nedeniyle zarar gördüğü bir dönemde çok şey ifade etmektedir. Sosyal diyalog ve onun birçok biçimi, adalet konularını ve politika seçeneklerini beraberinde getirecek olan verimliliğe ilişkin çabaları mümkün kılacak ana mekanizmalardan biridir. Her ülkenin, kendi içsel koşulları, toplumsal mücadele biçimi ve tarihi altında şekillenmiş kendine ait kurumsal bir yapısı varken, söz konusu üç önceliğin gelişmiş, gelişmekte olan ülkeler ve de yükselen piyasa ekonomilerinde birbirine bağlı olduğu varsayılmaktadır.

Geleneksel (Ortodoks) ekonomik disiplin, yirminci yüzyıl sonuna doğru egemen bir hal almaya başlamış, emek piyasası kurumlarının katılığa yol açtığını savunmuş, bu katılımın, yeni bir düzenlemeyle ortadan kaldırılacağını iddia etmiştir. Fakat savunulanın aksine kuralsızlaştırma dalgası karmaşık sonuçlara yol açmıştır. Çoğu ülkede, eşitsizlikler artmış, toplumun ihtiyacını karşılayacak sayıda nitelikli iş imkânı yaratılamamıştır. İşsizlik, eksik istihdam ve yoksulluk sorunu devam etmektedir.

Ücret Belirleme Mekanizmaları

Makroekonomik boyutta toplam talep ve sürdürülebilir büyüme, mikroekonomik boyutta ise etkin ve adil ücret aracılığıyla, ücret ilişkin sonuç almaya yardımcı olacak emek piyasası kurumlarının inşası asıl üzerinde durulması gereken konudur.

Asgari Ücretler

Asgari ücret yoksullukla mücadele politikalarının birer parçasıdır. Fakat kırılgan gruplara yönelik çalışma içi ek ödemeleri de içeren

sosyal koruma sistemleriyle birlikte uygulanmalıdır. Ücret skalasının en altındaki ücretin tespiti yasal asgari ücretten daha düşük olamaz. ILO'nun 1970 tarihli ve 131 sayılı "Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi",* çoğu ülkede kullanılan asgari ücret tespitine ilişkin yasal düzenlemelere rehber bir mevzuat niteliği taşımaktadır.

Son deneyimlerin ışığında, asgari ücret tespiti sırasında dikkat edilmesi gereken noktaların aşağıdaki gibi olması tavsiye edilmektedir:

- Asgari ücrete ilişkin uzun süre düzenleme yapılmaması durumundan kaçınmak gereklidir. Bu durum gerçek ücretlerin düşüşüne ve kırılgan işçilerin aldığı ücretin sağladığı gelirin gerilemesine yol açar.
- İstihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin riskini azaltmak amacıyla asgari ücrette büyük miktarlarda ve ani olarak artış yapılmasından kaçınılmalıdır.
- Asgari ücret seviyesi veya seviyeleri, işverenler ve sendikalarla görüşülerek tespit edilmeli ve böylece dengeli bir çözüme ulaşılmalıdır.
- Ücret tespit kurulu yeterli bilgi ve araştırma sonucunda kurulmalıdır.
- Sistem yönetilebilir ve basit bir halde tutulmalıdır.
- Yasal bağlayıcılığı olan asgari ücretin, gerçekten uygulanmasını garantileyen iyi hedeflenmiş uyum ölçütleri garantilenmelidir.

Sosyal Diyalog ve Toplu Pazarlık

Milli gelir içindeki ücret payının düşmesi ve ücret eşitsizliklerinin artması, çoğu ülkede sendikaların

* Türkiye söz konusu sözleşmeyi onaylamamıştır –ç.n.



ve toplu pazarlık sisteminin güç kaybetmesiyle aynı zamana denk gelmiştir. Yasal değişiklikler, destek politikalarındaki geriye dönüş, yüksek sendikalaşma oranlarının olduğu sektörlerdeki istihdamı düşürüp, düşük sendikalaşma oranlarına sahip sektörlerdeki istihdamı artıran yapısal değişiklikler ve artan sermaye hareketliliği, söz konusu değişimi açıklayan etkenlerdir. Ortalama etki, emeğin işverenlerle olan pazarlık gücünün zayıflamasıdır. Bu durum, artan verimliliğe karşın ücretlerin aynı oranda artmaması eğilimine katkı yapmaktadır. Değişime uğramış istihdam koşulları altında sendika temsiline ve toplu pazarlığın geliştirilmesi, ekonomik istikrarsızlıkta payı olan emek piyasasındaki dengesizliklerin önlenmesine yardım edecektir. Uluslararası çalışma standartları, ulusal koşullarla uyumlu farklı türleri olan toplu pazarlık seçenekleri sunmaktadır.

Uzun yıllar ihmal edildikten sonra, merkezilikten uzaklaştırılmış ücretleri ve koşulları, makroekonomik önceliklerle bir araya getirmek için, koordine mekanizmalarının ulusal seviyede güçlendirilmesi aracılığıyla, toplu pazarlığa gereken önemi verme zamanı gelmiştir.

Daha Fazla ve Daha İyi İşler Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma Yaratır

Özetle, emek piyasası kurumlarının gücü ve niteliği, uluslararası düzeyde sürdürülebilir büyüme ve kalkınmanın yaratılmasına önemli bir şekilde katkı sağlayabilir. Her bir ülkenin kendine has tarihi ve özelliği olmasına rağmen, insan onuruna yaraşır iş yaratmadaki politikaları belirleme noktasında çoğu ülke, ortak sorunlarla karşılaşmaktadır. İstihdam artışını öncelikli hale getirecek çabaların eşgüdümünü sağlama bir uzlaşma ortamı ile mümkündür. İşlerdeki ve gelirlerdeki kayda değer artış aynı zamanda küresel talebi de

destekleyecek, bu da daha fazla işin yaratılmasına destek olacaktır.

Kriz ve toparlanma zaten devam etmekte olan yapısal değişiklikleri hızlandıracaktır. Bu değişiklikler ile sürdürülebilir büyüme temelinde dayanan daha dengeli küresel ekonomiye geçiş fırsatları için insanlara yardımcı olacak politikalar uygulanacaktır. Ulusal ve ulusla-

rarası düzeydeki makroekonomik politika inşasında istihdam ve sosyal politikalara daha fazla odaklanma, sürdürülebilir ve dengeli bir büyümenin gerçekleştirilmesine yardımcı olabilir. Bu konular üzerine yapılacak daha derin tartışmalar konuya ilişkin politikaların geliştirilmesi ve zenginleştirilmesine yardımcı olacaktır.



“Kemer Sıkma”ya Uluslararası Tepki

Avrupa’da bütçe açıklarını Avrupa Komisyonu’nun öngördüğü düzeye çekmek amacıyla uygulanması planlanan ve kamu istihdamındaki azalmadan, reel ücretlerdeki kesintiye kadar, çalışma yaşamını etkileyecek olan tasarruf önlemlerine karşı tepkiler yükseliyor. 2010’un başından itibaren, başta Yunanistan, İspanya gibi ülkeler olmak üzere, Avrupa’nın çoğu ülkesinde gerçekleştirilen grevler, söz konusu tasarruf önlemlerini protesto etme amacı taşıyor.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, “Kemer Sıkma Önlemlerine Hayır, İşe ve Büyümeye Öncelik!” sloganıyla, 29 Eylül 2010 tarihinde, tasarruf önlemlerine karşı Brüksel merkezli bir eylem gerçekleştirdi. Yüz bin kişinin katıldığı eylemde, tasarruf önlemlerinin, Avrupa’yı resesyona sürükleyip var olan işsizliğin daha da artmasına yol açabileceğini vurgulayan ETUC yetkilileri, 2008’de başlayan mali krizin, 1930 krizinden beri Avrupa ekonomisini en kötü şekilde etkileyen olay olduğunu ifade ettiler. Avrupa genelinde 23 milyon işsiz bulunuyor, mil-

yonlarca kişinin de kırılgan, güvensiz bir şekilde istihdam edildiği eylemde dile getirildi. Söz konusu sorunları çözmek için Avrupa ülkelerindeki hükümetlerin, tasarruf önlemlerini uygulamaya koymayı planladıkları, bunun sosyal dayanışma ve büyümeye ilişkin sorunları daha da artıracığı ETUC tarafından vurgulandı.

Avrupalı sendikalar, “Kriz biz neden olmadık, krizin faturası işçiler tarafından değil, bankalar tarafından ödenmeli” diyerek itirazlarını ve tepitlerini, aşağıdaki maddeler aracılığıyla dile getirdi:

- Avrupa’daki tasarruf önlemleri, ücretlerde ve emekli aylıklarında kesintiye gidilmesine neden olacak,
- Güvencesizlik ve işsizlik özellikle genç işçiler arasında artmaktadır,
- Çalışma standartları kuralılaşırılmakta ve toplumsal gerileme ortaya çıkmaktadır,
- Yoksulluk ve sosyal dışlanma yoğunlaşmaktadır,

- Toplumsal eşitsizlikler artmaktadır.

ETUC, gençler, emekliler ve kadınlar başta olmak üzere, tüm Avrupa yurttaşları için daha sosyal ve daha dayanışmacı bir Avrupa istediğini belirtirken taleplerini şu şekilde sıralamakta:

- Nitelikli işlere erişimin sağlanması, istikrarlı (güvenceli) işlerin yaratılması ve herkes için daha iyi mesleki eğitim uygulamalarının yaşama geçirilmesi gereklidir,
- İnsanca yaşanabilecek bir ücret garantisi sağlanmalıdır,
- Güçlü bir sosyal koruma sistemi, sosyal bütünleşme ve dayanışmayı garantileyecek tek yoldur,
- Satın alma gücünün korunması önemlidir,
- Daha iyi emekli aylıklarının ödeneceği garanti edilmelidir,
- Kaliteli kamusal ve toplumsal hizmetlerden herkes yararlanabilmelidir.

Yukarıda sıralanan taleplerin yerine getirilebilmesi için de, yaşama geçirilmesi gereken uygulamalar ETUC tarafından aşağıdaki gibi sıralanmakta:

- Kamusal yatırım politikasını garantileyecek, mali işlemler vergisinin yaşama geçirilmesi gereklidir,
- Sürdürülebilir ve dinamik sanayi politikalarının geliştirilmesi düş karbon kullanımını temel alan uygulamaların artışı aracılığıyla sağlanabilir,
- Avrupa’daki sosyal dampingi engellemek için, mali eşgüdüm ve saydamlık sağlanmalıdır.



ETUC'tan Genç İstihdamı İçin Çağrı

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, istihdam ve işsizliğe karşı mücadelenin, Avrupalı gençlerin temel sorunları olduğunu vurguluyor. Gençlerin, yaşamlarını kendi kendilerine sürdürebilmeleri için mesleki eğitime, nitelikli bir iş ve barınma koşullarına ihtiyaç duydukları ETUC'un çağrısında dile getiriliyor.

AB üyesi yirmi yedi ülkede, 2009'un ilk üç ayında beş milyon gencin işsiz olduğu ifade ediliyor. İstihdam içinde yer alan Avrupalı gençlerin üçte ikisinin ise belirli süreli iş sözleşmeleri, yarı-zamanlı çalışma, geçici çalışma, mevsimlik veya kayıt dışı çalışma koşullarını deneyimlediği ETUC tarafından hatırlatılıyor. Gençlerin en fazla, emek piyasasının kuralılaştırılmasından, esnek çalışma koşullarının yoğunlaştırılmasından

olumsuz şekilde etkilendikleri belirtilirken, söz konusu uygulamaların, gençleri güvencesiz ve korumasız koşullar altında çalışmaya zorladığı vurgulanıyor.

ETUC, genç istihdamından söz edildiği zaman, asıl sorulması gereken sorunun "gençler güvenceli, istikrarlı ve nitelikli istihdam olanaklarına ulaşabiliyor mu?" şeklinde olması gerektiğini belirtiyor.

ETUC, gençlerin sorunlarına çözüm bulunması için, konuya ilişkin önlemlerin alınmasında ve politikaların uygulanmasında sosyal tarafların -özellikle sendikaların- danışmanlığının yaşamsal bir önemi olduğunu dile getiriyor.

Eğitim ve mesleki eğitim aracılığıyla uzun dönemli işsizlikle mücadele ihtiyacı olduğu; bunun okuldan

çalışma yaşamına geçişi de kolaylaştıracağı ifade ediliyor. Benzer şekilde, gençlerin okulu terk etmelerini engelleyecek ve stajyerlik ile çıraklık döneminin niteliğini artıracak önlemlerin uygulanması gerektiği ETUC tarafından yapılan çağrıda vurgulanıyor.

ETUC çağrısını aşağıdaki ifadelerle sonlandırıyor:

"Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, AB üyesi ülkelerin yalnızca daha fazla iş için değil, aynı zamanda daha iyi işler için uygun koşulları yaratmasının yaşamsal bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir. İnsan onurunu koruyan, maddi güvence sağlayan, öğrenme fırsatlarını ve becerilerini artıran işlere ihtiyacımız var. ETUC Gençliği, 29 Eylül 2010'da Brüksel'de gerçekleştirilecek olan gösteriye bu sloganla katılacaktır!"

"Hareket Halindeki Gençler" Programı

Avrupa Komisyonu "Youth On the Move" (Hareket Halindeki Gençler) programını başlattı. Bu yeni öncü girişim, gençlerin ilk işe girişte ihtiyaçları olan bilgi, beceri ve deneyimlerin kazandırılmasına yardımcı olmayı hedefliyor.

Günümüz koşullarında beş milyon Avrupalı genç iş arıyor. Bunları çoğu doğru bilgi birikimi ve deneyime sahip olmadığı için fırsatları kaçıracaklar. 2020 AB Stratejisinin bir parçası olarak "Hareket Halindeki Gençler" programı, gençlerin ihtiyaçlarıyla bağlantılı olan ve eğitim ile mesleki eğitimi içeren yirmi sekiz önemli faaliyet düzenlemeyi amaçlıyor. Bu durum çoğu gencin AB ayrıcalığı sayesinde farklı bir ülkede eğitim almasını veya mesleki olarak eğitilmesini mümkün kılmayı da hedefliyor. Programın, gençlerin istihdam edilebilirliğini ve emek piyasasına ulaşabilirliğini artıracığı düşünülüyor.

"Hareket Halindeki Gençler" programının, 2020 Avrupa Stratejisinin

ana hedeflerinden biri olan ve yüzde 15 civarında seyreden erken yaşta okuldan ayrılma oranının, yüzde 10'a düşürülmesinde önemli bir rol oynayacağı ümit ediliyor. Bu duruma ek olarak yüzde 31'e eşit olan yükseköğretime katılan gençlere ilişkin oranın, söz konusu programın da katkılarıyla 2020 yılı itibarıyla en az yüzde 40'a çıkarılmış olması planlanıyor. "Hareket Halindeki Gençler" programı ayrıca, önümüzdeki on yıl içerisindeki hedef olan, yüzde 75 düzeyinde istihdamın sağlanması konusunda, gençlerin, yarının işleri için doğru becerilere sahip olmalarının garantilenmesi sayesinde üye ülkelere yardımcı olmayı hedefliyor. Komisyonun çalışmaları, 2020 itibarıyla çalışılacak yeni işlerin, yüzde 35'nin yüksek seviyede, yüzde 50'sinin ise orta seviyede vasıf gerektirdiğini ortaya koyuyor.

Bu zorluklar, AB seviyesinde ve üye ülkelerde yürütülecek faaliyetlerin, yoğun bir eylem programı ve

işbirliğini barındıran güçlü bir politika karmasına dayanması gerektiğini ortaya koyuyor. Komisyon, işsizlik riskiyle karşılaşma olasılığı en yüksek olanlara ilişkin üye ülkelerin tasarladıkları politikaları destekleyeceğini de belirtiyor.

Bağımsız çalışmalar, işverenlerin yüzde 40'ından fazlasının yurtdışında eğitim ve çalışma deneyimini önemsediklerini ortaya koyuyor. İşverenlerin, gençlerin yalnızca dil becerilerini geliştirebilmelerini değil, aynı zamanda yüksek vasfa sahip becerileri de kazanmış olmalarını bekledikleri ifade ediliyor. Avrupa Komisyonu uzun süreden beri yürüttüğü programlar olan Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig ve Marie Curie aracılığıyla gençlerin hareketliliğini destekliyor.

"Hareket Halindeki Gençler" programı, 2020 itibarıyla Avrupa'daki tüm gençlerin sürekli öğrenme hareketliliğinin sağlanması için fırsatları genişletmeyi hedefliyor.

İşsizlik “Kayıp Nesil” mi Yaratıyor?

Çeviren: **Güliz Seda Basmacı**

TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
sedabasmaci@turkis.org.tr

ILO, geçtiğimiz Ağustos ayında, daha önce 2004, 2006 ve 2008 yıllarında da yayımladığı “Gençler İçin Küresel İstihdam Eğilimleri” serisinin dördüncüsünü yayımladı. Rapor ulaşılabilir en güncel işgücü piyasası verilerini kullanarak gençlerin işsizlik ve insana yakışır iş açıklarına olan hassasiyetlerini ölçerken; gençlerin enerji, yetenek ve yaratıcılıklarını ekonominin üretken potansiyeli haline getirmekte hangi bölgelerde ilerleme olup hangi bölgelerde olmadığını araştırmaktadır.

Bu rapor, aynı zamanda küresel ve bölgesel genç işgücü piyasası göstergelerini güncellemekte, genç nüfustaki uzun dönemli eğilimler, işgücü, istihdam ve işsizlik üzerine detaylı analizler yapmakta ve gençler arasındaki çalışan yoksullara dair yeni yaklaşımları değerlendirmektedir. Küresel krizin ortasında yazılmış bir rapor olması dolayısıyla, krizin genç erkek ve kadınlar üzerindeki etkisini bölgeler, cinsiyetler ve farklı yaş grupları arasında karşılaştırmalar yaparak geniş kapsamlı bir şekilde açıklamaktadır.

Raporda, zaten en iyi ekonominin olduğu dönemlerde bile kırılgan gruplar içerisinde yer alan gençlerin, ekonomik kriz dönemlerinde nasıl daha kırılgan hale geldikleri araştırılmaktadır. Son olarak bu rapor genç istihdam programlarının etki değerlendirmelerinden alınması gereken dersleri de göstermektedir. Bu dersler doğrultusunda ülkelerin ulusal toparlanma politikalarında genç-

lere öncelik vermeleri, gelecekteki gelişmeleri şekillendirebilecektir.

Günümüz ekonomik istikrarsızlık ortamında, genç erkek ve kadınların işgücü piyasasına geçişleri konusundaki umutsuzluk ve belirsizlik giderek artmaktadır. Genç işsizliği oranı ekonomik kriz süresince -her zamankinden daha keskin (yüzde 11,9’dan yüzde 13’e) bir artış göstermiştir. Bu rapor, genç işsizliği oranında, 2010’da yüzde 13,1’e kadar devam eden bir artış ve 2011’de bunu izleyen ılımlı bir düşüş öngörmektedir.

Raporda gençlik 15-24 yaş grubu olarak tanımlanmıştır. Ulusal istatistik programlarının gençliği ölçme ve tanımlama yolundaki farklılıklar devam etmektedir. Eğer işgücü piyasasına girilmesi beklenen yaş aralığı ölçülmek isteniyorsa ve günümüzde giderek daha çok sayıda gencin işgücü piyasasına girişi 25 yaşın çok ötesine ertelediği göz önünde bulundurulursa, 15-24 yaş istatistiksel tanımı artık geçerli olmayabilir. Diğer yandan, özellikle işgücü piyasasına giriş yaşının sıklıkla 15 yaşın altında olabildiği gelişmekte olan dünyada sayısız durum vardır ki, genç ve çocuk işgücü arasındaki çizgi giderek bulanıklaşmıştır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde krizin gençler üzerindeki etkisi daha çok işsizliğe bağlı sosyal riskler açısından hissedilmiştir. Resesyon sırasında işgücü piyasasına girmenin, genç nesil üzerinde nasıl kalıcı yaralar bırakabildiğini gösteren çok sayıda çalışma vardır. Son zamanlarda, krizin mirasının işgücü piyasasından kendilerini tamamen ayıran genç insanlardan oluşan bir “kayıp nesil” olacağı ile ilgili kaygılar ifade edilmektedir. Elbette üretken bir gelecek beklentisinden

vazgeçmiş genç insanları bulmak ve motive etmek pahalı bir yatırımdır. Fakat her şeye rağmen, sosyal, ekonomik ve hatta politik maliyetleri dikkate alınacak olursa, hiçbir şey yapmamanın alternatifi çok daha pahalı olacaktır.

İşsizlik gibi en yaygın kullanılan göstergelere yansıdığı kadıyla, düşük gelirli bölgelerdeki gençler krizden açık bir biçimde daha az etkilenmişlerdir. Bunun nedeni, raporda belirtildiği gibi, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda ekonomide işten çıkarılabilecek sabit sözleşmelerle çalışan gençlerin payının çok daha küçük olmasıdır. Çalışanların büyük bir kısmı ya kendi hesabına ya da enformel sektörde çalışmaktadır. Çok az ülke, iş arama sürecini destekleyen işsizlik yardımlarını sağlayacak sosyal güvenlik çerçevesine sahiptir. Bütün bunlar düşük gelirli ülkelerdeki gençlerin krizden etkilenmediği anlamına gelmemektedir. Kriz, çalışan yoksulların sayısını arttırarak ve son yıllarda yoksulluğun azaltılması, eğitime katılma, sağlık ve insani gelişmenin genç nesillerin bugününü ve geleceğini şekillendiren tüm unsurları konusunda yapılan ilerlemelerin hızını yavaşlatarak, gelişmekte olan bölgelerdeki aşırı boyutlara ulaşmış ve ölçülmesi güç insana yakışır iş açıklarını daha da artırmaktadır. Kriz boyunca çok sayıda genç yoksulluk sınırları içine girmiş ya da zaten içinde olduğu bu sınırların dışına çıkamaz hale gelmiştir.

Bu yüzden gelişmekte olan bölgelerdeki yoksul gençliğin gerçekten bir “kayıp” nesle dönüşmekte olduğu söylenebilir. Hâlbuki bugünün genç erkek ve kadınları, geleceğin toplumlarının ve ekonomilerinin



altyapılarını inşa ederler. Ekonomiye enerji, yetenek ve yaratıcılık getirirler ve üretken işçiler, girişimciler, tüketiciler, değişim ajanları ve sivil toplum üyeleri olarak önemli katkılarda bulunurlar.

Şüphesiz gençlerin tek ve yegâne isteği, daha iyi bir gelecek kurabilmek için insana yakışır ve üretken bir iş bulma fırsatıdır. Bu umudu ortadan kaldırırsanız, çalışan yoksulluk döngüsüne kapılmış veya işgücü piyasasından tamamen dışlanma tehlikesi içinde, hayal kırıklığına uğramış bir gençlikle karşı karşıya kalırsınız.

Genç işgücü piyasasına ilişkin anahtar bulgular:

Rapor verilerle dolu oldukça kapsamlı bir rapor olduğundan, temel bulguları aşağıda özetlenmektedir.

Genç işgücü piyasasının küresel düzeyde uzun dönemli eğilimleri (1998-2008)

- *Gençlerde hem işgücüne katılma oranı hem de genç istihdamının genç nüfusa oranı düşmektedir.* 1998-2008 yılları arasında genç işgücüne katılma oranı küresel düzeyde yüzde 54,7'den yüzde 50,8'e düşmüştür. Bu 2008 yılında her iki genç insandan sadece birinin aktif olarak işgücü piyasasına katıldığı anlamına gelmektedir. 2008'de istihdam edilen gençlerin sayısı 540 milyon ile 10 yıl öncesinden 34 milyon fazladır. Bununla birlikte genç nüfusu genç istihdamından daha hızlı büyüdüğünden, genç nüfus içerisinde istihdam edilenlerin payı (genç istihdamının/genç nüfusa oranı) 1998 ve 2008 yılları arasında yüzde 47,9'dan yüzde 44,7'ye düşmüştür. Her iki eğilimin de temel belirleyicisi, eğitim sistemine katılan

gençlerin sayısındaki artışlardır. Bu oranların düşmesinde gençler arasındaki cesareti kınlmışlığın da rolü vardır.

- *Genç işsizlik oranları ekonomik kriz öncesinde düşme eğiliminde olmakla beraber, yetişkin işsizlik oranlarından yaklaşık 3 kat daha yüksektir.* 2008'de genel işsizlik oranı yüzde 5,8 ve yetişkin işsizlik oranı yüzde 4,3 iken, genç işsizlik oranı yüzde 12,1 idi. Yetişkinlerle karşılaştırıldığında, gençlerin işsiz olma ihtimali neredeyse 3 kat daha fazladır; genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine bölünmesi ile elde edilen bu oran 1998'de 2,6'dan 2008'de 2,8'e yükselmiştir.

- *Gençler yoksulluk ve istihdam durumu dikkate alındığında "insan onuruna yakışır" işlerin eksikliğinden fazlasıyla zarar görmektedirler.* Bulgular göstermektedir ki, gençlerin çalışan yoksullar arasında olma ihtimalleri yetişkinlere oranla daha fazladır. 2008 yılında yaklaşık 152 milyon genç çalışan, kişi başına harcamanın günde 1,25 \$'ın altında olduğu yoksul hanelerde yaşamakta idi. 1998 yılında ise 234 milyon çalışan genç yoksul vardı. 2008 yılında gençler arasındaki çalışan yoksulluk oranı (çalışan yoksul gençlerin toplam genç istihdamındaki payı) yüzde 28,1'di. Gençler dünyadaki çalışan yoksulların yüzde 24'ünü, toplam küresel istihdamın ise yüzde 18,1'ini oluşturmaktaydı. Çoğunlukla tarım sektöründe faaliyette bulunan çalışan genç yoksulların sayısındaki artış, okula giderek gelecekteki verimliliklerini ve potansiyel kazançlarını artırabilecek becerileri kazanabilecek birçok genç için kaybolmuş fırsatları yan-

sıtmaktadır. Çok sayıda çalışan genç yoksul, ilköğretimden bile yoksundur.

- *Gelişmekte olan ekonomilerde çok sayıda genç, işgücü piyasasına ücretsiz aile işçisi olarak başlamakta ve kendi hesabına çalışan yetişkinler olarak devam etmektedir.* Ülke düzeyindeki bulgular, gelişmekte olan ekonomilerde yetişkinlerden çok gençlerin (çoğunlukla kayıtdışı) aile işletmelerinde ya da çiftliklerde çalıştığını desteklemektedir. Düşük gelirli ülkelerdeki gençler için kayıtlı sektörde ücretli istihdam fırsatları oldukça azdır.

Bölgesel eğilimler (1998-2008)

- *Demografik ve eğitimsel eğilimler birçok bölgesel işgücü piyasasında gençler üzerindeki baskıyı azaltırken, genç işgücü en yoksul bölgelerde büyümeye devam ederek zaten doymuş işgücü piyasaları üzerindeki baskıyı artırmaktadır.* Güney Asya'da ve Sahra Afrikası'nda genç işgücünün yıllık ortalama artışı küçük bir yavaşlama ihtimali göstermektedir. Yoksulluk oranlarının dünyadaki en yüksekler arasında olduğu bu iki bölgede, sırasıyla ortalama 1,0 ve 2,2 milyon gencin, 2010 ve 2015 yılları arasında işgücü piyasasına girmesi beklenmektedir.
- *Zaman içerisinde genç işsizlik oranlarının düşmesiyle bazı ümit verici eğilimler gösteren bölgeler:* Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği, Orta ve Güney-Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu, Doğu Asya, Latin Amerika ve Karayip, Kuzey Afrika ve Sahra Afrikası.
- *Zaman içerisinde genç işsizlik oranlarının yükselmesiyle bazı*



cesaret kırıcı eğilimler gösteren bölgeler: Güney-Doğu Asya ve Pasifik, Güney Asya ve Orta Doğu. Şunu not etmek gerekir ki, krizden önceki yıllarda bu bölgelerde genç işsizlik oranları 2005 yılındaki tepe noktalarından aşağı düşmeye başlamıştı.

- 2008'de Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da genç işgücünün yüzde 20'sinden fazlası iş bulamamakta idi. Orta ve Güney-Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu'nda, genç işsizlik oranı yüzde 17,3'ün altında değildir. Asya ve Sahra Afrika'sında genç işsizlik oranları daha düşüktür; bu durum daha çok bu bölgelerdeki gençleri düşük verimlilikteki istihdama zorlayan yüksek yoksulluk oranları ve sosyal korumanın eksikliğini yansıtmaktadır.
- Çoğu bölgede kadın ve erkek işgücüne katılma oranları arasındaki uçurumun azaldığını gösteren ümit verici eğilimler gözlenmiştir (Güney-Doğu Asya ve Pasifik hariç).
- Genç bir insanın çalışma olasılığı Orta ve Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu'nda, Orta Doğu'da ve Kuzey Afrika'da oldukça düşüktür. Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da 2008'de on genç erkekten dördü çalışmaktaydı. Bu bölgelerdeki genç erkekler için istihdam olanakları çok azdır, kadınlar için ise neredeyse hiç yoktur. Orta ve Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu'nda, genç istihdamının-genç nüfusa oranının düşük olması daha çok, gençlerin sınırlı istihdam olanaklarından dolayı rekabetin böylesine yüksek olduğu bir işgücü piyasasına; cesaretsiz-

lik, eksik istihdam ve göç ile tepki vermesiyle oluşan bir reaksiyondur.

Kriz yıllarında genç işgücü piyasası (2007-2009)

Krizin küresel genç işsizliğine etkisi

- Ekonomik kriz işsiz gençlerin bugüne kadarki en büyük kuşağını yansıtır. Ekonomik krizin başlangıcından beri, 2007 ve 2009 arasında, küresel düzeyde genç işsizliği 7,8 milyon arttı. Krizden önceki 10 yıllık süreçte, genç işsiz sayısı yılda ortalama 192 bin arttı. 2009'da 80,7 milyon genç iş bulmak için çabalıyordu.
- Krizin zirve noktasında, küresel genç işsizlik oranı en yüksek yıllık artışı gördü. 2007 ve 2009 arasında genç işsizlik oranı yüzde 11,9'dan yüzde 13,0'a yükseldi. 2008 ve 2009 arasında, bu oran 1 puan yükseldi. Bu artış, küresel tahminlerin ulaşılabildiği son 20 yıldaki en büyük yıllık değişimdi ve kriz öncesi genç işsizlik oranlarının 2002'den beri azalan eğilimini tersine çevirdi.
- Genç işsizlik oranları, ekonomik krizlere karşı yetişkin işsizlik oranlarından daha duyarlı olduğunu kanıtlamıştır. 2008 ve 2009 arasında genç işsizliğindeki yüzde 9,0'lık artışa karşılık, yetişkin işsizlerin sayısında yüzde 14,6'lık bir artış oldu. Bununla birlikte, işsizlik oranları bakımından incelendiğinde, krizin gençler üzerindeki etkisi yetişkinler üzerindeki etkisinden çok daha büyük oldu. 2008-2009 döneminde yetişkinlerde yüzde 0,5'lik değişime kıyasla genç işsizlik oranı yüzde 1,0'lık bir artış gösterdi. Bunun gençler için, işgücü piyasasına yeni

giren kuşakların işsiz saflarına katılması gibi önemli sonuçları olması muhtemeldir.

- Genç kadınlar, genç erkeklere kıyasla iş bulmakta daha çok zorlanıyorlar. 2009'da genç kadın işsizlik oranı yüzde 13,2 iken, genç erkeklerde bu oran yüzde 12,9 idi.

Bölgesel bulgular ve diğer işgücü piyasası etkileri

- Kriz etkisi zamanlama açısından bölgeler arası farklılıklar göstermektedir. Diğer bölgelerde krizin genç işsizliği üzerindeki spesifik etkisi 2008-2009 döneminde yansırken; genç işsizlik oranı yükselmeye Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği'nde, Doğu Asya'da, Latin Amerika ve Karayip'te ve Ortadoğu'da 2007-2008 döneminde başladı.
- Kriz, Gelişmiş Ekonomiler, Avrupa Birliği, Orta ve Güney Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu'ndaki gençleri daha sert vurdu. Genç işsizlik oranları Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği'nde 4,6 puan; Orta ve Güney Doğu Avrupa ile Bağımsız Devletler Topluluğu'nda 3,5 puan yükseldi. Bunlar, herhangi bir bölgede genç işsizlik oranlarında şimdiye kadar kaydedilen en büyük yıllık artışlardır. Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği'nde 2009 yılında yüzde 17,7 olan genç işsizlik oranı, bölgede (tahminlerin mevcut olduğu 1991'den beri) görülen en yüksek düzeydedir.
- Çoğu bölgede, genç kadınlar işsizliğin en şiddetli vurduğu grup olmayı sürdürdüler. Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği istisna idi. Kriz sırasında genç kadınların işsiz kalma olasılığı genç erkeklere oranla



arttığından, birçok bölgede genç kadınlar ve genç erkeklerin işsizlik oranları arasındaki fark yükseldi. Buna karşılık, Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği'nde, 2007 ve 2009 yılları arasında genç erkeklerin işsizlik oranı 6.8 puan artarken, genç kadınlar için bu oran 3.9 puan arttı.

- *Geçici istihdamın krize duyarlı olmadığı görüldü, fakat Avrupa Birliği ülkelerinde daha çok genç işçinin yarı zamanlı istihdamda çalışmaya başladığı gözlemlendi.*
- *Cesareti kırılmışlığın yükseldiğine dair bazı kanıtlar. Bazı ülkelerde kriz yıllarında aktif olmayan gençlerin sayısında bir artış vardı. Bu, cesareti kırılmışların sayısında, artan işsizliğin bazı gençlerin iş aramaktan vazgeçmesine yol açmasından kaynaklanan bir artışa işaret etmektedir.*
- *Gelişmekte olan ekonomilerde kriz, güvencesiz ve kayıtdışı istihdamı artırmaktadır. Latin Amerika'da böyle bir artış olduğunu destekleyen kanıt vardır. 2008 yılının ikinci dönemi ile 2009 yılının aynı dönemi arasında kendi hesabına çalışanların sayısı 1,7 puan ve ücretsiz aile işçilerinin sayısı 3,8 puan arttı. Bölgede ayrıca kriz döneminde kayıtdışı sektörde istihdam edilen 15-19 yaş arası gençlerin payında bir artış yaşandı.*

Geleceğe bakmak, 2010 ve 2011

- *Genç işsizlik sayıları ve oranlarında 2011 yılında düşüş bekleniyor. ILO küresel genç işsizliğinin 2010 yılında tüm zamanların en yüksek rakamına (81,2 milyon) ve yüzde 13,1 oranına ulaşacağını öngörmektedir. Ertesi yıl, işsiz*

gençlerin sayısının 78,5 milyona ve küresel gençlik işsizlik oranının yüzde 12,7'ye gerileyeceği tahmin edilmektedir. Sadece Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da 2011 yılında gençlerin işsizlik oranlarının yukarı doğru devam etmesi beklenmektedir. Diğer tüm bölgeler için, tepe noktasının görüldüğü bu yılda (çoğu durumda 2010 yılında) hafif iyileşmeler tahmin edilmektedir. Genç işsizlik oranlarında en büyük azalma (2009 yılındaki en yüksek oranından 1 puan) Orta ve Güney-Doğu Avrupa (AB dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu için beklenmektedir. Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği'nde öngörülen 2011 oranı bir önceki yıla göre 0,9 puanlık düşüşü temsil edecekti. Ancak, beklenen yüzde 18.2 oranı, kriz öncesi dönemde (1991-2007) görülen en yüksek orandan bile daha yüksek olacaktır.

- *Projeksiyonlar gençlerin durumunun yetişkinlere göre daha uzun sürede iyileşeceğini göstermektedir. Genç işsizlik oranının 2010 yılında yüzde 13,1'den 2011 yılında yüzde 12,7'ye önemli ölçüde düşmesi bekleniyor olsa da (2011 yılında yüzde 4,8 ve 2011 yılında yüzde 4,7 öngörülen yetişkin oranları ile karşılaştırıldığında), gençlerin ekonomik konjonktüre hassasiyetinin daha yüksek olması, ekonomik istikrarsızlık devam ettiği sürece gençlik için öngörülen iyileşmenin yetişkinlere göre daha belirsiz olduğu anlamına gelmektedir.*

Neden gençlik?

Genç işsizliği ve gençlerin iş aramaktan vazgeçmesine ya da yetersiz koşullar altında çalışmalarına yol

açan durumlar ekonomiye, topluma, birey ve ailesine maliyetler yükler. İnsana yakışır işlerin eksikliği, genç yaştaki bireylerin gelecekteki istihdam beklentilerine ulaşmasını zorlaştırır ve genellikle hayatı boyunca uygunsuz emek davranışı kalıplarını edinmesine yol açar. Genç işsizlik ve sosyal dışlanma arasında kanıtlanmış bir bağlantı vardır. İşsizlik gençler arasında artan suç, ruh sağlığı sorunları, şiddet, çatışma ve uyuşturucu kullanımına yol açabilecek işe yaramazlık ve yetersizlik hisleri yaratır. Gençlerin üretken potansiyelinden en iyi şekilde yararlanmak ve gençler için iyi iş imkânlarının kullanılabilirliğini sağlamakla ilgili en belirgin kazanımlar, gençlerin kendi kişisel kazanımlarıdır. Atıl gençlerin üretken potansiyelini değerlendirmenin ikinci belirgin kazancı ise ekonomiktir. Gençler arasındaki işsizliğin büyük maliyetleri olabilir. Çünkü böyle bir gençlik, ülkenin ekonomik refahına katkıda bulunmaz, tersine tüketir. Gençlerin gelir kaybı toplam talepte bir kaybın yanı sıra tasarrufların eksilmesine neden olur. Kendi gelirini kazanamayan bazı gençler, hane halkı harcamalarının ve yatırımlarının kısılarak, finansal olarak aileleri tarafından desteklenmek zorunda kalırlar. Toplumlar eğitim yatırımlarını kaybederler. Sosyal güvenlik sistemlerine katkı payı almakta zorlanan hükümetler, suç ya da uyuşturucu kullanımı ile mücadele de dahil olmak üzere, iyileştirici hizmetler için harcamaları artırmak zorunda kalırlar. Tüm bunlar ekonomilerin büyüme ve kalkınma potansiyelleri için bir tehdittir. Dolayısıyla gençlere odaklanmak, bir ülkede fayda-maliyet bakış açısından mantıklıdır. Gençler deneyimsiz olabilirler ancak yüksek motivasyon, yeni fikirler veya anlayışlar sunan yeteneğe sahip olma eğilimindedirler. Onlar bir ülkenin ekonomik kalkınma sürücüleridir. Bu potansiyeli kullanmamak ise büyük bir ekonomik israftır.

Demokratik Açılım Toplantısı

Hükümetin “Milli Birlik ve Kardeşlik Projesi” kapsamında başlattığı Demokratik Açılım Süreci çerçevesinde yapılan toplantıların sonuncusu kadın sivil toplum kuruluşlarının temsilcileriyleydi. 18 Temmuz 2010 günü Dolmabahçe Başbakanlık Ofisinde Başbakan Recep Tayyip Erdoğan’ın katılımıyla yapılan toplantıya birçok sivil toplum kuruluşu ve kadın örgütü temsilcileri katıldı. Toplantıda Konfederasyonumuzu, Kadın İşçiler Bürosu Uzmanı Hülya Uzuner temsil etti.

Yaklaşık 7 saat süren toplantıda Başbakan Erdoğan yaptığı konuşmada, “Kadınların sorunlarına bilinçli şekilde eğilmekteyiz. AKP hükümetinin kadınlara yönelik olarak yaptığı çalışmalar arasında, ‘Aile Mahkemelerinin Kurulması’, ‘Kadın Erkek Eşitliğinin Anayasaya ve Yasalara Konulması’, ‘Sığınma Evi Açma Zorunluluğunun Getirilmesi’, ‘Doğum İzinlerinin Artırılması’, ‘Asgari Ücrette Cinsiyet Farkının Gözetilmesi’, ‘Kadın İşçilerin Gece Çalışma

Şartlarının Yeniden Düzenlenmesi’, ‘Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesinin Yasalaşması’, ‘Devletin Kadın Çalışmalarının Kurumsallaşması’, ‘Töre ve Namus Cinayetleri Araştırma Komisyonunun Kurulması’ yer almaktadır” dedi.

Açış konuşmasının ardından tüm katılımcılar görüşlerini, taleplerini ve önerilerini dile getirdiler. Katılımcıların görüş ve önerilerinin ana başlıkları şu şekilde oldu:

- Doğu ve Güneydoğuda kadın istihdamına ağırlık verilmeli.
- Çocukların okumak için Kuzey Irak’a gitmeleri engellenmeli.
- Açılım paketi kutuplaşmalara neden oldu.
- Demokratik açılım paketi bir devlet stratejisi değil, AKP stratejisidir.
- 2821 ve 2822 sayılı yasaların bu yıl içerisinde çıkması gerekli.

- Seçim barajı düşürülmeli.
- Töre ve namus cinayetlerinin önüne geçilmesi için özel önlemler alınmalı.
- STK'lara maddi kaynak sağlanmalı.
- Milletvekillerinin dokunulmazlıkları kaldırılmalı.

Katılımcıların görüşlerini dinledikten sonra bir değerlendirme yapan Başbakan Erdoğan, “Kadınların sadece ‘annelik’ özelliğine vurgu yapmam konusunda eleştiriler aldım. Kadın erkek eşitliğine inanmıyorum. Onun için fırsat eşitliği demeyi tercih ediyorum. Kadınlar ve erkekler farklıdır, birbirinin mütemmimidir. İşsizliğin Doğu ve Güneydoğu’da yaşayan insanların dağa çıkmasına neden olduğu söylendi. Bu söz konusu değildir. Karar mekanizmalarında ayırım yoktur. Kadınların vali veya kaymakam olması konusunda yasal olarak bir engel yoktur. Kadınlar da bu sınavlara girebilirler” diye konuştu.

Doğum Yapan Kadın Sigortalıların Borçlanması

5510 Sayılı Sosyal Sigortalılar Genel Sağlık Sigortası Yasasının 41. maddesi ile ücretsiz olarak analık veya doğum izni kullanan kadın sigortalıların iki çocukla ve her bir çocuk için en çok 2 yıl süre ile sınırlı olmak üzere bu sürelerini borçlanarak sigortalılık sürelerine ilave edilmesine olanak sağlandı.

Hizmet borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliği 01.07.2010 tarih ve 27628 sayılı Resmi Gazetede yayımlandı.

Tebliğe göre;

- Doğum nedeniyle İş Yasası gereği ücretsiz analık ya da doğum izni kullanmış olan kadın sigortalılar ile iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan sürelerini borçlanabilmekte,
- Yasa gereği verilen doğum ya da ücretsiz izin sürelerinden borçlanılacak süreler, iki defaya mahsus olmak (iki ço-

cukla sınırlı) ve çocukların yaşamış olmaları koşulu ile doğum tarihinden itibaren iki yılı geçmeyecek,

- Borçlanma yapmak için sigortalı tescilin yapılmış olması yeterli,
- Borçlanılacak süreleri kurum tarafından saptanacak,
- Borçlanma bedeli, hizmet borçlanması için başvuru tarihindeki prime esas günlük kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere sigortalı tarafından belirlenecek,

Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu

Samsun İl Genel Meclisi Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu, Samsun'da eşitlikçi politikaların sürdürülmesini ve toplumsal cinsiyet yaklaşımı politikalarının yerel yönetimlerin politikalarına uyarlanmasını amaçlayan Yerel Eşitlik Eylem Planı'nı meclise sundu.

Plan, İçişleri Bakanlığı ile Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye Temsilciliği tarafından Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı çerçevesinde 2006-2009 yılları arasında altı pilot ilde uygulanan programın ardından hazırlandı.

Bu kapsamda kadınların yerel karar alma süreçlerine ve karar mekanizmalarına katılımı artırılacak, yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik stratejiler belirlenecek. Kamusal ve özel alanda kadınlar aleyhine işleyen eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik olarak belirlenen çözüm önerileri kısaca şöyle:

- Borçlanma bedeli hizmet borçlanma tutarının sigortalıya tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödenecek,
- Borçlanılan süreler sigortalı kadının başvurduğu tarihteki statüsüne göre sigortalılık süresi olarak değerlendirilecek,
- Borçlanma yapmak isteyenler bulundukları yerdeki Sosyal Güvenlik İl ve Merkez Müdürlüklerine başvuracaklardır.

Konu ile ilgili ayrıntılı bilgiye 16.09.2010 tarih ve 2010/106 sayılı uygulama genelgesinden ulaşılabilmektedir.

- İl Genel Meclisi ve Belediye Meclisi çalışmalarını izlemek ve kararları etkilemek için izleme grupları ve/veya kadın platformu oluşturulması, yerel meclisleri izleme grubunun ve/veya platformunun, ilgili ihtisas komisyonlarının (trafik, çevre, kadın, aile, sağlık, gençlik, kültür vb.) toplantılarına katılımı için uygun ortam oluşturulması,
- Halkın yerel kararlara katılımını öngören yapılar olarak düzenlenen kent konseylerinde gönüllü kota uygulaması ve benzeri yöntemlerle, kadınların en az 1/3 oranında temsil edilmesinin sağlanması,
- Kentsel eşitlik politikalarına temel teşkil etmek üzere kadın ve kız çocuklarının durumunu ve ne tür yerel hizmet talep ettiğini ortaya koyan cinsiyet bazlı ayrıntılı istatistik verilerin toplanması, kentin kayıt sisteminin cinsiyet bazlı veri üretmeye olanak verecek biçimde güçlendirilmesi,
- Valilik, İl Özel İdareleri ve Belediyelerde kadın haklarının korunması ve güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapacak, bu çalışmaları koordine edecek ve izleyecek birimler ve/veya kurulların oluşturulması veya ilgili görevlendirmelerin yapılması,
- Yerel yönetimlerin örgütlenmesi görev, yetki ve sorumlulukları ve yerel kaynakların hangi alanlara tahsis edileceğini saptayan stratejik planlar hakkında kamuoyu, kadınlar ve kadın kuruluşlarının düzenli olarak bilgilendirilmesi, onların görüşlerinin alınması

ve görüşlerin kararlara yansıtılması, yerel hizmet sunucularının, kadın ve kız çocuklarının insan hakları ve kentli hakları konusunda düzenli olarak hizmet içi eğitime tabi tutulması.

Samsun düzeyinde kadına yönelik şiddetle mücadele için acil müdahale birimi/kurulu oluşturulması, bütçe olanakları zorlanarak Samsun ilinde şiddet mağduru kadın ve kız çocuklarının geçici bir müddet barınmaları için ara-istasyonların kurulması da amaçlanıyor.

- Mevcut toplum merkezleri, aile danışma merkezleri, evlilik danışma merkezlerinin kapasitelerinin artırılarak aktive edilmesi, bütçe imkânları zorlanarak yeni merkezler açılması,
- Halkın üreme sağlığı ve aile planlaması, zorla ve erken evlilik ile akraba evliliğinin zararları konusunda bilgilendirilmesi, üreme sağlığı ve aile planlaması hizmetlerinin yeniden yapılandırılması ve etkisinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması,
- Kadınlara yönelik olarak hizmet veren personel sayısının (sosyal hizmet uzmanı, psikolog vb) artırılması,
- Kadın kuruluşlarının güçlendirilmesine yönelik olarak mekan tahsisi, sabit giderlere katkı vb. teşviklerin hayata geçirilmesi hedefleniyor.

Bu tür girişimlerin tüm illerimizde hayata geçirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması kız çocuklarımızın ve kadınlarımızın daha iyi koşullarda çalışmasını ve karar mekanizmalarında yer almalarını sağlayacak.

Tiyatro ve Emek

Prof. Dr. Ayşegül YÜKSEL

I

Nazım Hikmet'in 1948'de Bursa Hapishanesi'nde yazdığı ünlü 'Ferhad ile Şirin' oyunu, sanat ve emek arasındaki ilişkiyi, 'sanatın içindeki emeği' ve 'emeğin içindeki sanat'ı tiyatro yoluyla anlatan kusursuz bir örnektir.

Nazım'ın kimi boyutlarını farklılaştırarak sahneye uyarladığı masalın kahramanı Ferhad, sarayları ve köşkleri kusursuzca biçimlendirilmiş örgelerle ve sırrını açığa vurmadığı özel renklerle süsleyen bir 'nakkaş'tır. 'Zanaatçı' değil, 'sanatçı'dır. Aradaki fark, ortaya konan emeğin, bir işi gerektirdiği biçimde tamamlamaktan öte bir hedefe yöneltilmesindedir. Ferhad, emeğini 'kusursuz'a ulaşmaya adanmıştır. Bu nedenle, 'zanaat'ı 'sanat'tan ayıran o ince çizgiyi göğüslediği aşamalarda, yemek içmek, dinlenmek, uyumak gibi 'mola' gerektiren edimleri unutup gidecektir. Ortaya koyduğu emek, ekmeğini kazanması için bir 'araç' değil, yaşamında temel 'amaç' olmuştur artık. Bir başka deyişle, varoluşu emeğiyle özdeşdir. Bu nedenle de Arzen diyarının biricik 'nakkaş'ıdır. Ülkenin ecesi Mehmene Banu'yu ve kızkardeşi Şirin'i bir anda kendine aşık ediveren gencecik Ferhad Usta...

Tiyatrodaki emek de benzer bir süreç içinde sınanmaktadır. Tiyatro olayına katkıda bulunan oyuncu, sahneye koyucu, dekor, giysi, ışık, müzik, hareket tasarımcıları, dahası,

bu tasarımları uygulayan teknik ekip, aynı zorlu süreci aşarak, bir 'sanat yapıtı' üretmekle yükümlüdür. Bu aşamada farklı kaynakların ürettiği emeğin ortak bir duyarlılıkta yoğunlaşması beklenir. Amaçlanan sanatsal dizgenin aksamadan çalışabilmesi için sahne olayının her boyutunun 'kusursuz bütün'e ulaştırılması gerekir. 'Sanat' işte o kusursuz bütüne yönlendirilmiş emeğin ürettiğidir. Şaşırtıcı olan, fabrika ya da atölye üretiminde 'kusurlu' malların bir tarafa ayrılıp ayrı işlem görmesine karşın, tiyatro üretiminde böyle bir titizlik gösterilmeyişidir. Bir başka deyişle, üstünde gerektiği biçimde emek harcanmamış, bilineni yineleyen, 'zanaatçı' üretimi sayılabilecek sıradan tiyatro çalışmaları 'sanat' sayılabilmektedir. Tiyatro, tıpkı öteki sanatlar gibi, emeğini 'kusursuz'a adanabilmiş Ferhad Usta gibilerin sanatı olmalıdır.

Nazım'ın oyununa dönelim... Mehmene Banu, umutsuzca aşık olduğu Ferhad'ın Şirin'e kavuşmasını, 'çeşmelerinden irin akan' Arzen diyarına su getirmek için Demirdağ'ı delmesi koşuluna bağlar. Yıllarca sürececek, belki de hiç gerçekleşmeyecek bir işe emek harcamak demektir bu. Ne ki Ferhad, Şirin'e olan sevgisini Arzen halkına duyduğu sevgiyle bütünleştirmeyi başaracak, bu kez emeğini toplumun tüm bireylerinin esenliğine adayacaktır. Narin desenlerin incelikli nakkaşı Ferhad Usta, artık her gün yeri göğü inleterek yüz batmanlık gürzüyle kayalarda çentikler açan bir taş kırıcıdır. Mehmene Banu öne sürdüğü koşuldan vazgeçse de Ferhad yaptığı işten caymayacaktır. Dağı delmek için harcadığı emek, Şirin'e kavuşma öz-

lemiyle bağlantılı olsa da, artık tüm Arzenlileri kucaklayan yüce bir amaca yönelmiştir. Ferhad'ın varoluşu bir kez daha emeğiyle özdeşdir. Nakkaş Ferhad Usta'nın yerini alan taş kırma ustası Ferhad, tıpkı köşkün saçak altlarına desenler nakşettiği günlerde olduğu gibi, yemeyi, içmeyi, dinlenmeyi, dahası, 'güneş'i görmeyi bile unutarak, tam on yıl boyunca günler boyu çalışmış, dağı bin adım delmeyi başarmıştır. Daha kaç yıl sürecektir bu iş, bilinmez. Ferhad için önemi de yoktur. İşçinin, emeğini -yaptığı iş ne olursa olsun- sanata dönüştürdüğü noktadadır artık. Emeğiyle gittiği yönü düşleriyle, yaratıcılığıyla süslemektedir: Demirdağ bütünüyle delinip de Arzenliler suya kavuştuğunda, ilk çeşmeyi -köşklerin süsü geleneksel 'lale' desenleri yerine- özgün 'dağ çiçeği' nakışlarıyla bezeyecektir.

Söz, ses, görüntü ve hareket yoluyla anlam üretme ve üretilen anlamı canlı oyuncular aracılığıyla canlı bir seyirci topluluğuna iletme sanatı olan tiyatro, bu özelliğiyle, toplum vicdanını yansıtmaya, toplumun yararını gözetme, yansıttığı düşünce ve duyarlık düzeyiyle, toplumu daha ileriye götürmede seyirciyi yol gösterici olma işlevini de üstlenmektedir. Bir başka deyişle, tiyatronun 'estetik' kaygıları, 'toplum yararını' gözetme sorumluluğuyla buluşmaktadır. Tıpkı Ferhad'ın, estetik açıdan 'kusursuz' olanı yaratma özlemi ile toplumsal açıdan 'yararlı' olanı üretme tutkusunu uzlaştıradığı gibi...

II

Oyun yazarlarımız, toplumun esenliği adına üretilmiş metinler



aracılığıyla Türk tiyatrosunda çeşitli kilometre taşları oluşturmuştur. Cumhuriyet'in ilk yıllarından bu yana yazılmış oyunların 'emek' izleğini çeşitli boyutlarda işleyenlerin tümünün incelenmesi, kitap boyutunda bir çalışma gerektirir. Buna karşın, yapıtlardan en ünlüleri ya da tiyatromuzda önemli akımlar içinde yer alanlar arasında aklı gelenleri anmanın tam da sırasıdır.

Ekmeğe yedikleri kapiya olan bağılılıkları nedeniyle emeğini farkında olmaksızın sömürücülere peşkeş çekenleri uyaran sahne metinlerinin başında Orhan Kemal'den uyarlanan 'Murtaza' gelmektedir. Görevine fabrika kurallarına ters düşen kızını döverek öldürecek düzeyde bağlı olan bekçi Murtaza'dan Haldun Taner'in 'Gözlerimi Kapatırım Vazifemi Yaparım' oyununun Vicdani'sine, Başar Sabuncu'nun 'Şerefiye'sindeki bekçi Sabri'ye, Oktay Arayıcı'nın 'Nafile Dünyası'nın Komiser Ramazan'ına, Vasıf Öngören'in 'Zengin Mutfağı' oyunundaki Aşçıbaşı Lütfü Usta'ya ulaşan oyunlarda nice memurun, işçinin, ırgatın aldanmışlığının altı çizilmektedir. Sermet Çağan'ın 'Ayak Bacak Fabrikası'nda ise aldanmışlık tüm bir köy halkı için geçerlidir.

Kadın emeğinin sömürüsü ise İstanbul konaklarında çalıştırılmak üzere henüz çocukken küçük yerlerden getirilen kızların dramını anlatan Musahipzade Celal'in 'Gülsüm' oyunuyla başlayarak Sevim Burak'ın 'İşte Baş İşte Gövde Kanatlar'ına, Ülker Köksal'ın 'Besleme'sine uzanır. Bu çizgide Nazım Hikmet'in fabrika işçisi 'Sabahat'inin ucuza giden emeği yanında katlanmak zorunda kaldığı cinsel sömürü, Cahit Atay'ın 'Sultan Gelin'inin yalnız emeğini değil yaşamını da sömüren Anadolu kırsal örnekleri, Oktay Rifat'ın 'Çil Horoz'unda ev işlerinde çalışan kadınların boyun eğdiği sömürü, Dinçer Sümer'in 'Eski Fotoğraflar'ında sahipsiz Sevtap'ın yaşam savaşı, Vasıf Öngören'in 'Asiye Nasıl Kurtulur' oyununda her boyutta sömürülen Asiye'sinin serüveni yer alır.

Çarpık ekonomik düzende harcanan emeğin karşılığını alamayanların

yüzleştikleri dram, Vedat Nedim Tör metinlerinden Cevat Fehmi Başkut oyunlarına, Orhan Kemal uyarlamalarına, Turgut Özakman'ın 'Ocak'ının, Güner Sümer'in 'Bozuk Düzen'inin, Başar Sabuncu'nun 'Mutemet Ali Rıza Bey'in Yaşanmış Hayat Hikayesi'nin, Vasıf Öngören'in 'Almanya Defteri'nin aile ortamlarına uzanır. Bilgesu Erenus ise 'Nereye Payidar' ve 'Ortak' oyunlarında 'bireysel kurtuluş' yolunda işçi kimliğine yaraşmayan seçimler yapanları uyarmaktadır.

Sömürü karşısındaki emek gücünü simgeleyen sahne kişileri arasında Nazım'ın Menofis'i öne çıkar. 'Yusuf ile Menofis' oyununun çoğu kahramanları Tevrat'tan alınmıştır. Nazım'ın yaratmış olduğu Menofis karakteri ise 'hak' kavramını bulan ilk kişi olarak tanıtılır. Menofis, Eski Mısır'ın firavunlar döneminde geçen oyunda, dev boyuttaki sağlam taş yapılarla emek vermiş binlerce kölenin hakkını vermeyen sömürü düzenine yaşamı pahasına karşı çıkacaktır.

Recep Bilginer'in 'İsyancılar'ı ile Oktay Arayıcı'nın 'Bir Ölümün Toplumsal Anatomisi' oyunu toprağı işleyen köylünün sömürülmesine son verecek toprak paylaşımı, devlet tarafından yapılması beklenen 'toprak reformu' konularını irdeler. Erol Aksoy'un 'Otlak'ı, Orhan Asena'nın 'Şeyh Bedreddin'i, Erol Toy'un 'Pir Sultan Abdal'ı da sömürü düzenine karşı çıkan oyunlar arasında yer alır. Memet Baydur'un 'Kamyon'unda ise 'karşı çıkış' bireyseldir: Dağ tepesinde bozulan kamyonun başında saatlerce beklerken, emeğini, arkadaşlarının ambalajlarını açtığı kutulardaki -oyuncak ayı, şnorkel, palet, vb. gibi dağbaşında hiçbir işe yaramayan- bir dolu garip malzemeyi taşımak için harcamış olduğunu anlayan hamal Abuzer, işi oracıkta bırakacak, baba ocağının bulunduğu dağlara ulaşmak istercesine yürüyüp gidecektir.

İsmet Küntay'ın ilk kez Ankara Sanat Tiyatrosu tarafından Rutkay Aziz'in rejisiyle sahnelenen '403. Kilometre' oyunu yol inşaatında, 'Alpagut Olayı' ise kömür ocaklarında çalışan işçiler üstünedir. Bir belgesel tiyatro çalışması olan bu oyun Dostlar Tiyat-

rosu işçi kolunda çalışanlar tarafından, işçiler için yazılmıştır. 1969'da Çorum-Alpagut'taki kömür ocaklarında yaşanmış bir işçi eylemini anlatan oyun Haşmet Zeybek'in elinde ilk biçimini almış, sonra da işçi kolunun ortak çalışması olarak tamamlanmıştır.

1976'da Ankara Çağdaş Sahne'de bir başka belgesel oyun olan 'Grev' sahnelendi. 1973 yılında Bursa'da bir otomotiv-montaj endüstrisi işyerinde başlatılan grevin tüm ayrıntılarının belgelerle değerlendirildiği bu yapıtı Nihat Asyalı kaleme almış, yazma sürecine Yusuf Dağüstün de katkıda bulunmuş, çalışma Yılmaz Onay'ın rejisiyle seyirciye sunulmuştu. Oyun, görevleri ve hakları yasalarla belirlenmiş sendikali sanayi işçilerinin haklarını -1970'ler Türkiye'sinin koşulları içinde- yasalar çerçevesinde ne dereceye dek savunabildiğini tartışmaktaydı.

Toplumda yaşanmış gerçeklerin sahneye çıkarılmasının yaygın bir pratiğe dönüştüğü 1970'li yıllarda, Erkan Yücel'in kurduğu -turne düzeninde oyun sergileyen- Devrimci Ankara Sanat Tiyatrosu'nda (DAST) sahnelenen 'Toprak' oyunu Pazarcıklı köylülerin toprak ağaları karşısındaki savaşı üstüneydi.

Aynı dönemde Rana Cabbar'ın rejisiyle AST tarafından sahnelenen, Ömer Polat imzalı '804 İşçi' oyunu, Irak Petrol Boru Hattı döşeme işinde Mannesman Werke AG adını taşıyan çok uluslu firma için çalışan Türk işçilerinin -kendilerine öteki yabancı işçilerle aynı haklar sağlanmadığı için- 1975'te giriştikleri direnişin değerlendirmesini yapmaktaydı.

Kimi zamansa yaşanmış gerçekler, yazarın düş gücünü besleyerek, bütünüyle özgün bir yapıtın üretilmesini sağlamıştı. Sermaye ile emek arasındaki çatışmanın dramatik bir eyleme dönüştüğü 16-17 Haziran (1970) olayları, Vasıf Öngören'in birkaç yıl sonra yazdığı 'Zengin Mutfağı' oyununa esin kaynağı olmuştur.

Emek olgusuna odaklanmış oyunlar sürecektir. Arzen diyarının tüm çeşmelerinden su akana dek...

Solidarnosc “Dayanışma”

Solidarnosc 1980 yılının Eylül ayında Gdansk Tersanelerinde kurulmuş bağımsız bir işçi sendikasıdır. 1980 yılının Temmuz ayında Polonya hükümeti ağır bir ekonomik kriz ile karşı karşıya kalır ve özellikle gıda ürünleri başta olmak üzere tüm ürünlere bir gece içinde yüzde 40'lara varan zamlar yapılır. Çalışanların ücretlerinde herhangi bir iyileştirme yapılmaz. Halk temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma gelir ve ülke genelinde örgütlü bir yapı olmaksızın geniş katılımlı grevler başlar.

O zamanlar Lenin Tersaneleri olarak bilinen Gdansk'daki tersane işçileri, sendikal aktivist olarak ün yapmış vinç operatörü Anna Walentynowicz ile elektrik işçisi Lech Walesa'nın işten atılmalarını protesto amacıyla bir araya gelirler ve 14 Ağustos tarihinde Gdansk'da büyük

bir grev başlar. Grevin sözcüsü daha sonra Polonya'nın başına geçecek işçi lideri Lech Walesa'dır. Hükümet tarafından ülke genelinde uygulanan sansür ve telefon bağlantılarının kesilmesine rağmen bazı basın muhabirleri gelişmeleri Polonya genelinde ve Doğu Bloğuna aktarmayı başarmış ve iki gün içinde grev tüm Polonya'ya yayılmıştır.

16 Ağustos tarihinde ülkenin diğer bölgelerinde oluşturulan grev komiteleri Gdansk tersane işçileri ile birleşerek “Birleşik Grev Komitesi”ni oluştururlar. Birleşik Grev Komitesi, örgütlenme özgürlüğü, grev hakkı, siyasi hükümlülerin serbest bırakılması, sansür uygulamalarının kaldırılması, ulusal sağlık sisteminin iyileştirilmesini içeren 21 maddelik talepler listesini açıklar. 18 Ağustos günü Szczecin Tersanesi Gdansk

Tersanesine katılır ve tüm Polonya sahil şeridi greve dahil olur. Kısa bir süre sonra Polonya'daki tüm fabrika ve işyerleri kendi sendikalarını oluşturarak Gdansk merkezli federasyona katılırlar.

Hükümet bu harekete daha fazla karşı koyamaz ve Gdansk'a bir komisyon gönderir. Komisyon 3 Eylül tarihinde işçilerin taleplerini içeren bir anlaşmayı imzalar. Bu anlaşma “Gdansk Anlaşması” olarak tarihe geçecektir.

17 Eylül tarihinde ulusal sendika merkezi “Solidarnosc” resmen kurulur. Solidarnosc Sovyet Bloğu'nun ilk bağımsız sendikal örgütüdür. Değişimi arzulayan milyonlarca Polonyalı sendikanın etrafına toplanır ve Gdansk Anlaşmasının ardından iki yıl içersinde 10 milyon işçi örgütte üye olur.



Moskova Gdansk Anlaşması'nı Polonya hükümetinin Polonya halkı üzerindeki kontrolünü kaybetmesi olarak nitelendirir ve Polonya hükümetine baskı yapmaya başlar. Sovyetler General Wojciech Jaruzelski'yi yetkilendirir ve 13 Aralık 1981 tarihinde Jaruzelski sıkıyönetim ilan ederek Walesa ve diğer yönetim kurulu üyelerinin de aralarında bulunduğu 5 bin Solidarnosc üyesini tutuklatır. Ülke genelinde devam eden grevler güç kullanılarak bastırılır. Solidarnosc yasa dışı ilan edilir ve kapatılır.

Solidarnosc liderlerinin tutuklanmalarının ardından örgüt yeraltı yapılanmasına yönelir. Radyo kuru-lur ve 500'den fazla korsan yayın dağıtılır. Yeraltı hareketine uluslararası destek artmakta ve Jaruzelski kınanmaktadır. Dünya genelinde hiçbir hareket bu derecede destek almamıştır. Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Ronald Reagan Polonya'ya yaptırımlar uygulamış ve bizzat bu yaptırımlar neticesinde Polonya hükümeti politikalarını yumuşatmak zorunda bırakılmıştır. CIA ve Katolik Kilisesi Solidarnosc'a para ve ekipman yardımında bulunmuş ve eğitim vermişlerdir.

1982 Kasım ayında Walesa serbest bırakılır. Fakat bir ay sonra Hükümet tekrar örgüte karşı bir saldırı başlatarak 10 bin üyeyi tutuklatır. 22 Temmuz 1983'te sıkıyönetim kaldırılrsa da sivil hak ve özgürlükler ile ilgili birçok kısıtlama devam eder. Polonya hükümetinin tüm engellemelerine ve ülkeden çıkmasına izin vermemesine rağmen 5 Ekim 1983 tarihinde Lech Walesa Nobel Barış Ödülü'nü kazanır.

1985 yılında Mikhail Gorbachev Sovyetler Birliğinde iktidara gelir ve tüm Doğu Bloğunu kapsayan ve gittikçe kötüleşen ekonomik durumdan ötürü bazı siyasi ve sosyal reformları hayata geçirmek zorunda kalır. Yüzlerce siyasi tutuklu serbest bırakılır.

1988 yılında Polonya ekonomisi iyice dibe vurmuştur. Uluslararası yaptırımlar ve hükümetin gerekli reformları hayata geçirmemesi neticesinde gıda fiyatlarında tekrar büyük artışlar yaşanır. 1980 yılında olduğu gibi grev dalgaları Polonya'yı bir kez daha sarmıştır. Hükümet sonunda Solidarnosc ile masaya oturmayı kabul eder. 6 Şubat ile 4 Nisan 1989 tarihlerinde Varşova'da yapılan res-

mi müzakereler "Polonya Yuvarlak Masa Görüşmeleri" olarak tarihe geçer.

Görüşmeler neticesinde Solidarnosc tekrar yasal statüye kavuşur ve bir takım sınırlamalar çerçevesinde genel seçimlere aday göstermesine izin verilir. Kısıtlı kaynaklarla seçime giren Solidarnosc 100 Senatör koltuğunun 99'unu alır ve kendi temsilcisi Tadeusz Mazowiecki'yi Başbakan seçer. Walesa Solidarnosc'dan ayrılır ve başkanlık seçimlerine katılır, büyük bir oyla Aralık 1990 tarihinde Polonya Başkanı seçilir.

Günümüzde Solidarnosc'un siyasetteki rolü sınırlı olup geleneksel sendikacılık rolüne geri dönmüştür. Örgütün 722 bin üyesi vardır. 722 bin üye 34 bölgesel örgüt ve 16 ulusal işkolu birim sekreterliği dahilinde örgütlüdür. Ulusal Delegeler Kongresi örgütün en üst yetki organıdır. Ulusal Delegeler Kongresi 100 üyeden oluşan Ulusal Komisyonu seçer. Ulusal Komisyon kendi içinden 16 üyeyi Başkanlar Kuruluna atar. Başkanlar Kurulu örgütü yönetir.

Solidarnosc ITUC, ETUC ve TUAC üyesidir.

Kısaca Polonya

Başkent	: Varşova
Nüfus	: 38.115.000
Kişi başı GSMH	: 17.900 USD
Toplam İşgücü	: 16,860,00
İşsizlik Oranı	: %12,8
İşgücünün Sektörler Arası Dağılımı	
Tarım	: %16,1
Sanayi	: %29
Hizmetler	: %54,9
Gençlerde İşsizlik Oranı	: %35,2
Sendikalaşma Oranı	: %15,6
Kadın İşgücü	: %57,1
Uzun Dönemli İşsizlik Oranı	: %6,1

Kaynak: OECD Stat Extracts, Nation Master

OPZZ

Polonya'daki diğer bir sendika konfederasyonu ise OPZZ'dir. OPZZ, Solidarnosc'a karşı 24 Kasım 1984 yılında Komünist Parti tarafından kurulmuş bir örgüttür. 1985 Haziran tarihinde Polonya'daki tüm sendikaların mal varlıkları OPZZ'ye aktarılmıştır.

OPZZ'nin 2,5 milyon üyesi bulunmaktadır ve ağırlıklı olarak kamu sektöründe örgütlüdür. Hammadde ve Enerji, Üretim, Eğitim, Bilim ve Kültür, Sağlık ve Sosyal Sigorta, Tarım ve Gıda, İnşaat ve Ormancılık, Belediyeler, Kooperatifler, Ticaret ve Hizmetler, Ulaştırma, Demiryolları ve Haberleşme olmak üzere toplam 12 işkolunda 90 işkolu sendikası bünyesinde barındırır. OPZZ, ITUC ve ETUC üyesidir.

Asgari Ücret ve En Düşük Memur Maaşı

Pelin ÜSTÜNDAĞ

Kocaeli Üniversitesi İİBF Öğrencisi
TÜRK-İŞ Stajyeri

Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir ücret olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle asgari ücret, bir üretim faktörü olarak emeğin bedeli olmanın ötesinde insanın yaşaması, varlığını sürdürmesi için gerekli gelir kaynağı olarak kabul edilmektedir. Asgari ücret çalışanların düşük ücretlere karşı korunmasını sağlayan en etkin sosyal politika araçlarından birisidir.

Anayasa'nın 55. maddesinde devlete "Çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma" görevi verilmekte ve "Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur" denmektedir.

İş Yasası asgari ücreti "*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*" olarak tanımlamaktadır.

Konuyla ilgili yönetmelikte ise asgari ücretin pazarlık ücreti olmadığı, işçinin geçimini sağlayacak, yasa ve yönetmeliklere uygun, bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilen taban ücreti olduğu ifade edilmektedir.

Asgari ücret, iş sözleşmesi ile çalışan ve iş yasaları kapsamında olan ve olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Komisyon ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme endekslerini, bu endeksler yoksa geçinme endekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim

şartlarını da göz önünde bulundurmakla yükümlüdür ve kararların bu unsurlar gözetilerek alındığı varsayılmaktadır.

Ancak Komisyonun işçi kesimini oluşturan temsilciler, karar oluşturulurken objektif kriterler yerine işveren-hükümet oy çokluğunun belirleyici olduğunu ileri sürmekte genellikle alınan karara muhalif olmaktadır.

Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi için devlet istihdamda bulunmakta ve kamu kesiminde "memur" olarak görev yapan kamu çalışanlarına bütçeden ödemede bulunmaktadır. Kamu çalışanlarına aydan aya yapılan ödemeler "maaş" olarak tanımlanmaktadır.

657 sayılı Devlet Memuru Kanununun 147. maddesinde memurların aldığı aylık; memurlara hizmetlerinin karşılığında, kadroya dayanılarak ay itibarıyla ödenen parayı ifade etmektedir.

657 sayılı kanunun 164. maddesinde; aylığın ödeme zamanı ve esasları şu şekilde belirtilmektedir: Memurlara aylıkları her ayın başında peşin ödeneceği Emekliye ayrılma ve ölüm hallerinde o aya ait peşin ödenecek aylıkların geri alınamayacağı vurgulanmaktadır.

Sözleşmeli personelin ücretleri sözleşme şartlarına göre; geçici personelin gündelikleri gün hesabıyla hafta veya ay sonlarında ödeneceği ifade edilmektedir.

İşçi ile memurun çalışma koşulları ile gelirleri sürekli olarak birbiriyle kıyaslanmaktadır. Toplu sözleşme ve grev hakkından istihdam güvencesine, ödemelerin türünden düzeyine kadar birçok konuda tartışma konusu yapılmaktadır. Tartışma konularından birisi de işçinin ve memurun almakta oldukları en düşük ücret/maaş düzeyi ve aradaki farklılıktır.

Ücret/aylık işçinin emeğinin karşılığı olarak aldığı ücret ile memurların aldıkları maaş arasında belirgin farklılıklar görülmektedir. Asgari ücret, işçilerin hem fizyolojik hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmadığı ifade edilmektedir.

İşçiler ile memurların farklı statüye sahip olması, devletin daha çok memurların lehine yönelik yaklaşımlar geliştirmesi, işçilerin tam emeklerinin bedellerini alamaması işçiler ile memurlar arasındaki derin çizgiyi daha da belirginleştiriyor. İstatistiklere göre; 2010 İlk Dönem (Ocak-Haziran) asgari net ücret oranı 16 yaşında büyükler için 577,53TL iken 16 yaşından küçükler için 499,62TL'dir. İkinci Dönemde de durum pek parlak değil. 2010 İkinci Dönem (Temmuz-Aralık) asgari net ücret oranı 16 yaşından büyükler için; 599,58TL iken 16 yaşından küçükler için ise 518,97 TL'dir.

En düşük memur maaşı ise; 1.044 TL. Bir memur evini geçindirmek için çok sıkıntı çekmese de işçi için bu durum geçerli görünmemektedir. Eğer 4 kişilik bir ailede yalnızca biri çalışıyorsa ve eğer bu çalışan kişi işçi statüsündeyse alacağı 577,53TL aile fertlerinin temel gereksinimlerini karşılamayacak kadar az bir emek karşılığı. İşçilerin emekleri karşısında verilen bu ücret onların emeklerini sömürmekten başka bir anlam taşımamaktadır. Bunun içinde sendikalar sosyal politikalar uygulayarak işçilere insanlık onuruna yaraşır bir hayat vermeye çalışmaktadırlar. Hükümet de her ne kadar işçinin yanında yazıyorsa da bu özde değil sözde bir destek şeklinde gerçekleşmektedir.

Bilindiği üzere asgari ücret; teknik bir konudur ve teknik bir konu üzerinde de pazarlık yapılmaz. Yapılacak her pazarlık işçinin biraz daha emeğinin sömürüldüğü ifade etmektedir. Hükümetimiz bu konuda gereken önemi göstermelidir. İşçiyi çıkmaza götürecek kararlar almamalıdır.

Krizin teğet geçtiği söylenece de bu durumdan en çok zarar görenler emekçiler olmuştur. Hükümet emek sömürsünün önüne geçmeli ve istihdamı artıracak önlemler almalıdır. Bu önlemleri alırken de memur işçi ayrımını belirginleştirecek kararlar almamalıdır. Memur kesiminin daha rahat yaşamasını sağlamak üzere alınan her karar işçileri daha kötü hayat koşullarına sürüklemekten başka bir anlam taşımamaktadır. Hükümetin görevi bu dengeyi sağlayabilmektir.



Geçmişte yapılan uygulamalar memurların aleyhine iken şimdi bu durum geçerliliğini yitirmiştir.

Asgari ücret uygulamasıyla ilgili geçmişte görülen durumda özellikle alt derecedeki memurları yakından ilgilendiren bir konudur. Alt derecelerde çalışan memurların aylıkları genellikle işçiler için tespit edilen asgari ücretten az olmuştur. Devlet memurunun tespit edilen asgari ücretten daha düşük aylık alması, dengesiz uygulamadır. Bu durumu önlemek bakımından, Devlet Memurları Yasası'nda geçmişte düzenleme yapılmıştır. Düzenlemede "Bu kanun gereğince ödenecek asgari aylık tutarı, İş Kanunu gereğince işler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından aşağı olamaz. Ödenecek aylık tutarının asgari ücret tutarından az olması halinde aradaki fark tazminat olarak ödenir" hükmüne yer verilmiştir. Yasal asgari ücret yükseltildiğinde tekrar bir yasal düzenleme yapılma yoluna gidilmiştir ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 146. maddesinin son fıkrasında; "Bu Kanun gereğince ödenecek aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz, az olması halinde, aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir" şeklinde belirtilmiştir.

Bu düzenlemenin yapılması ile güdülen amaç; yasal asgari ücret ile en düşük memur maaşı arasında oluşabilecek farklılığı gidermeye çalışmaktır. Son yıllarda asgari ücret düzeyi ile en düşük memur maaşı arasında asgari ücretli aleyhine bir dengesizlik ortaya çıkmıştır. Düzenlemelerle bir tarafın durumunu iyileştirirken diğer taraf mağdur bırakılmamalıdır.

Devlet sosyal devlet anlayışıyla hareket etmelidir. Memurların şu anki maaşı işçilerin ücretlerinin 2 katı kadardır. Bu durum sendikalar tarafından adaletsizliğin temel taşı olarak belirtilse de hükümet işçilerin kanayan yarasına hala çare bulamamıştır. Çalışma hayatına yeni bir vizyon, yeni

bir anlayış getirmekten kastedilen eğer yeni bir adaletsizlik yaratmaksa bu yöntemlerden uygulanmadan vazgeçilmelidir. Hükümet sosyal devlet anlayışını tek yönlü değil herkesi kapsayacak şekilde muhafaza etmelidir. Geçmişte durum memurların aleyhine iken devlet korumacı pozisyonuna geçip memurun müşkül duruma düşmesini engellemiştir. Şimdi de aynı titizliği işçilere de göstermelidir.

En düşük memur maaşları ve asgari ücretin yıllara göre oranlarına baktığımızda aradaki rakamsal farklılık ön plana çıkmaktadır.

2005 yılından itibaren "YENİ TÜRK LİRASI" kullanılmaktadır. 2008 yılından itibaren "TÜRK LİRASI" kullanılmaktadır.

Tabloda da açıkça görülüyor ki asgari ücretle en düşük memur maaşı arasındaki farklılık yıllar geçtikçe daha da belirginleşiyor. 1989 yılında memurların aldığı en düşük ücret as-

gari ücretten yüzde 67 fazla iken 2010 yılında bu oran yüzde 81'e çıkmıştır. Bu tutarsızlıktan en çok zarar gören işçiler insan onuruna yaraşır bir ücrette çalıştırılmalıdır. Hükümet eğer çalışmada düzenine yeni bir vizyon ve misyon katacaksa bu vizyondan en çok asgari ücretle çalıştırılan işçiler yararlanmalıdır. Hükümet sosyal devlet anlayışıyla hareket etmelidir. Asgari ücret bugün işçinin geçimini sağlayan ücret değil sefalet ücreti olarak ifade edilmektedir. İşçiye verilecek net asgari ücret onun temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmalıdır. Yapılacak asgari geçim indirimi bekar işçi baz alınarak yapılmalıdır. Temel gıda maddelerinin fiyatlarında meydana gelen artışlar asgari ücretle geçinen işçinin hayatını daha da olumsuz etkilemektedir. Hükümet sendikaların sosyal politika uygulamalarını görmezlikten gelmemeli ve sendikalar ile birlikte hareket etmelidir.

Yıllar	Net Asgari Ücret (TL/Ay)	Net En Düşük Memur Maaşı (TL/Ay)
1989	107.245	179.848
1990	194.591	284.934
1991	364.978	593.300
1992	676.881	1.146.600
1993	1.189.769	1.978.750
1994	2.062.100	3.275.500
1995	3.738.664	7.098.083
1996	7.966.467	15.288.000
1997	16.222.516	31.959.000
1998	28.473.718	56.187.750
1999	63.125.955	96.271.000
2000	83.736.900	131.079.500
2001	102.508.703	183.532.000
2002	173,91	356,54
2003	226,00	421,35
2004	310,66	481,48
2005	350,15	540,34
2006	380,46	663,34
2007	411,09	733,06
2008	492,41	937,45
2009	536,81	1.018,82
2010	587,85	1.064,34

Kredi Kartı Şikayetleri Giderek Artıyor

Bankalar Birliği Hakem Heyeti'ne gelen şikayetler önceki yıla göre yüzde 52 arttı.

Türkiye Bankalar Birliği (TBB) üyesi bankalara son bir yılda adeta şikâyet yağdı. TBB nezdinde 1 Eylül 2007 tarihinde başlanan Müşteri Şikâyetleri Hakem Heyeti uygulaması kapsamında gelen müşteri şikâyeti adedi 14 Ağustos 2009-14 Ağustos 2010 tarihleri arasında geçen yıla göre yüzde 52 artış gösterdi.

Bir önceki yıl bin 552 şikâyet başvurusu heyetin önüne gelirken bu rakam bu yıl 2 bin 322'ye yükseldi. Heyete en çok şikâyet yüzde 39 (912) ile ücret ve komisyonlardan gelirken, yüzde 10 (224) ile operasyonel hata ve uygulamalar ikinci sırada yer aldı. Diğer başlığı altında yer alan 911 başvurunun ise yüzde 33'ü borca itiraz, yüzde 22'si bilgi, belge ve kredi talebi, yüzde 14'ü ise kampanya ve promosyonlardan oldu. Şikâyetlerin yüzde 7'si kredi kartı harcama itirazları, yüzde 6'sı talimath işlemler yüzde 3'ü personel şikâyetleri, yüzde 4'ü ATM ve teknik arızalardan oluştu.

Banka kartları ve kredi kartlarına ilişkin şikâyet başvurusunun payı bir önceki yıl 819 iken bu yıl bu rakam bin 76'ya yükseldi. Bankalar Birliği nezdindeki Hakem Heyeti'ne gelen şikâyetler böyle olurken, Heyet dışında doğrudan Bankalar Birliği üyesi bankalara gelen şikâyetlerde de patlama yaşandı. 1 Haziran 2009-31 Mayıs 2010 tarihleri arasında Birlik üyesi bankalara tam 3 milyon 84 bin 7511 şikâyet geldi. Birlik üyesi bankalara gelen şikâyetlerin 2 milyon 92 bin 298'i banka ve kredi kartları için olurken, 123 bin 247 şikâyet tüketici kredileri, 869 bin 206 şikâyet ise diğer bankacılık ürün ve hizmetleri için yapıldı. Müşteri Şikâyetleri Hakem Heyeti

Bankalar Birliği üyesi bankaların temsilcilerinden oluşuyor.

Türkiye Bankalar Birliği nezdinde 1 Eylül 2007 tarihinde başlanan Müşteri Şikâyetleri Hakem Heyeti uygulaması kapsamında 14 Ağustos 2010 tarihine kadar gelen şikâyetlerin 4 bin 772'si değerlendirildi. Uygulamanın başlangıcından itibaren alınan 4 bin 772 şikâyetin 998'i ise hakem heyetine iletilti. Hakem heyetine iletilen başvuruların yüzde 64'ü (639'u) müşteri lehine sonuçlandı.



Gıda Pahalılığında Başa Oynuyoruz

OECD ile FAO'nun (Gıda ve Tarım Örgütü) birlikte hazırladığı 2010-2019 Tarımsal Görünüm Raporu'na göre, Türkiye 2008 ve 2009 yıllarında OECD ülkeleri arasında gıda fiyatlarında, yanardağ ve ekonomik krizleriyle ünlü İzlanda'dan sonra en fazla artış görülen ülke oldu. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), "Sürdürülebilir büyümeye ulaşıldığında, 2019'a doğru AB ve ABD ekonomilerinde sırasıyla yıllık yüzde 2 ve yüzde 2.5, Kore, Türkiye ve Avustralya gibi diğer kimi OECD ülkelerinde daha hızlı büyüme bekleniyor" değerlendirmesinde bulundu. OECD bölgesi içinde Meksika, Japonya ve Türkiye'nin GSYİH'da en büyük düşüşlere maruz kaldığı belirtildi.

OECD ile FAO'nun birlikte hazırladığı rapordaki verilere göre 2008 yılında İzlanda'da toplam enflasyon yüzde 12.65, Türkiye'de yüzde 10.44 olarak ölçüldü. Fiyat artış hızında üçüncü sırada yer alan Çek Cumhuriyeti'nde ise enflasyon yüzde 6.34 oldu. 2009 yılında OECD'de toplam enflasyon birincisi, yüzde 12.04 fiyat artışıyla yine İzlanda oldu.

Geçen yıl OECD enflasyon ikincisi Türkiye yüzde 6.25 fiyat artışı yaşadı. Üçüncü sırada ise yüzde 5.30 hayat pahalılığı artışı yaşayan Meksika yer aldı. Gıda fiyatlarındaki değişim açısından ise Türkiye 2008 yılında 30 OECD ülkesi arasında yine İzlanda'dan sonra ikinci sırada yer aldı. İzlanda'da gıda fiyatlarında artış yüzde 15.99, Türkiye'de ise yüzde 12.79 oldu. 2008'de gıdada en fazla fiyat artışı görülen üçüncü ülke ise yüzde 10.40 ile Macaristan oldu. Rapora göre 2008 yılında OECD ülkeleri arasında yapılan gıdanın harcamalardaki payı sıralamasında Türkiye yüzde 28.6'lık oranla birinci sırada yer aldı.

Tüketici Hakları Derneği:

Sağlığımızı Tehdit Eden Gıda Firmaları Açıklansın

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı tarafından 2009 yılında yapılan gıda analizlerinde sağlığımızı tehdit eden analiz sonuçları bulundu. Ancak tüketicilerin sağlığını tehdit eden bu analiz sonuçları dikkate alınarak Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nın hangi önlemleri alındığı bilinmiyor. Tüketicilerin evrensel haklarından olan sağlık hakkı ile bilgilendirme hakkının gereği Bakanlıkça yerine getirilmiyor. Tüketicilerin sağlığını tehdit eden gıda firmaları tüketicilere ve kamuoyuna açıklanmıyor. Böyle olunca da tüketicilerin önlem alması olanaklı değildir.

Aşağıda, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nın 2009 yılı Denetim Programı içerisinde tüketicilerin sağlığı için tehlikeli olan Analiz Sonuçları Tablosu okurlarımızın görüşlerine sunulmuştur.

Yapılan analizlerde kırmızı toz ve pul biberde, kuru incirde ve kuru incir ezmesinde, ballı çerez örneklerinde kanser etkisi bulunan bir çeşit küf olan aflatoksin maddesinin bulunduğu görüldü. Aynı şekilde, birçok bitkisel ürün analizinde çok tehlikeli ve doğrudan kanser etkisi olan zirai ilaç kalıntısı (pestisit) bulundu.

Beyaz peynir ve diğer süt ürünlerinde, tavuk, hindi etleri, hazır yemeklerde mikrobiyolojik yönden uygunsuzluklar görüldü. Birçok bal ve pekmezde taklit ve taşış yapıldığı saptandı.

Bazı bebek mamalarında kurşun bulundu. Ancak, daha sonra Bakanlık bir açıklama yaparak bu sonucun yanlışlıkla denetim tablosuna yansı-

dığını ve daha sonra da düzeltildiğini açıkladı.

Bakanlık Sorumluluktan Kaçıyor

Tüketicilerin evrensel ve yasal hakları olan sağlık hakkı ile bilgilendirilme hakkı hiçe sayılıyor. Sağlıksız gıda maddelerine ait analiz sonuçları hakkında Tarım ve Köyişleri Bakanlığı tarafından bilgilendirilmeyen her yaş grubundaki tüketicilerin sağlığı tehdit altında bulunuyor.

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nın, 4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun ile Ürünlerin Piyasa Gözetimi ve Denetimine Dair Yönetmelik hükümlerine göre, güvensiz gıda maddelerinin piyasaya sürülmesinin yasaklanması, piyasaya sürülen ürünlerin toplatılmasının sağlanması görevi bulunuyor. Tarım ve Köyişleri Bakanlığı bu görevlerini yeterince ve gereğince yerine getiremiyor.

Bu mevzuata uygun olarak, piyasaya sürümü yasaklanan ve piyasadaki toplatılan güvensiz gıda maddeleri konusunda alınan bu önlemler hakkında tüketicilerin bilgilendirilme zorunluluğu bulunuyor. Buna göre, yasaklanan ve toplatılan gıda

maddelerine ilişkin gerekli bilgilerin ülke genelinde dağıtımı yapılan iki gazete ile ülke genelinde yayın yapan iki televizyon kanalında ilanı suretiyle risk altındaki tüketicilere duyurulması gerekiyor. Ancak, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı bu görev ve sorumluluğunu da yerine getirmiyor.

Tüketici Hakları Derneği, tüketiciler adına Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'na çağrıda bulundu. Yapılan çağrıda şunlar belirtildi:

Tüketicinin sağlık hakkı ile bilgilendirme hakkına saygı göstererek yasal görev ve sorumluluğunuz gereğince;

- Denetimlere ve analizlere ağırlık verilsin.
- Güvensiz ve sağlıksız gıda maddelerinin piyasaya arzı yasaklansın.
- Piyasadaki güvensiz gıda maddeleri toplatılsın.
- Piyasaya arzı yasaklanan ve piyasadaki toplatılan güvensiz gıda maddeleri hakkında tüketiciler eksiksiz ve doğru olarak, zaman geçirilmeden basın ve yayın yoluyla bilgilendirilsin.





Kayıtdışı İstihdamın Altında Yatan Sosyal Nedenler

Erkan KARAARSLAN

Maliye Bakanlığı Muhasebat Başkontrolörü
SGK Kurumsal Gelişim ve Ortak Veri Tabanı
Daire Başkanı

I. Giriş

Ülkemizde kayıt dışı çalışmanın nedenleri sanıldığından daha çok ve karışıktır. Kayıt dışı istihdamın nedenleri genelde birbirini etkiler ve birlikte gerçekleşir. Bu nedenle de kayıt dışı istihdamın genelde tek bir nedeni yoktur dolayısıyla sorunun çözümü de nedenleri oranında karışıktır.

Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi için, toplumun yapısı, gelirin dağılımı, sosyal yardım sistemi ve

kamu harcamalarına bakışın analiz edilmesi gerekir.

Kayıt dışı çalışma, kayıt dışı ekonomi ile yakından bağlantılıdır. Küreselleşme ve ekonomik krizler kayıt dışı çalışmayı son yıllarda iyice artırmıştır.

Hızla artan nüfus, plansız bir şekilde kentleşme olgusu ve işgücü arzının artması ile kronikleşen işsizlik alınan çeşitli önlemlere karşın, kayıt dışı çalışmanın artmasına neden olmaktadır. 1980 sonrasında gelir dağılımının bozulması ve yoksulluğun artması da kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden birisidir. Prim ödeme kabiliyeti olmayan yoksul insanlar kayıt dışında çalışan kesimin önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Diğer taraftan, dünya genelindeki küreselleşme eğilimleri ve aşırıla-

şan rekabet, maliyetlerin makineleşerek hızla düşürülmesine ve üretici birimlerin maliyetlerini düşürmek amacıyla küçülmelerine ve post-fordist düzende örgütlenmelerine yol açan bir yapılanmayı beraberinde getirilmiştir. Sonuçta standart dışı çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Eve iş verme, taşeronlaşma, tele çalışma gibi uygulamalar ülkemizde de giderek yaygınlaşmaktadır.

İşçi ve işveren üzerindeki istihdama ilişkin mali yükler, işyeri açma ve işletme ile ilgili bürokratik işlemlerin fazlalığı ve karışıklığı, markalaşamama ve dünyada rekabet edememe de kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden birisini oluşturmaktadır.

Ayrıca sosyal yardım sisteminin yerli yersiz nemalanan önemli



bir toplum kesiminin bulunması ve bu yardımlardan yararlanmanın başta gelen şartının çalışmama olması kayıt dışı istihdama neden olmaktadır.

Çok sık çıkarılan af kanunları ve borçların silinmesi veya yapılandırması da, denetimin etkinsizliği ve cezaların etkisizliği ile birlikte kayıt dışılık konusunda tarafları cesaretlendirmektedir.

Biz bu çalışmada kayıt dışı istihdamın belki de en önemli nedenlerini oluşturan sosyal nedenleri inceleyeceğiz.

II. Göç ve Çarpık Kentleşme

Bilindiği üzere, ülkemizde kırdan kente göç, 1950'li yıllarda başlamıştır. Kırsal alanda, tarımda artan nüfusun aynı oranda artmayan tarım arazisine getirdiği baskı, tarımın makineleşmesi (emek verimliliğinin artışı) ile birleşmesi sonunda, kırdan emek fazlası oluşmuş, bu durum da kırdan kente bir göç hareketini başlatmıştır. Aynı zamanda, kent civarlarında gelişmekte olan sanayinin emek talebini kentlerde yaşayan kesim karşılayamadığından, yeni gelişmekte olan sanayinin emek talebinin kırsal kesim açısından bir çekim oluşturması söz konusu olmuştur.¹

Köylerde yaşayan nüfusun çoğunun yoksul olması, tarımsal üretimdeki verim düşüklüğü, ekilen toprakların çok parçalı olması, makinelili tarımın artması, tarımda insan gücüne olan ihtiyacın azalması, köylerdeki alt yapı ve sosyal hizmetlerin kentlere göre daha az olması ve tarım dışı alanlarda yeterli istihdam imkânlarının bulunmaması nedeniyle köylerden kentlere doğru hızlı ve yoğun bir göç olmuştur.

1950'lerin başında ülke nüfusunun ancak dörtte birine yakın bir kesimi kentlerde yaşarken, bu oran günümüzde yüzde 60'ın üzerine çıkmış durumdadır. 2007 yılı sonu itibarı ile yapılan hane halkı istatis-

tik bilgilerine göre ülkemizdeki nüfusun yüzde 63'ü kentlerde, yüzde 37'si kırsal alanda yaşamaktadır.²

Plansız ve yoğun bir şekilde yaşanan göç sebebi ile kentlerde planlı bir gelişme sağlanması mümkün olamamaktadır.

Ülkemizde 1950'li yıllarda başlayan sosyoekonomik değişiklikler neticesinde kırsal alandaki yerleşim yerlerinden kentlere doğru gerçekleşen iç göç, kırdan yaşanan yoksulluğun kentlere taşınmasına ve biçim değiştirmesine de neden olmuştur. Kentlerde yaşanan sosyal dışlanma ve yoksulluk etrafında gelişen toplumsal sorunların büyük bir bölümü, yoksulluğun kırdan kente göçmesinin sonucudur.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde Türkiye genelinde toplam nüfus içinde göç eden nüfusun payında artan bir eğilim gözlenmiştir. 1975-1980 döneminde toplam nüfusun yüzde 9,3'ünü oluşturan 3,6 milyon kişi göç etmiş iken, 1995-2000 döneminde nüfusun yüzde 11'ini teşkil eden 6,7 milyon kişi göç etmiştir.³

Toplam göçler içinde iller arası göç edenlerin payının azaldığı, il içi yerleşim yerleri arasında göç edenlerin payının arttığı gözlenmiştir. 1975-2000 döneminde toplam göçler içinde iller arasında göç edenlerin payı 75,3'den yüzde 71,5'e gerilemiş, il içi yerleşim yerleri arasında göç edenlerin payı da yüzde 24,7'den yüzde 28,5'e çıkmıştır.⁴

1965-2000 döneminde yılda 2,7 ile 4,8 milyon kişi arasında olmak üzere, bu dönemde toplam 21,1 milyon kişi iller arasında ikametgâhlarını değiştirmiştir. Kırdan kente göçlerin daha fazla olduğu şeklinde bir görüş hakim olmasına rağmen, 1975-2000 dönemindeki göçlerin yarıdan fazlası şehirden şehire göçler şeklinde olmuştur.⁵

1995-2000 döneminde 12 ve daha yukarı yaştaki göç etmiş kişi-

lerin büyük çoğunluğu hizmetler ile ilgili ekonomik faaliyetlerde bulunmaktadır. Göç etmiş kişilerin yüzde 61,06'sı hizmetler, yüzde 14,79'u sanayi ve yüzde 24,15'i ziraat, ormancılık, balıkçılık ve avcılıkla ilgili alanlarda faaliyette bulunmaktadır. 1995-2000 döneminde 12 ve daha yukarı yaştaki göç etmiş kişilerin büyük çoğunluğu ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Göç etmiş erkeklerin yüzde 80,93'ü, kadınların ise yüzde 50,01'i ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Erkeklerin sadece yüzde 5,57'si ücretsiz aile işçisi olarak faaliyette bulunmakta iken, kadınların yüzde 44,95'i ücretsiz aile işçisi olarak faaliyette bulunmaktadır. Şehre göç edenlerin büyük bölümü ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak kayıt dışı çalışmaktadır.⁶ Özellikle büyük kentlere göç, bir yandan gecekondulaşmayı artırırken diğer yandan gayriresmi (enformel) sektörü oluşturmaktadır. Göç çeşitli şekillerde doğrudan ya da dolaylı olarak kayıt dışı çalışmaya ve kayıt dışı ekonomiye neden olmaktadır.⁷

Ülkemizde 1950-70'ler döneminde, özel sektörün, büyük ölçüde kentlerdeki arazi mülkiyeti sorunlarından dolayı, konut alanına yoğun olarak girmedigi, bunun yerine enerjisini sanayide yoğunlaştırmış olduğunu görmekteyiz. Sanayi yatırımlarında ise, yurtdışından gelen teknolojinin maliyetinin ucuz emek ile dengelenmesi ihtiyacı bulunmaktaydı. Ucuz emeği ise, kentlere göç eden ve büyük ölçüde kamu arazisinde, gecekonduarda yaşayan, çoğu enformel çalışan, kesimler sağlamaktaydı.⁸ Dolayısıyla, büyük kent merkezlerinin civarında konuşlanan yeni gelenler sanayiye ucuz girdi verebilmekteydiler. Zira, bir yandan kira ödemek durumunda değillerdi, diğer yandan az sayıda sigortalı olanlar dışındaki büyük çoğunluğun dolaylı vergiler dışında ödemek zorunda oldukları vergiler de bulun-



muyordu. Kamu tarafından, bu kesimin barınak ihtiyacı karşılanmadığı gibi, geçmiş dönemden kalma geniş kamu alanlarının kullanımına da çok ses çıkartılmıyordu. Ayrıca, politik çevreler bu kesimi oy deposu olarak görmeye başlamışlardı.⁹

1980'lere gelindiğinde ise, kentlerdeki yüksek nüfus artışı, kent merkezleri ve civarlarındaki bölgelerdeki bina yoğunluğunun yükselişi, hizmet sektöründeki gelişmeye bağlı olarak kent merkezlerine hizmet sektörünün gelişi gibi bir dizi beraber mütalaa edilmesinde yarar olan etkenler neticesinde, orta sınıfın kent civarlarındaki alanları yerleşim yeri olarak benimsemesi söz konusu olmuş; bu da beraberinde gecekondu alanlarının birden değer kazanmasını getirmiştir.¹⁰ Dolayısıyla, orta sınıfın oturduğu blok yerleşimler ile gecekondu bölgeleri yan yana bulunmaya başlamış, bu da beraberinde gecekondu olgusunun kendisinin ticari bir kazanç alanı olmaya başlamasına neden olmuştur.¹¹

1980'lerin başlarında gecekondu olgusu dönüşüm geçirmeye ve "gecekondu sahipleri" ile "gecekondu kiracıları" şeklinde ayrışmalar oluşmaya başlamıştır. 1990'lardan itibaren gecekondu kiracılığında artış bulunmaktadır. Kentlere yeni göç edenler, üzerine inşaat yapabilecek arazi bulamamaktadırlar. Artık araziler üzerinde talepleri bulunan çok kesim vardır ve yöneticiler eskiden olduğu gibi duruma sessiz kalmamaktadırlar. Yeni gelenlerin ise inşaatla başlayacak maddi imkânları ya da kendisine bu yolda yardım edecek tanıdıkları bulunmamaktadır.¹²

Kayıt dışı ekonomi psikolojisinin en önemli nedenlerinden biri olan vergi ve prim affı beklentisinin gecekondulaşmada da etkili olduğu bir gerçektir. Sürekli çıkarılan imar afları,¹³ ikametgahın izlenmesinde yaşanan problemler ve kayıt dışı ekonomi kayıt dışı istihdamı da artıran nedenler olmuştur.

III. Nüfus Artışı

1927-2009 döneminde yıllık nüfus artış hızı sürekli bir azalma eğilimindedir.

31 Aralık 2009 tarihi itibarıyla Türkiye nüfusu 72.561.312 kişidir. Toplam nüfusun yüzde 75,5'i (54.807.219 kişi) il ve ilçe merkezlerinde ikamet ederken, yüzde 24,5'i (17.754.093 kişi) belde ve köylerde ikamet etmektedir. Toplam nüfusun yüzde 17,8'i (12.915.158 kişi) İstanbul'da ikamet etmektedir. Bunu sırasıyla; yüzde 6,4 ile (4.650.802 kişi) Ankara, yüzde 5,3 ile (3.868.308 kişi) İzmir, yüzde 3,5 ile (2.550.645 kişi) Bursa, yüzde 2,8 ile ise (2.062.226 kişi) Adana takip etmektedir. Ülkemizde en az nüfusa sahip olan Bayburt ilinde ikamet eden kişi sayısı ise 74.710'dur. Nüfusun yarısının yaşı 28,8'den küçüktür.¹⁴

Ülkemizde yaşanan hızlı nüfus artışı reform hareketini ve kalkınma

çabalarını olumsuz etkilemektedir. Hızlı nüfus artışı bireylerin refah artışını engellemekte, GSMH'dan daha az gelir almalarına neden olmakta, devletin yapmakla sorumlu olduğu alt yapı, eğitim, sağlık gibi hizmetlerin maliyetini artırmaktadır.

Ülkemizde işsizliğin ve kayıt dışı çalışmanın önemli nedenlerinden birisi de hızlı nüfus artışıdır. Tabloda da görüldüğü üzere 1927'den bu yana ülkemizde her yıl nüfus artışı gerçekleşmiştir. Ülkemizde yaşanan hızlı nüfus artışı sonucunda yeni işgücünü istihdam edememe sorunu ortaya çıkmıştır. Hızlı nüfus artışı neticesinde her yıl işgücüne yaklaşık olarak 500 bin genç katılmaktadır. Nüfus artış hızının en düşük olduğu dönemlerde dahi artış hızı yüzde 1'in altında değildir. Bu nedenle ülkemizde sürekli yeni iş alanları ortaya çıkartılmak ve işgücüne yeni katılanlara iş arz etmek gerekmektedir. Artan işsizlik oranı nedeniyle emek sahiplerinin, kayıt dışı sektör-

Tablo-1 Nüfus Artış Hızı 1927-2009

Dönem	Yıllık nüfus artış hızı (‰)	Dönem	Yıllık nüfus artış hızı (‰)
1927 – 1935	21,1	1992	16,3
1935 – 1940	17,0	1993	16,0
1940 – 1945	10,6	1994	15,7
1945 – 1950	21,7	1995	15,4
1950 – 1955	27,8	1996	15,0
1955 – 1960	28,5	1997	14,7
1960 – 1965	24,6	1998	14,4
1965 – 1970	25,2	1999	14,1
1970 – 1975	25,0	2000	13,8
1975 – 1980	20,7	2001	13,5
1980 – 1985	24,9	2002	13,2
1986	17,2	2003	12,9
1987	17,1	2004	12,6
1988	17,2	2005	12,3
1989	17,2	2006	12,1
1990	17,0	2007	11,8
1991	16,6	2008	13,1
		2009	14,5



lerde daha az ücret alarak, sigortasız olarak ve uygunsuz koşullar altında çalışmasına neden olmaktadır. Formal sektörün makineleşme, rekabet ve küreselleşme gibi nedenlerden kaynaklanarak bu işgücü arzını karşılaması mümkün olmadığı için, işçi ve işverenler kayıt dışına yönelmektedir.

IV. İşgücünün Niteliği ile Eğitim ve Bilinç Seviyesinin Düşüklüğü

Çok fazla nitelik gerektirmeyen işlerde daha fazla kayıt dışılığı rastlanmaktadır. Hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu meslek grubu nitelik gerektirmeyen meslekler olup bunu sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, hizmet ve satış elemanları ile tesis-makine operatörleri ve montajcılar takip etmektedir. Bu dört meslek grubunun kayıt dışı istihdam içindeki toplam payı yüzde

80'dir.¹⁵ Mesleklerle ilgili daha ayrıntılı bilgi vermek gerekirse; kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu meslekler arasında inşaat, altın-döviz işlerinde çalışanlar, beslenme barınma ve eğlence dünyasında çalışanlar, ulaştırma sektöründe şoför-muavin olarak çalışanlar, yazıhane ve okul servisinde çalışanlar, otopark bekçileri, hizmetçiler, bakıcılar, özel hemşireler, özel hizmet şoförleri, terzi, berber, kunduracı, manav, çırak ve kalfalar, sebze, meyve, hububat, oto ve emlak komisyoncusu çalışanları, ticarethane çalışanları, kuyumcu imalathaneleri, atölye çalışanları, tezgahtarlar, pazarcı çalışanları, oto yıkayıcıları, tamirci çırak ve kalfaları, döviz ayakçıları, çiçekçi çalışanları, gazete dağıtıcıları, hurdacı çalışanları, aktif pazarlamacılar, ev işlerinde imalat faaliyetlerinde bulunan üreticiler, örücüler, nakliyatçılar, boyacılar, montajcılar, işportacılar, gezici çalışanlar ve su dağıtıcıları,

evde bilgisayar veya daktilo ile yazı işleri yapanlar, evlere temizliğe gidenler, işportacılar, seyyar satıcılar ve ayakkabı boyacıları sayılabilir.¹⁶

Kayıt dışı çalışmada en önemli etkenlerden biri de çalışanların eğitim düzeyinin ve sosyal güvenlik konusundaki bilinç seviyesinin düşüklüğüdür.

Sosyal güvenlik, geliri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum ve kuruluşlar topluluğudur. Ancak toplumumuzda ekonomik şartların zorluğu sebebiyle kişiler günü kurtarma yolunu seçip, orta ve uzun vadede karşılaşacakları sorunlara karşı önlem alma yoluna gitmemektedirler. Sigortalılık sahip olunan bir hak olarak değil, işverenin bir iradesi olarak görülmektedir.

Tabloda, ülkemizde istihdama katılanların eğitim ve sosyal güven-

Tablo-2 Eğitim Durumu İtibarı İle Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı (2006)

1.000

Eğitim Durumu	Kayıtlı Değil		Kayıtlı		Toplam
Okuma-yazma bilmeyen	1.122	Yüzde 94	66	Yüzde 6	1.188
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	850	Yüzde 86	142	Yüzde 14	993
İlkokul	5.693	Yüzde 59	3.879	Yüzde 41	9.572
Ortaokul veya dengi meslek okul	1.001	Yüzde 41	1.455	Yüzde 59	2.456
Genel lise	786	Yüzde 32	1.672	Yüzde 68	2.458
Lise dengi meslek okul	537	Yüzde 24	1.669	Yüzde 76	2.206
Yüksekokul veya fakülte	260	Yüzde 9	2.514	Yüzde 91	2.774
İlköğretim	577	Yüzde 84	105	Yüzde 16	683
Toplam	10.827	Yüzde 48	11.503	Yüzde 52	22.330

lik durumlarına göre kayıtlılık durumları görülmektedir. İstihdama dahil olmayanların önemli bir kısmı en fazla ilkokul mezunudur. Kayıtlı olanlarda ise en fazla ilkokul mezunu olanların oranı daha düşüktür. Türkiye’de eğitim durumu itibarı ile kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu kesimler sırasıyla; yüzde 94 ile okuma-yazma bilmeyenler, yüzde 86 ile okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenler ve yüzde 84 ile de ilköğretim düzeyinde eğitim almış olanlardır. Türkiye’de eğitim durumu itibarı ile kayıt dışı istihdamın en az yoğunlukta görüldüğü kesim ise yüzde 9 ile yükseköğretim veya fakülte mezunlarıdır.

Eğitim ve bilinç seviyesinin düşüklüğü, kişilerin kamu kurum ve kuruluşları karşısında hak ve ödevlerini bilememelerinden kaynaklanan sorunlara yol açmakta ve kayıt dışında çalışmayı artırmaktadır. Kayıt dışında kalanlar şikayet hakkını bile, zaman zaman istese dahi, kullanamamaktadır.

Kayıt dışı çalışan işçilerin kaçak çalıştırıldıklarını SGK’ya bildirme oranı da oldukça düşüktür. 2009 yılında SGK’ya yaklaşık 55.000 çalışanın çalışmalarının SGK’ya hiç bildirilmediği ya da eksik bildirildiği yönünde ihbarlar yapılmıştır. Bu ihbarlardan yarıya yakınının söylediklerinin doğru olduğu tespit edilmiştir. Kayıt dışılığın boyutları düşünüldüğünde çok küçük bir oranda SGK’ya başvuruda bulunulmuş olmasının bir nedeni işsiz kalma korkusu ise diğer bir önemli nedeni de eğitim ve bilinç noksanlığıdır.

V. Sonuç

Ülkemizde kayıt dışı istihdam nedenleri, sonuçları ve çözüm önerileri ile en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Bu tartışma genel olarak iş gücü üzerindeki yükler gibi mali konular üzerinden yürütülmektedir. Kanımca kayıt

dışı istihdamın birçok nedeni arasında ekonomik nedenlerden bile önce sosyal nedenler en önde gelmektedir.

Bu çalışmada kayıt dışı istihdamın altında yatan sosyal nedenler olarak, göç ve buna bağlı çarpık kentleşme, hızlı nüfus artışı, ülkemizdeki işgücünün niteliği ile eğitim ve bilinç seviyesinin düşüklüğü ele alınmıştır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele edebilmek için bataklıkta sineklerle uğraşmak yerine bataklık kurutulmalı, yani kayıt dışı istihdamın altında yatan ve önemli yapısal çalışmalarla çözülebilecek olan sosyal faktörlerde iyileşme sağlanması gerekmektedir.

Notlar

- 1 Kentleşme Şurası 2009, TC Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Kentsel Yoksulluk Göç ve Sosyal Politikalar Komisyonu Raporu, Ankara, Nisan 2009, s.11.
- 2 Kentleşme Şurası 2009, a.g.e., s.13.
- 3 Kentleşme Şurası 2009, a.g.e., s.13.
- 4 Kentleşme Şurası 2009, a.g.e., s.16.

5 Türkiye’de İç Göçler ve Göç Edenlerin Nitelikleri (1965 -2000), DPT Yayınları, Ankara, 2008, s. 17.

6 Kentleşme Şurası 2009, a.g.e., s.19.

7 Türkiye’de İç Göçler ve Göç Edenlerin Nitelikleri (1965 -2000), a.g.e., s. 27.

8 Fikret Adaman, Çağlar Keyder, Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, (Erişim) http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf, s.19.15. Ocak 2010.

9 Adaman, Keyder, a.g.e., s.19.

10 Kentleşme Şurası 2009, a.g.e., s.37.

11 Adaman, Keyder, a.g.e., s.20.

12 Adaman, Keyder, a.g.e., s.22.

13 Osman Altuğ, Kayıtdışı Ekonomi, Cem Ofset Matbaacılık San. A. Ş., İstanbul, 1994, s.366.

14 (Erişim) <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnks-dagitapp/adnks.zulADNKS> Sonuçları, 20 Şubat 2010.

15 Ahmet Oğuz Sarıca, “Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri”, T.C. Başbakanlık DPT Planlama Uzmanlığı Tezleri, 2006, s.44.

16 Tuncay Güloğlu, “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, Cornell University, International Programs Visiting Fellow Working Papers, 2005, (Erişim) <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intlvf/9>, s.4. 10 Şubat 2010.





TEKGIDA-İŞ

Çizmeci Gıda'da İşçi Kiyımı

Gebze, Güzeller Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulu bulunan Çizmeci Gıda'da çalışan işçiler, Tekgıda-İş Sendikamıza üye oldular. Çoğunluğun sağlanması üzerine de Tekgıda-İş Sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki başvurusu yaptı. Ancak işveren, 33 işçiyi haksız ve gerekçesiz bir şekilde işten çıkardı. Anayasayı ve yasaları açıkça çiğneyen işveren hakkında Tekgıda-İş Sendikası Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulundu. Bir yandan da işten çıkartılan işçiler için hukuki süreç başlatıldı.



Tekgıda-İş Sendikası, işçilerin işten çıkarılmalarını kınayan bir açıklama yaptı. Açıklamada, "İşverenin sendikal özgürlükleri tanımayan bu reddedici tavrını sürdürmesi ve yaptığı hukuksuzluğa son vererek, üyelerimizi yeniden işe almadığı takdirde, Sendikamız üretimden ve tüketimden gelen güç dahil her türlü meşru yöntemle bu saldırıyı durdurma kararlılığındadır. Çalışanların sendikalaşma özgürlüğünü yok saysan zihniyetin, ancak, işçilerin ortak mücadelesi ile engellenebileceği açıktır. Tüm emek örgütlerini Çizmeci Gıda işvereni kınamaya çağırıyoruz" denildi.

Bu girişimlere rağmen Çizmeci Gıda'da sendikal haklara saldırı ve hukuksuzluk artarak devam etti. İşveren işten haksız yere çıkardığı işçilerin yerine yeni işçileri işe aldı. Tekgıda-İş Sendikası, bu gelişme üzerine bir açıklama yaparak, işverenin hukuksuzluğu kendisine yol edindiğini belirtti. Sendika, fabrika binası önünde sürdürdüğü eylemi genişletme ve bir kampanyaya dönüştürme kararı aldı.

SEKER-İŞ

Nişasta Bazlı Şeker Üretimine Tepki

TÜRK-İŞ Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Ge-

nel Başkanı İsa Gök, Türkiye'de dünyanın hiçbir yerinde uygulanmayan yüzde 10 gibi yüksek bir kota ile nişasta bazlı şeker üretimi yapılmasını eleştirdi. Gök, bunun milli ekonomide yaklaşık 300 milyon TL'lik kayıp oluşturduğunu belirtti.



İsa Gök, 19 Ekim 2010 günü yaptığı açıklamada, "Türkiye'de 1995 yılından itibaren şeker ikame olarak üretim yapmaya başlayan uluslararası şirketler ve bağlı olduğu ülkeler şeker sektörüne el atmışlardır. AB ülkelerinde NBŞ kotaları ortalaması yüzde 2 ila 3 civarında iken Türkiye'de kanunla belirlenen bu oran toplam şeker üretiminin yüzde 10'dur. Yaklaşık 300 milyon nüfuslu olan AB ülkelerinde NBŞ üretimi 300 bin ton civarında iken, 70 milyon nüfuslu Türkiye'de bu rakam 406 bin ton civarındadır" dedi.

Gök, "Şeker-İş Sendikası olarak, bu alanda emeği olan pek çok üretici, çiftçi ve çalışanlarımız için ülkenin menfaatleri başta olmak üzere şeker sanayi konusunda her türlü fedakarlığa hazır olduğumuzu ve yapılan yanlışlıklara karşı verdiğimiz kararlı mücadelemize bu günden sonra aynı azimle devam edeceğimizi kamuoyuna bildirmek isteriz" diye konuştu.

DERİ-İŞ

Yeşil Kundura ve Cihan Deri Mücadelesi Sürüyor

Deri-İş Sendikamızın, uzun zamandır örgütlenme çalışmasını yürüttüğü Yeşil Kundura işyerinde işverenle yapılan görüşmelerden bir sonuç alınamayınca, mücadelenin sürdürüleceğini duyurdu. Deri-İş'ten yapılan açıklamada, işverenle daha önce yapılan anlaşma kurallarına Sendikanın tamamen uymasına rağmen, Yeşil Kundura'nın hiçbir vaadini yerine getirmediğini vurgulandı. İşverenin sendikal nedenlerden dolayı, işçiler üzerindeki baskıyı durdurup, atılan işçileri geri alacağı vaadini aradan iki aya yakın bir süre geçmesine rağmen gerçekleştiremediğini ve işverenin Sendikayı muhatap





almama tutumunda bir değişim yaşanmadığını dile getirildi.

Öte yandan, İstanbul Organize Deri Sanayi Bölgesinde kurulu bulunan Cihan Deri'deki işçiler Deri-İş Sendikamıza üye oldular. Ancak işveren 5 işçiyi işten çıkardı. İşçiler üzerinde baskı uygulamaya ve notere götürerek istifaya zorladı. Deri-İş Sendikamız, işverenin bu tutumunu protesto etmek için, bazı eylemleri gerçekleştirdi. Deri-İş'ten yapılan açıklamada, işverenin fabrikaya 5 taşeron firma sokarak işçiler üzerinde baskı kurduğu belirtildi.

TÜRK METAL

Kardemir'de İşten Çıkarmalara Tepki

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak, Kardemir'de 9 Haziran 2010 tarihinden bu yana yaklaşık 100 işçinin işten çıkarıldığını belirterek, "Kardemir yönetimi, işten çıkarmalara son vermelidir" dedi. Kavlak yaptığı açıklamada, Kardemir yönetiminin, Türk Metal Sendikası üyelerini



işten çıkarmaya başlaması ve ısrarla devam ettirmesinin, işyeri barışına gölge düşürdüğünü söyledi. Kavlak açıklamasında şu görüşlere yer verdi:

"Kardemir işçilerinin anayasal haklarını kullanarak Türk Metal Sendikasını tercih etme-

lerine karşı çıkan ve türlü yollara başvuran Kardemir yönetimi, ilk olarak 29 işçiyi tazminatsız ve haksız yer işten çıkartmıştı. Çalışanların sendikal tercihlerine tahammül edemeyen Kardemir yönetimi Eylül 2010'da 10'u tazminatsız olmak üzere 27 çalışanın daha sözleşmesini feshetti. Ekim 2010'da iş akdi fesihlerini devam ettiren Kardemir yönetiminin, çalışanlarının, eş ve çocuklarının geleceğini düşünmekten uzak tavrı sonucu, bugün maalesef 100'e yakın işçi işinden, aşından, ekmeğinden edilmiştir. Yılsonuna kadar, yetkili sendika konumunda bulunan Çelik-İş'in işten çıkarmalar karşısında suskunluğunu devam ettirmesi de Çelik-İş Sendikasına uyan, sendikal duruşla bağdaşmayan bir durumdur" dedi.

T. YOL-İŞ

İl Özel İdarelerinde Toplu İş Sözleşmesi Uygulamaları



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, YOL-İŞ Sendikası'nın İl Özel İdareleri Genel Sekreterleri ve TÜHİS yetkilileriyle düzenlediği "İl Özel İdarelerinde Toplu İş Sözleşmesi Uygulamaları" konulu toplantısına katılarak bir konuşma yaptı. 25 Ekim 2010 günü Hatay'da yapılan toplantıda konuşan Kumlu, çalışma yaşamının güncel sorunlarına ve sosyal diyalog kavramına değindi. Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün kapatılma sürecine de değinen Kumlu, "YOL-İŞ Sendikamızın örgütlü bulunduğu Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün kapatılması sürecinde, Sendikamız oldukça kaygılıydı ve bu kaygılar gerek Başbakan'a, gerekse ilgili Bakanlara bütün açıklığı ile anlatıldı. O dönemde bizleri rahatlatan Sayın Başbakan ile Bakanlarımızın, 'Köy hizmetleri kapanmıyor, sadece tabela değiştiriyor. İşçilerin hiç bir kaybı olmayacak' yaklaşımı idi. Ama zaman içinde sorunlar yaşanmaya başladı. İkramiyelerin, ilave teydiyelerin ödenmediği, işçilere emeklilik baskısının yapıldığı, işçilere pozisyon dışı işler yaptırıldığı, zorlayıcı tayinlerin yaşandığı dönemler oldu.

Ama ben burada, sizlerin yeni bir başlangıç yapacağınıza, birbirinizi daha iyi anlayarak yaşanmış tüm olumsuzlukları geride bırakıp, örnek bir geleceğin temellerini atacağınıza inanıyorum. İnanıyorum ki, bu toplantı Türkiye'nin çok ihtiyacı olan sosyal diyalogun önemli bir örneği olacaktır" dedi.



TES-İŞ

İGDAŞ Özelleştirmesini Protesto

İGDAŞ'ın İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından, blok satışı şeklinde özelleştirilme girişimi TES-İŞ üyesi işçiler tarafından protesto edildi. TES-İŞ Sendikası üyesi işçiler, İstanbul Büyükşehir Belediyesini protesto için Saraçhane Parkı'nda toplandı.



“İGDAŞ'ı satanı bizde satarız”, “İGDAŞ İstanbul halkınıdır, halkın kalacaktır” şeklinde sloganlar atan işçiler Belediye önünde basın açıklaması yaptılar.

TES-İŞ İstanbul 3 Nolu Şube Başkanı Hüseyin Özil, burada yaptığı açıklamada, 2009 yılında İGDAŞ'ın özleştirilmesi ile ilgili karara açtıkları dava sonucu özleştirilmenin iptaline karar verildiğini fakat buna rağmen Belediye Meclisi tarafından özleştirilmenin tekrar gündeme alındığını ifade etti. Belediye Başkanı Kadir Topbaş'ın yerel seçimler öncesi katıldığı bir televizyon programında “Şirketleri artık özelleştirmeyeceğim. Halka açacağım özellikle de İGDAŞ'ı” sözlerini hatırlatan Özil, Belediyenin bu karardan bir an önce vazgeçmesi gerektiğini vurguladı. Özil, İGDAŞ'ın özleştirilmesine kesinlikle izin veremeyeceklerini ve bunun için uzun ve çetin bir mücadele başlatacaklarını duyurdu.

KOOP-İŞ

Praktiker'de Yetki Alındı

Praktiker Yapı Marketlerinde örgütlenen Koop-İş Sendikası, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini mahkeme kararıyla aldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 8 Ocak 2009 günü Praktiker'in 6 ildeki mağazalarında çalışan işçiler için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini Koop-İş Sendikasına vermişti. Ancak Praktiker işvereni Bakanlığın kararına itiraz etti ve yetki tespitinin iptali-



ne karar verilmesi için 21 Ocak 2009 günü mahkemeye başvurmuştu. Mahkeme bilirkişi raporlarına dayanarak işverenin açtığı yetki tespitinin iptal davasının reddine ve Koop-İş Sendikası'nın başvuru tarihi itibarıyla işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili sendika olduğuna karar verdi.

Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar, mahkeme kararı ile ilgili yaptığı açıklamada, yapı marketleri sektöründe hiçbir işletmede yetkili sendika bulunmadığına dikkat çekerek, Koop-İş Sendikası'nın bu alanda bir ilke imza attığını söyledi. Praktiker'in dünyadaki bütün işyerlerinde çalışanlarının sendikal haklardan yıllardır yararlandığını, ancak Türkiye'deki Praktiker çalışanlarının yıllarca süren zorlu mücadelesi sonunda bu evrensel haklarına kavuştuğunu ifade eden Alemdar, tek isteklerinin Praktiker işyerlerinde toplu sözleşme masasına oturmak olduğunu bildirdi.

Öte yandan, Praktiker işvereni, mahkemenin verdiği karar üzerine Yargıtay'a temyiz davası açtı. Bu girişime tepki gösteren Koop-İş Sendikası Genel Sekreteri Metin Güney, yaptığı açıklamada, “Toplu sözleşme sürecini sekteye uğratmak için Yargıtay'a itiraz eden işverenin bu tavrı, çalışma barışına ve sosyal diyaloga vurulmuş bir darbedir. Praktiker işvereni bir kez daha uyarmak istiyoruz: Yargıtay'a yaptığınız başvuruyu geri çekin! Sorunu sosyal diyalog yoluyla ve yasalar çerçevesinde toplu iş sözleşmesi masasında çözüm! Aksi takdirde Koop-İş Sendikası bu kötü niyetli yaklaşıma karşı sessiz kalmayacak, yasal ve meşru her yola başvurarak Praktiker işçisinin haklarını sonuna kadar koruyacaktır” dedi.

TÜMTİS

UPS İşçilerinin Mücadelesi Sürüyor

TÜMTİS Sendikamıza üye oldukları için işten çıkartılan ve Türkiye'nin birçok yerinde direnişlerini sürdüren UPS işçileri, işvereni uluslararası işçi eylemi ile uyardı. TÜMTİS üyesi işçiler İstanbul, Ankara, Bursa, Adana, Gaziantep ve İzmir'de emek güçleriyle birlikte yürüyüşler gerçekleştirdi. İstanbul'daki eylem Zeytinburnu'da bulunan UPS Genel Merkezi önünde yapıldı. Sendikalar ve çeşitli demokratik kitle örgütleri-



rinin de destek verdiği eylemde bir açıklama yapan TÜMTİS Genel Başkanı Kenan Öztürk, UPS patronlarının işçilerin direnişini kırmak için uyguladığı yasa dışı yöntemlerin direnişi daha da büyüttüğünü ifade etti. UPS'nin yıllık cirosunun ortalama 55

milyar dolar olduğunu, bu değer üreticisi olan işçilerin Türkiye'de açlık sınırının altında haftada 6 gün, 10-12 saat baskı altında çalıştırıldığını söyleyen Öztürk, UPS'nin "Temiz Kargo" kampanyasıyla sorumlu bir işveren olacağını taahhüt ettiğini fakat işçileri son derece kötü koşullarda çalıştırarak, bu taahhüdünü ihlal ettiğini söyledi. İşçilerin insanca yaşamaya ihtiyaç duyduğunu vurgulayan Öztürk, patronun işçileri işsizlik ve yoksulluk korkusuyla terbiye etmeğe çalıştığını, fakat işçilerin talepleri yerine getirilene kadar direniş çadırlarından ayrılmayacaklarını kaydetti.

TÜRK-İŞ, ITF'in (Uluslararası Taşımacılık İşleri Federasyonu) 3-11 Ağustos 2010 günlerinde Meksika'da yapılan 42. Genel Kurulunda, anayasal haklarını kullandıkları için işten çıkartılan UPS işçileri ile dayanışma ve destek kararları aldığını, direnen işçilere destek için 1 Eylül 2010 ve 15 Eylül 2010 tarihlerinde bütün dünyada ortak eylemler ve basın açıklamaları yapılması kararlaştırıldığını belirterek, ITF'in aldığı bu eylem kararını desteklediğini açıkladı. TÜRK-İŞ, başta TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar olmak üzere gönüllü emekten yana olan herkesi kitlesel eylemlere destek vermeye çağırdı.

T. HARB-İŞ

Yabancı İşyerlerinde Sözleşme İmzalandı

Harb-İş Sendikamızın örgütlü olduğu Adana, İncirlik, Ankara ve İzmir'de bulunan Amerikan askeri işyerlerinde çalışan 1200 işçi adına yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri anlaşmayla sonuçlandı. Görüşmelerde, ekonomik hükümler ve parasal sosyal haklar yanında güvenceli iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin düzen-



lemde anlaşma sağlanamaması üzerine 4 Ekim 2010 tarihinde grev kararı alınmıştı.

Ancak Türk Harb-İş Sendikası, anlaşmazlıkların çözümü üzerine 20 Ekim 2010 günü toplu iş sözleşmesini imzaladı. Düzenlenen imza töreninde konuşan T. Harb-İş Sendikası Genel Başkanı Ahmet Kalfa, imzalanan sözleşmenin işyerlerinde yaşanan sorunların çözülmesinde çok önemli katkı sağlayacağını, işçilerin yaşam koşullarının daha da iyileşeceğini ve onları güvenli bir sosyal ortam içinde tutacağını söyledi. Toplu sözleşmeleri anlamlı kılanın sendikal hak ve özgürlükler, sendikal yapılar ve kurumlar olduğunu ifade eden Kalfa, Sendikaların işyerlerini insan onuruna yaraşır kıldığını, işyerinde demokrasinin öznesi olduğunu vurguladı. Yeni dönem toplu iş sözleşmesinin sorunların ortadan kaldırılmasına dönük yeni ve güçlü düzenlemeler getirdiğine, çalışma koşullarını çok daha olumlu düzeylere çıkaracağına inandıklarını kaydetti.

TGS

Sabah-ATV Grevinde 1 Yıl

Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın Sabah-ATV işyerlerinde sürdürdüğü grev 1 yılını doldurdu. Grev, sendikalı olduğu gerekçesiyle işten atılan gazeteci Ender Ergün tarafından tek başına sürdürülüyor.

İstanbul Balmumcu'daki Sabah Gazetesi ve ATV televizyonunun bulunduğu bina önünde bir araya gelen TGS ve diğer sendika yöneticileriyle çok sayıda gazeteci, grevde 365 gününü tamamlayan Ender Ergün'e destek verdiler. Burada bir konuşma yapan TGS İstanbul Şube Başkanı Uğur Güç, Turkuvaaz Gurubuna bağlı ATV, Sabah ve dergi gurubundaki grevde 365. güne gelindiğini bildirerek, "Patron anlaşmaya varıncaya kadar, buradaki direniş devam edecek" dedi. Güç, 10 kişi ile greve başladıklarını, 9 arkadaşlarının işe iade davasını kazandıklarını ancak işe yeniden alınmadıkları kaydetti.





GENEL MADEN-İS

Maden İşçisi Üniversitede Açılış Dersi Verdi

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi'nin 2010-2011 Eğitim-Öğretim Yılı açılış töreni 5 Ekim 2010 günü Zonguldak'ta Atatürk Kültür Merkezi'nde gerçekleştirildi.

Zonguldak yerel protokolünün, üniversite öğretim üyeleri ve öğrencilerin katıldığı açılış töreninde ZKÜ'nün geleneksel açılış dersini bir maden işçisi verdi. Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) Üzülmez Müessesesi'nde pano ayak üretim işçisi olarak çalışan Sertan Adıyaman'ın verdiği açılış dersi, törene katılanlar tarafından dakikalarca alkışlandı. Adıyaman ve bazı konuklar gözyaşlarını tutamadı. Adıyaman konuşmasında, maden işçileri adına üniversitede konuşmaktan büyük bir mutluluk duyduğunu söyledi.

Konuşmasında kendi hikayesinden kesitlere yer veren Adıyaman, "Yeraltında kömür üretmek herkesin işi değildir. Kısa süre önce yaşadığımız grizu faciası taşeron mantığının ne kadar yanlış olduğunu gösterdi. Ancak hâlâ bu yanlışta ısrar etmek, yeni acılara davetiye çıkarmaktır. Unutulmasın ki, yeraltında bir kişinin küçük bir hatası yüzlerce insanın hayatına mal olabilir. Türkiye'nin TTK'ya ihtiyacı var. 160 yıllık bu birikim harcanamaz. TTK'ya sahip çıkılmalıdır. Taşkömürü ülkemiz de başta demir-çelik sektörü olmak üzere, ülkemiz sanayinin can damarıdır. Büyük Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün, Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın ilk yıllarında yaptığı gibi, aynı anlayışla sahip çıkılmalıdır. En küçük bir ekonomik krizde, bir ülke anlaşmazlıkların da, enerji kaynakları, bir koz olarak kullanılmak istenmektedir. Daha önce 50-60 dolara düşen taşkömürünün tekrarında gün gelip 300 doları aştığı unutulmamalıdır. Almanya, kendi üretimi için teşvik verirken, bizim ülkede zarar söylemlerinin ısrarla, tekrarlanmasının anlamı yoktur. Bu konumda TTK daha çok, daha verimli üretir hale getirilmelidir" diye konuştu.





ANKARA VALİSİ'Nİ ZİYARET

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ve Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök 18 Ağustos 2010 günü Ankara Valiliğine atanan Alaattin Yüksel'i makamında ziyaret ettiler. Kumlu Vali Yüksel'e TÜRK-İŞ amblemlili bir saat hediye etti.



“KRİZ TEDBİRLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ” KONFERANSI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Temsilciliği tarafından düzenlenen “Kriz Tedbirlerinin Değerlendirilmesi ve Gelecek İçin Çıkarılacak Dersler Projesi”nin kapanış toplantısı 22 Ekim 2010 günü Ankara’da yapıldı. Toplantıya TÜRK-İŞ adına Genel Mali Sekreter Ergün Atalay katıldı. Atalay burada yaptığı konuşmada, yaklaşık 73 milyon nüfusa sahip Türkiye’de 800 bin kişinin sendikali olduğunu, 1980 öncesinde ise 40 milyon ülke nüfusuna karşılık 2.5 milyon kayıtlı sendika üyesinin bulunduğunu belirterek, “Bu iki rakam çalışma hayatının durumunu ortaya koyuyor” dedi. Taşeronlaşmanın Türkiye için ciddi bir tehlike olduğunu ifade eden Atalay, “Buradan hükümet ile iki ana muhalefet partisine çağrıda bulunuyorum. Türkiye’deki belediyelerin büyük çoğunluğu onlarda. Belediyelerde 700 bin taşeron işçi var. İlk önce muhalefete ait belediyeler bunları kadroya alsın. Hükümet de onların arkasından gelir” diye konuştu.

REFERANDUM AÇIKLAMASI

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 13 Eylül 2010 günü Anayasa Değişikliği Referandumu ile ilgili bir açıklama yaptı. Kumlu açıklamasında şöyle dedi:

“Ülkemizde yoğun bir gerilim atmosferi içinde yaşanan referandum süreci nihayet geride bırakılmıştır. Sandığa yansıyan halk iradesine toplumun tüm kesimlerinin saygı duyma zorunluluğu demokrasi kültürünün bir gereğidir. Siyasi partiler ve ülkemizde yaşayan her bir birey, bugünden itibaren toplumda kutuplaşmalara zemin hazırlayan her konunun, uzlaşma kültürünün öne çıkartılarak çözümlenmesine katkı görevi ile karşı karşıyadır. Beklentimiz, referandum kampanyası yürüten siyasi partilerin tüm kırılganlıkları geride bırakarak ülkemiz demokrasisinin daha da geliştirilmesi için el ele vermesi; kendilerini “evet”, “hayır” ve “boykot” kutuplaşması içinde bulanların, ülkemizin yüksek menfaatleri için kucaklaşmasıdır.

Demokratikleşme toplumumuzun vazgeçilmez bir ihtiyacıdır. Hiç kuşkusuz Anayasa’nın demokratikleşmesi bu ihtiyacın mihenk taşı oluşturmaktadır. Bu nedenledir ki TÜRK-İŞ, yıllardan beri 12 Eylül Anayasası’nın bir bütün olarak ele alınarak değiştirilmesi gerektiğini savunmuş, kimi zaman da diğer emek ve meslek örgütleriyle birlikte bu talebini dile getirmiştir. Referandumda kabul edilen Anayasa değişiklik maddelerinin, toplumun demokratikleşme ihtiyacını karşılamaya yeterli olmadığı herkes tarafından kabul edilmektedir. TÜRK-İŞ, ülkemiz demokratik bir Anayasaya kavuşuncaya kadar bu konudaki uyarı ve önerilerini sürdürecektir.

Referandum sonucunun ülkemiz için hayırlı olmasını diliyor, daha demokratik bir Türkiye için toplumsal uzlaşmanın sağlanmasına olan özlemimizi dile getiriyoruz.”



KORE HEYETİ

Kore İşçi Sendikaları Federasyonu ile TÜRK-İŞ arasında 2005 yılından itibaren süren karşılıklı heyet değişimi programı çerçevesinde 11-15 Ekim 2010 tarihleri arasında Türkiye’yi ziyaret eden FKTD heyeti TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak ile görüştü. Görüşmede çok uluslu şirketlere karşı ortak mücadele, temel sendikal hak ve özgürlükler, mevcut değişim programının işkolu sendikaları düzeyinde de gerçekleştirilmesi gibi konulara değinildi. Görüşmede Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Kore ile Türkiye arasındaki tarihi bağlara değinerek FKTD ile TÜRK-İŞ arasındaki işbirliğinin bundan sonrada devam edeceğini söyledi. Heyet Ankara temaslarının ardından İstanbul ve Kapadokya’yı ziyaret etti.



KUMLU KAYSERİ'DE

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 20 Ekim 2010 günü Türkiye Gazeteciler Federasyonu 31. Başkanlar Konseyi Toplantısı ve Kayseri Gazeteciler Cemiyeti Geleneksel Ödül Töreni'ne katıldı. Törende Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, KKTC Cumhurbaşkanı Derviş Eroğlu ve diğer davetliler yer aldı. Cumhurbaşkanı Gül'e Kayseri Gazeteciler Cemiyeti tarafından "Yılın Devlet Adamı Onur Ödülü" verildi. Kumlu haber dalında dereceye giren bir gazetecinin ödülünü verdi.



İFTAR YEMEĞİ

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Ramazan ayı münasebetiyle emekli sendikacılara bir iftar yemeği verdi. Yemeğe TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Sendikacılar Derneği Başkanı İsmail Özkan ve eski-yeni birçok sendikacı katıldı.

TÜRK-İŞ SALDIRIYI KINADI

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, 31 Ekim 2010 günü İstanbul'da gerçekleşen ve 32 kişinin yaralanmasını beraberinde getiren "canlı bomba" saldırısı ile ilgili bir açıklama yaptı. Kumlu, açıklamasında şöyle dedi:

"İstanbul Taksim Meydanı'nda bugün sabah saatlerinde meydana gelen ve 12'si sivil olmak üzere 32 vatandaşımızın yaralandığı "canlı bomba" saldırısını şiddetle kınıyoruz. Cumhuriyetimizin kuruluş yıldönümünde, halkımızın Cumhuriyet coşkusu ile kenetlendiği günlerde yapılan bu saldırı, ülkemizin huzurunu hedef almaktadır. Kanlı saldırıları ile güvenlik güçlerimizin yanı sıra sivil halkın da canına kasteden bu karanlık çevrelerin hak ettikleri cezayı bulacaklarına ilişkin inancımız sonsuzdur. Saldırıda yaralanan güvenlik güçlerimiz ile vatandaşlarımıza acil şifalar diliyor, saldırıyı şiddetle kınıyor ve lanetliyoruz."



ANKARA EMNİYET MÜDÜRÜ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay ve Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök, Ankara Emniyet Müdürlüğü'ne atanan Zeki Çatalkaya'yı 19 Ağustos 2010 günü makamında ziyaret ederek kutladı. Genel Başkan Kumlu, Emniyet Müdürü Çatalkaya'ya TÜRK-İŞ amblemleri bir saat hediye etti.



SPOR MERKEZİ AÇILIŞI

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, TÜRK-İŞ personeli Ramazan Erdoğan'ın oğlu Mustafa Ufuk Erdoğan tarafından kurulan Smile Kids Spor Merkezi'nin açılışını yaptı. 29 Ekim 2010 günü yapılan açılışa Kumlu'nun yanı sıra çok sayıda davetli katıldı. Spor merkezinde çocuklara yönelik sportif etkinlikler yapılacak ve çocuklara spor yapma bilinci konusunda eğitim verilecek.

HASAN DEMİRDELEN'İ YİTİRDİK

Koop-İş Sendikası Mersin Şube Başkanı Hasan Demirdelen, yakalandığı hastalıktan kurtulamayarak 2 Kasım 2010 günü vefat etti.

Demirdelen'in cenazesi 3 Kasım 2010 günü Osmaniye'de toprağa verildi.

1963 doğumlu, evli ve 2 çocuk babası Demirdelen'e Allah'tan rahmet, yakınlarına ve Koop-İş camiasına başsağlığı dileriz.



Aç ve Yoksul, Ama Mutlu ve Umutlu!..

enisbagdadioglu@gmail.com

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) tarafından 23 yıldan bu yana aralıksız olarak her ay yapılan “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırmasının sonuçlarına göre, Ekim 2010’de açlık sınırı 860,18 lira ve yoksulluk sınırı 2.801,88 lira olarak gerçekleşmiştir.

Yapılan hesaplama temel olan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli olarak dolaşarak doğrudan tespit edilmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsız ve tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “öncü gösterge” niteliği taşımaktadır.

Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapılması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) çalışanla-

rın geçim koşullarını değerlendirmek için önemli veriler sağlamaktadır.

Geçtiğimiz yılın aynı ayına göre “mutfak harcaması” yaklaşık olarak 104 lira artmıştır. Zorunlu ihtiyaçlar için yapılması gereken toplam harcama tutarında son bir yıl itibariyle meydana gelen artış ise 337 lira olarak hesaplanmaktadır. Çalışanların ve emeklilerinin ücret-maaş-aylık gelirlerine yapılan zammın belirlenmesinde sadece enflasyonun değil, ağırlaşan geçim koşullarının da dikkate alınması esastır.

Ücretli çalışanların büyük bir bölümünün elde ettiği gelir, insan onuruna yaraşır geçim koşullarını sağlayacak tutarın gerisindedir. Milyonlarca işsiz bulunan ülkemizde çoğu ücretli çalışan hane-

ye tek gelir getiren kişi konumundadır. Ülkemizdeki yaklaşık her beş kişiden birinin yoksul olduğu, açlık sınırının altında yüzbinlerce vatandaşın bulunduğu, devletin resmi verileri ile saptanmaktadır. Ancak yine resmi veriler, tüketici eğilimi ve tüketici harcama davranış ve beklentilerinde “iyimser” durumu belirlemektedir. Gelirin hanehalkı ihtiyaçlarını karşılama durumu ağırlıklı olarak “zor” olurken, bireylerin yarıdan çoğu durumundan “mutlu” gözükmektedir.

Son aylarda gıda fiyatlarındaki artış eğilimi gerek TÜRK-İŞ ve gerek TÜİK verilerinde dikkati çekmektedir. Bu durum mutfak harcamasını olumsuz etkilemektedir.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında Ekim 2010 ayı itibariyle “mutfak enflasyonu”ndaki değişim şöyle olmuştur:

- Ankara’da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 1,60 oranında artmıştır.
- Yılın ilk on ayı itibariyle artış oranı yüzde 8,25’tir.
- Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 13,68 oranında gerçekleşmiştir.

Dört kişilik ailenin açlık sınırı 860 Lira, yoksulluk sınırı 2.802 Lira.

Mutfak enflasyonu aylık yüzde 1,60 ve oniki aylık yüzde 13,68 oranında arttı.

Et fiyatı düşmedi, meyve ve sebze fiyatı arttı, ekmek zammı kapıda.

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Ekim'2009	Aralık'2009	Eylül'2010	Ekim'2010
Yetişkin İşçi	209,28	218,48	232,74	236,05
Yetişkin Kadın	174,60	184,04	196,64	200,25
15-19 Yaş Grubu Çocuk	222,26	233,25	249,11	252,14
4-6 Yaş Grubu Çocuk	150,54	158,86	168,15	171,74
Açlık Sınırı	756,68	794,63	846,63	860,18
Yoksulluk Sınırı	2.464,75	2.588,36	2.757,75	2.801,88

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.



Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Ekim 2007	Ekim 2008	Ekim 2009	Ekim 2010
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	0,25	2,13	0,92	1,60
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	6,83	7,83	2,30	8,25
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	10,72	12,88	1,99	13,68
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	11,52	13,46	4,02	11,39

- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 11,39 olarak hesaplanmıştır.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan bazı ürünlerin fiyatlarında Ekim 2010 itibarıyla gözlenen değişim ana hatlarıyla şöyle olmuştur.

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; ortalama fiyat olarak herhangi bir değişiklik olmamıştır. Marka çeşidinin fazla ve rekabetin yoğun olduğu bu grupta; süt fiyatları 1,75 lira ile 2,25 lira arasında, peynir fiyatları ise 8,39 lira ile 13,25 lira arasında değişmektedir.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; tavuk ve balık fiyatı gerilemiştir. Yumurta fiyatı yüzde 15 oranında artışla yirmiüç kuruş olmuştur. Et fiyatında beklenen düşüş gerçekleşmemiş ve EBK mağazalarında bile –düşük tuta- rda da olsa- artmıştır. Bazı marketlerde ise sadece kıyma

fiyatı biraz gerilemiş, diğer et ürünlerinin fiyatı değişmemiştir. Sakatat ürünlerinin (ciğer, yürek, böbrek) fiyatı ise bu ay artış göstermiştir. Bakliyat ürünlerinde (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb) bu ay kırmızı mercimek ve barbutyanın fiyatı artmış, kuru fasulye fiyat ayarlaması sonucu ucuzlarken, nohut, yeşil mercimek fiyatı aynı kalmıştır.

- Bir önceki ay düşüş gözlemlenen meyve-sebze ortalama fiyatı, bu ay yüzde 15,49 oranında artmış ve mutfak harcamasını olumsuz etkilemiştir. Sebze ortalama kilogram fiyatı bu ay yüzde 25,79 oranında, meyve ortalama kilogram fiyatı ise yüzde 2,59 oranında artmıştır. Patates fiyatı aynı kalmış, kuru soğan fiyatı ise gerilemiştir. Geçtiğimiz ay yüksek oranlı fiyat artışına işaret ettiğimiz domatesteki fiyat artışı bu ay artarak devam etmiş ve ki-

logram fiyatı 5 lira olmuştur. Yapılan hesaplamada -her zaman olduğu gibi- pazarda yoğun olarak bulunan ve satılan ürünler temel alınmıştır.

- Ekmek, pirinç, un, makarna gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ekmek fiyatı Ankara’da –henüz- artmamıştır. Bazı markalardaki fiyat rekabeti nedeniyle bulgur ve un fiyatı bu ay biraz gerilemiştir. Bu grupta yer alan diğer ürünlerin (pirinç, ırmık vb) fiyatı ise aynı kalmıştır.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, zeytinyağı ve ayçiçeği yağı fiyatı değişmemiş, margarin ise bu ay yine zamlanmıştır. Siyah zeytin fiyatı çok az artmış, yeşil zeytin fiyatı değişmemiştir. Bal, reçel, pekmez, şeker fiyatı aynı kalmış, tuz yüzde 6,19 oranında zam görmüştür. Baharat ürünlerinden (kimyon, nane, karabiber, vb) fiyatı değişmemiş, aynı şekilde yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb) ürünlerinin fiyatı da bu ay aynı kalmıştır. Çayın fiyatı –market pazarlama politikasına göre- biraz ucuzlamış, mevsim başlangıcında zam gören ıhlamurun fiyatı aynı kalmıştır. Salça fiyatında bu ay yüzde 28,95 oranında artış tespit edilmiştir.

TÜRK-İŞ ve TÜİK GIDA ENDEKSİ



Çalışma Yaşamında Temmuz-Ekim 2010

Namık TAN

namiktan@turkis.org.tr

4 Temmuz 2010

■ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 9 milyon 250 bin emeklinin yıllık 75 milyarı bulan maaşı için bankalarla ikinci kez masaya oturdu. Kamu çalışanlarında olduğu gibi maaşların yatırıldığı bankalardan emeklilere de promosyon ödemesi yapılması konusunda bankalarla yapılan ilk görüşmeden olumsuz sonuç çıkmış, bankalar 'emekliye 13'üncü maaş' verilmesine yanaşmamıştı. Yaşanan hayal kırıklığı üzerine SGK Başkanı Emin Zararsız, 26 bankanın genel müdürünü Ankara'ya davet etti. 9 milyon 250 bin civarında emekliye çok az miktarda da olsa bir katkının yapılması genel beklenti olmasına rağmen, yapılan görüşmelerden bir sonuç çıkmadı.

5 Temmuz 2010

■ Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) haziran ayı enflasyon rakamlarını açıklamasıyla, Ocak-Haziran 2010 döneminin 6 aylık enflasyonu yüzde 3,59 olarak saptandı. Bu rakam, aynı zamanda işçi ve Bağ-Kur emeklilerinin aylıklarına yılın ikinci altı ayında yapılacak zam oranına karşılık geliyor. Buna göre, en düşük işçi emekli aylığı 24,97 lira artışla 695,01'den 719,98 liraya, en düşük Bağ-Kur esnaf emekli aylığı 18,91 lira artışla 526,18'den 545,09 liraya, en düşük Bağ-Kur çiftçi emekli aylığı 13,41 lira artışla 373,37'den 386,78 liraya yükselecek. Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım Er-

gün, AA muhabirine yaptığı açıklamada, emekli aylıklarına yüzde li artış yapılmasını eleştirerek, her zaman ısrarla söyledik ve bir kez daha söylüyoruz, yüzdeli zamlar adaletli, hakkaniyetli bir uygulama olmamaktadır. Düşük aylık alana da yüksek aylık alana da aynı zam oranını uyguladığınızda ortaya daha büyük bir haksızlık çıkıyor. 2 bin lira aylık alana yüzde 3,59'u uygularsanız alacağı zam 71,80 liradır. Ancak taban aylık seviyesine, yani 695 liraya uyguladığınızda 24,97 liralık bir zam ortaya çıkıyor. Durum böyle olunca da taban aylıklarla tavan aylıklar arasındaki makas giderek açılıyor. Yani yüksek maaş alana çok zam ama düşük maaş alana az zam uygulanmış oluyor. Biz bu haksızlığın giderilmesini ve seyyanen zam ile birlikte yüzdeli artışların dengeli bir şekilde uygulanmasını istiyoruz" dedi.

10 Temmuz 2010

■ Memur maaşlarında, yılın ilk yarısı için verilen enflasyon farkı ve Temmuz zammı ile birlikte yüzde 3.59 artış yapıldı ve katsayılar, yüzde 3.59 artışa göre belirlendi. Karar, 1 Temmuz 2010'dan geçerli olmak üzere yürürlüğe girdi. 1 Temmuz 2010'dan itibaren ikinci altı aylık dönemde işçilere ödenecek kıdem tazminatı yıllık tavanı, 2 bin 517 lira olarak uygulanacak. Memurlar gibi memur emeklileri de yılın ilk 6 ayı için yüzde 1,06'lık enflasyon farkı ve yüzde 2,5'lük ikinci yarı zammını aldı. Böylece memur emekli maaşları, 1 Temmuz'dan geçerli olmak üzere yüzde 3,59 oranında arttı. Bu çerçevede, vergi iadesinin yerini alan yüzde 4'lük ek ödeme ile birlikte Haziran'da 864,9 lira olan en düşük memur emekli aylığı, 898

liraya yükseldi. Bunun 863,7 lirasını normal aylık, 34,5 lirasını da ek ödeme oluşturuyor.

12 Temmuz 2010

■ SGK'nın yeni projelerini anlatan Başkan Emin Zararsız'ın verdiği bilgiye göre, bankamatik sistemi sağlık alanında da uygulanacak. Tüm sigortalı ve emeklilere 'şifre' veya 'parmak izi' ile çalışacak akıllı kartlar dağıtılacak.

15 Temmuz 2010

■ Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Araştırması, "2010 Nisan Dönemi sonuçlarına (Mart, Nisan, Mayıs 2010)" göre, Türkiye genelinde işsiz sayısı bir önceki yılın aynı dönemine göre 547 bin kişi azalarak, 3 milyon 71 bin kişiye geriledi. İşsizlik oranı Nisan ayında yüzde 12 seviyesinde gerçekleşti. Geçen yıl aynı ayda işsizlik, yüzde 14,9 olarak açıklanmıştı.

16 Temmuz 2010

■ Anayasa Mahkemesi, 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un, bazı hükümlerinin iptaline karar verdi. CHP, Kanunun 11 maddesinin bazı hükümlerinin iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemiyle Anayasa Mahkemesinde dava açmıştı. Yüksek Mahkeme, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun değiştirilen 36. maddesinin 2. fıkrasının 1. tümcesinde yer alan "Öğretim üyesi, kadrosunun bulunduğu yükseköğretim birimi ile sınırlı olmaksızın ve ihtiyaç bulunması halinde görevli olduğu üniversitede haftada asgari 10 saat ders vermekle yükümlüdür"



ibaresini Anayasa'ya aykırı bularak oy çokluğuyla iptal etti. Kanunun 6. maddesiyle, 2547 sayılı Yasaya eklenen Geçici Madde 57. maddenin "Bu süre içerisinde talepte bulunmayanlar istifa etmiş sayılır" biçimindeki son tümcesini de oy çokluğuyla iptal eden Anayasa Mahkemesi, tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanların sadece bir sağlık kurum ve kuruluşlarında mesleklerini icra etmelerine izin veren yasa hükmünü de oy çokluğuyla iptal etti ve yürürlüğünü durdurdu. Kanunun 6. maddesiyle, 2547 sayılı Yasaya eklenen Geçici Madde 57. maddenin "Bu süre içerisinde talepte bulunmayanlar istifa etmiş sayılır" biçimindeki son tümcesini de oy çokluğuyla iptal eden Anayasa Mahkemesi, tabipler, diş tabipleri ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanların sadece bir sağlık kurum ve kuruluşlarında mesleklerini icra etmelerine izin veren yasa hükmünü de oy çokluğuyla iptal etti ve yürürlüğünü durdurdu.

18 Temmuz 2010

■ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TISK), iş yerlerine iş sağlığı ve güvenliği açısından yeni bir düzen getirecek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı'nın birçok maddesine karşı çıkıyor. TISK, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Taslağı hakkındaki görüş ve önerilerini bir rapor halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sundu.

21 Temmuz 2010

■ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, vatandaşların emeklilik işlemlerini üç günde tamamlayabilecekleri bir noktaya gelmek istediklerini belirterek, "İş akışımız çok hızlanacak, verimliliğimiz çok artacak, mali-

yetlerimiz düşecek. Bu projeyle vatandaşların emekliliği ile ilgili işlemlere dair erişimleri inanılmaz bir hız kazanacak" dedi.

23 Temmuz 2010

■ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürü Mustafa Kemal Biçerli, Türkiye'nin 2025 yılına kadar nüfus dinamiği artarak devam edecek bir ülke olması nedeniyle işsizlikle mücadele politikasını canlı tutmak zorunda olduğunu söyledi. Biçerli, İŞKUR'un aktif iş gücü programları ile iş gücünü eğitime ve vasıfsızlık problemini ortadan kaldırma noktasında önümüzdeki dönemde de rolü giderek artan önemli bir aktör olma konumunu devam ettireceğini belirtti.

10 Ağustos 2010

■ Sosyal Güvenlik Kurumu, yeni yayınladığı tebliğ ve genelge ile bütün SSK'lı (4a) kadınlara doğum borçlanmasının önünü açtı. Çalışmaya başlamadan önce doğum yapmış anneler de bu haklardan yararlanabilecek.

14 Ağustos 2010

■ ATO'nun TÜİK'in Hane Halkı İşgücü istatistiklerinden derlediği araştırmaya göre, Türkiye'de Nisan 2010 tarihi itibarıyla 1 milyon 649 bin işsiz aile reisi bulunuyor. 2010 Nisan ayı itibarıyla işsizlik oranı yüzde 12 iken, işsiz sayısı 3 milyon 71 bin kişiyi buluyor. İşsizlik rakamlarına, iş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olanlar ve mevsimlik çalışanlar da dahil edildiğinde, geniş anlamda işsiz sayısı 5 milyon 118 bine, işsizlik oranı da yüzde 18,5'e yükseliyor. Aynı dönemde işsiz olan aile reisi sayısı ise 1 milyon 123 bin. Bu rakama iş aramayıp işbaşı yapmaya hazır olan 513 bin aile reisi ile mevsimlik statüde çalışan

ancak bu mevsimde işsiz olan 13 bin aile reisi de eklendiğinde işsiz aile reislerinin sayısı 1 milyon 649 bine yükseliyor. Hanehalkı İşgücü istatistikleri, işsiz aile reislerinin profilini de ortaya koyuyor. Nisan 2010 verilerine göre, işsiz aile reislerinin yüzde 89'unu erkekler, yüzde 10'unu kadınlar oluşturuyor. İşsiz aile reislerinin yüzde 77,3'ü kentlerde yaşıyor.

19 Ağustos 2010

■ Toplu görüşmelerin 2. turu yapıldı. 15 Ağustosta yapılan toplantıda, KESK'in referandum sonrasında toplu sözleşme yapalım önerisini değerlendirmek üzere, görüşmeler 18 Ağustos'a ertelenmişti. Devlet Bakanı Hayati Yazıcı yaptıkları değerlendirmede, Kamu-Sen'in karşı çıkması dolayısıyla mutabakat olmaması ve 4688 sayılı Kanunda yer alan amir hüküm gereğince, öneriye olumlu yaklaşmadıklarını belirterek, toplantılara "toplular görüşme" olarak devam edileceğini belirtti. Bakan Hayati Yazıcı'nın bu değerlendirmesi üzerine KESK toplu görüşmelerden çekildi. Memur-Sen ve Kamu Sen ise toplu görüşmelere devam etme kararı aldı.

25 Ağustos 2010

■ Memur sendikaları ile Hükümet temsilcileri arasında yapılan 2010 yılı toplu görüşmelerine Başbakanlıkta devam edildi. Toplantının dünkü oturumunda sendikal ve demokratik haklar ile hizmet kolları bazında sorunlar görüşüldü. Ancak yapılan görüşmelerde herhangi bir mutabakat kararı alınmadı.

29 Ağustos 2010

■ 2010 yılı toplu görüşmelerinde en çok üyeye sahip konfederasyon olan Memur-Sen ile Hükümet



met arasında mutabakat sağlandı. Kamu-Sen, taban aylığa 30 TL zam yapılması önerisi kabul edilmediği için toplantıyı terk etti. Toplantı mutabakatına göre 2010 yılında memura yüzde 4+4 zam, 80 TL ek ödeme, eş için 20+20 aile yardımı ödeneği ve sendika üyesi memurlara 3 ayda bir 45 TL zam verilmesi ve enflasyon farkı ödenmesi konularında mutabakat sağlandı.

2 Eylül 2010

- Hükümet, vergi ve prim borçlarıyla ilgili yeniden yapılandırma kararı aldı. Konuyla ilgili açıklama, Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan'dan geldi. "Hem Gelir İdaresi, hem Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çalışma yapılıyor" diyen Babacan, "Özellikle krizin etkisiyle ödeme sıkıntısı çeken mükellefler için bir yeniden yapılandırma programı olacak" şeklinde konuştu. "Ancak bu bir af değil" diyen Babacan, yapılandırmanın içeriğiyle ilgili, "Faizlerde indirim, taksitlerde kolaylık olacak" ifadelerini kullandı.

3 Eylül 2010

- Toplu görüşmelerde taban aylığa 30 TL zam verilmediği için masadan kalkan Kamu-Sen, Uzlaştırma Kuruluna başvurmuştu. Kurul, Kamu-Sen'in başvurusunu kabul etti.

4 Eylül 2010

- 4/7/1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere, anılan Kanunun 3 üncü maddesine göre 2010 yılında verilecek ilave tediyeinin birinci yarısının 7/9/2010, diğer yarısının 12/11/2010 tarihinde ödenmesi; Maliye Bakanlığının 1/9/2010 tarihli ve 12962 sayılı yazısı üzerine, mezkur

Kanunun 3 ve 4 üncü maddelerine göre, Bakanlar Kurulu'nca 2/9/2010 tarihinde kararlaştırılmıştır.

5 Eylül 2010

- Toplu görüşmelerde Hükümet ile Memur Sen yüzde 4+4, 80 TL ek ödeme, 20+20 TL aile yardımı ve 3 ayda bir 45 TL sendikalı memura toplu görüşme primi konusunda uzlaşmıştı. Kamu Sen ise taban aylığa 30+30 TL zam istemiş ve bu önerisi kabul edilmediği için Uzlaştırma Kuruluna başvurmuştu. Uzlaştırma Kurulu, 4 Eylül 2010 tarihi itibarıyla Kamu-Sen'in başvurusunu görüştü. Kurul, taban aylığa ilk altı ay için 16 TL, ikinci altı ay için 22 TL zam önerdi.

15 Eylül 2010

- TÜİK'in açıkladığı Hanehalkı İşgücü Araştırması'nın sonuçlarına göre, geçen sene Haziran ayında yüzde 13.0 olan işsizlik oranı bu senenin aynı ayında yüzde 10.5'e geriledi.

24 Eylül 2010

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanı Emin Zararsız, prim borçlarının 49 milyar liraya çıktığını belirterek, "Ödemeyi uzun döneme yaydığımızda bir dönem sonra insanların ödeme alışkanlığı kayboluyor, bu nedenle temel olarak yaklaşımımız peşin ödemeyi cazip kılacak bir takım mekanizmalar oluşturmak" dedi. SGK'da düzenlenen "İnsan Kaynakları Yönetimi Paneli" öncesinde basın mensuplarının sorularını yanıtlayan Zararsız, prim borçları konusunun Ekonomi Koordinasyon Kurulu'nda görüşüldüğünü ve Maliye Bakanlığı koordinasyonunda bir yapılandırma çalışmasına başlanması talimatı verildiğini belirtti.

29 Eylül 2010

- Tasfiye Halinde Türkiye Emlak Bankası, "Konut Edindirme Yardımı Bölümü Müdürlüğü", elindeki listelerde hatalı olan bölümleri CD formatında tüm kamu kurumlarına göndererek, hataların giderilmesini istedi. Kamu kurumlarına gönderilen yazıda, benzer hataların bir daha yaşanmaması için, çizelgeler doldurulurken ve KEY kesintileri düzenlenirken dikkat edilmesi gereken hususlar tek tek belirtildi.

3 Ekim 2010

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü Hasan Çağıl, "Bir hekimin günde kaç kişiye, hangi ilaçları yazdığını, bu ilaçların hangi eczanelerden alındığını "elektronik takip" sistemiyle tespit edebiliyoruz" dedi. Çağıl, Çukurova Tıp Fuarı'na katılmak üzere geldiği Adana'da, AA muhabirine yaptığı açıklamada, sağlıkta suistimal örneklerinin her dönemde gündeme geldiğini, bu nedenle Genel Sağlık Sigortası kapsamında bedelini ödedikleri hizmetleri çok daha farklı metotlarla incelemeye başladıklarını söyledi. 1 Ekim 2010 itibarıyla hayata geçen yeni sistemle muayene ve reçetelerin elektronik ortamda takip edilecek.

4 Ekim 2010

- Kadın çalıştıran işveren 5 puanlık prim indiriminin yanı sıra diğer teşviklerin tümünden de yararlanabilecek. Anayasa değişikliği paketindeki kadına yönelik pozitif ayrımcılık maddesi İstihdam Paketi ile uygulanmaya başlıyor. İşsizliği azaltmak için hazırlanan pakette, kadınların iş hayatına girmesini kolaylaştıran, çalışma koşullarını iyileştiren, iş olanaklarını artıran düzenlemeler yer



alıyor. Çalışma Bakanı Ömer Dinçer, “Kadınlara yönelik teşviklerden sadece birini kullanma şartını kaldırıyoruz. Başka teşvikler de olacak” dedi. Kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi kapsamında, çalışan anne ve çocukların bakımına destek verilecek. Kadın ve genç girişimciler başta Avrupa Birliği olmak üzere destek fonlarından öncelikli olarak yararlanacak. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele için komisyon kurulacak.

5 Ekim 2010

■ Kamu İşveren Kurulu, memur maaşlarına yapılacak zam konusunda Uzlaştırma Kurulu kararını kabul etmedi. Devlet Bakanı Hayati Yazıcı başkanlığında gerçekleştirilen toplantıda Uzlaştırma Kurulu’nun memur maaşlarına gelecek yıl yapılacak zam konusunda taban aylık için önerdiği artış değerlendirildi. Kamu İşveren Kurulu, Uzlaştırma Kurulu’nun kararını kabul etmedi, maaş zammı konusunda da yeni bir öneride bulunmadı.

10 Ekim 2010

■ Kredi kartı kullanan sayısı 28 milyon 678 bin 362’ye ulaştı. Kredi kartında toplam borç toplamı ise 41 milyar 738.9 milyon TL oldu. Kişi başına düşen kredi kartı borç tutarıysa 1.455 TL. Devlet Bakanı Ali Babacan’ın MHP Aydın Milletvekili Ali Uzunırmak’ın sorusuna verdiği yanıtta göre kredi kartı müşteri sayısı 2002’de 1 milyon 72 bin kişiyken, 2010’da 28 milyon aştı. Babacan, 2002’de 179 bin 871 kişinin tüketici kredisi müşterisiyken, 2010’da 12 milyon 991 bin kişinin tüketici kredisi müşterisi olduğunu açıkladı.

12 Ekim 2010

■ Daha önce sadece Sağlık Bakanlığı ve Üniversite Hastanelerinden

hizmet alabilen yeşil kartlı hastalar, yeni düzenlemeyle birlikte yakınında tedavi olabileceği veya uygun yoğun bakım hizmeti alabileceği kamu hastanesi (Sağlık Bakanlığı veya Üniversite) yoksa özel hastanelerin yoğun bakımlarından faydalanabilecekler.

19 Ekim 2010

■ Özel istihdam bürolarının işsizleri işe yerleştirme konusundaki performansı son 2 yılda önemli ölçüde düştü. Alınan bilgiye göre, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere İŞKUR’ca izin verilen istihdam bürolarının sayısı 2009 itibarıyla 271’e ulaştı. Özel istihdam büroları faaliyete geçtikleri 2004’te bin 177 kişiyi iş sahibi yaptı. Bu sayı 2005’te 10 bin 580’e, 2006’da 19 bin 789’a, 2007’de 90 bin 524’e çıkarak düzenli bir artış izledi. Küresel ekonomik krizin etkilerinin ortaya çıkmaya başladığı 2008’de özel istihdam bürolarının yaptığı işe yerleştirmelerin sayısı yüzde 50’den fazla azaldı. 2008’de özel istihdam bürolarının işe yerleştirdiği kişi sayısı 43 bin 852’ye düştü. 2009’da da 2008’dekine paralel bir gelişmeyle işe yerleştirilen kişi sayısı önceki yıla oranla yüzde 50’den fazla geriledi. Geçen yıl özel istihdam bürolarının işe yerleştirdiği kişi sayısı 21 bin 391’de kaldı.

26 Ekim 2010

■ TÜRK Telekom işçileri, Mart 2011’de başlayacak TİS görüşmelerine şimdiden hazırlanıyor. Haber-iş öncülüğünde bir süredir örgütlü oldukları illerde toplantılar yaparak TİS’e hazırlanan işçiler, önceki gün de İstanbul’da toplantı yaptı. Toplantıda düşük ücretli çalışanların insanca yaşayacağı bir ücret için mücadele

edileceği vurgulandı. Özellikle 2 yıl önce Telekom’da çalışmaya başlayan ve ilk defa sözleşme imzalayacak olan genç teknikerlerin katıldığı toplantıya Haber-iş Genel Başkanı Ali Akçan ve genel merkez yöneticilerinin tamamı ile Anadolu Yakası Şube Başkanı Turgut Aktaş ve şube yöneticileri de katıldı.

28 Ekim 2010

■ 120 bin işçi adına, Türkiye’nin en büyük sanayi firmalarıyla kurulan toplu sözleşme masasında uzlaşmazlık tutanağı imzalandı. İşçilerle işverenler, 15 gün içinde arabulucu kanalıyla da anlaşamazsa, grev ilan edilmesi gerekecek. Böyle bir durumda ise yasal olarak 2 ay içinde greve çıkılması gerek. Olası bir grev kararı durumunda doğrudan etkilenen firmalar arasında Arçelik, Mann, Renault ve Tofaş gibi sanayi devleri de bulunuyor. Metal iş kolunda çalışan 120 bin işçi adına TÜRK-İŞ’e bağlı TürkMetal Sendikası ile işverenler adına Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasındaki toplu sözleşme görüşmeleri, işçilerin 2 yıllık dönemdeki ücret ve sosyal haklarını belirlemek üzere 3 Eylül’de başladı. Anlaşma sağlanamayınca görüşmeler 25 Ekim’de bitirildi ve uzlaşmazlık tutanağı tutuldu. MESS’in önerdiği 2 yıllık dönemin her bir 6 aylık döneminde önceki 6 aylık döneme ilişkin enflasyon oranında zam teklifi işçi tarafında kabul görmedi. Sektörde toplu sözleşmeye tabi 120 bin işçinin ortalama aylık eline geçen net ücret 1.191 TL olarak hesaplanıyor. Buna göre 115 sanayi şirketine çalışan işçilerin ortalama saat ücreti 5 lira 60 kuruş düzeyinde. Türk Metal 2 yıllık toplu sözleşmenin ilk 6 ayında her işçinin aldığı saat ücretinde yüzde 5 artış ve bunun üzerine 25 kuruş

ilave zam istiyor. Bu talebin kabul edilmesi halinde işçilerin saat ücreti 6 lira 13 kuruşa, aylık eline geçen net ücreti ise 1.305 liraya çıkacak. Yani ortalama ücret için aylık zam teklifi brüt 159, net 11 liraya karşılık geliyor. Oran olarak ise bu zam yüzde 9.5 artış anlamına geliyor. Ancak MESS'in önerisiyle ortalama işçi ücreti aylık net 1.191 TL'den 1.193 TL'ye çıkacak. Bu durumda aylık net ücrette sadece 2 TL artış olacak. 25 Ekim'de Uzlaşmazlık tutanağının imzalanması üzerine artık devreye Çalışma Bakanlığı'nın arabuluculuk kurumu girecek. Buna göre Bakanlığın belirleyeceği arabuluculuk sürecinde iki tarafın anlaşmasına çalışılacak. Aksi bir durum halinde yasal olarak "grev karan" alınması gerekiyor.

nının onurlu emekçileri olan Karademir çalışanları, şirketin en zor günlerinde üzerlerine düşen tüm fedakarlıkları yapmışlardır. Başta performans düşüklüğü olmak üzere 'maaşında icra kesintisi var veya gereğinden fazla rapor almışsın' gibi nedenler gösterilerek her gün işçi atılıyor" dedi. Dikilitaş ayrıca, "Karabük'ün sosyo-ekonomik yaşantısına önemli bir yansımaları ve katkısı olan Karademir çalışanlarının böyle bir kıyım yaşamasına daha fazla seyirci kalmamalıyız. Bu nedenle 7'den 70'e tüm Karabük halkını bu Pazar günü saat, 14:00'de Albay Karaoğlu caddesinde yapılacak olan mitinge bekliyorum. Karabük halkı işçisine sahip çıkacaktır" şeklinde açıklamada bulundu.

sunda eğitim verilmesi için çalışma başlattıklarını söyledi. Muslu, icralık olan işçilerin büyük bölümünü, 2006 ve 2009'da kuruma iş başı yapanların oluşturduğunu kaydetti. En düşük maden işçisi maaşının 1200 lira olduğunu ifade eden Muslu, 2 bin 500 lira olan yoksulluk sınırının altında maaş alan maden işçisinin aylık giderinin, 900 lira mutfak masrafinin yanı sıra ev kirası, elektrik, su ve okul masrafı gibi zaruri ihtiyaçlarla 1500 lirayı bulduğunu belirtti. Muslu, "Bilinçsiz şekilde kredi kartı kullanmaktan dolayı işçilerimizin yüzde 35'i icralık. Arkadaşlarımız geçimlerini sağlamak için harcamak zorunda. Evini geçindirebilmek, çocuğunu okutabilmek için bu harcamaları yapıyorlar. Eğlence yerlerine giderek, kartlarını bu şekilde boşalttıklarına ihtimal vermiyorum. Bu konuda TTK Genel Müdürüyle görüştük. Önümüzdeki günlerde arkadaşlarımıza hem işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili, hem de sosyal yaşantılarında kredi kartlarını nasıl ekonomik kullanabilecekleri konusunda eğitim vermeyi düşünüyoruz" diye konuştu.

■ Karabük halkı işten atmalara karşı mitingte KARDEMİR'den 200 işçinin çıkarılmasını protesto etmek amacıyla yapılacak mitingle ilgili Türk Metal Sendikası Karabük Temsilcisi Şahin Dikilitaş, "Karabük'ün varoluş sebebi olan Karabük Demir Çelik Fabrikala-

■ TTK işçisine kredi kartı kullanma kursu Zonguldak'ta, yaklaşık 12 bin madencinin çalıştığı Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda (TTK), işçilerin yüzde 35'inin bilinçsiz kredi kartı kullanması nedeniyle icralık olduğu belirtildi. Genel Maden işçileri Sendikası (GMİS) Genel Başkanı Ramis Muslu, işçilere kredi kartı kullanımı konu-



Dünyadan Sendikal Haberler

Burak EKMEKÇİOĞLU

intdept@turkis.org.tr

İnsan Onuruna Yakışır İş Günü

Dünyadaki sendikalar 7 Ekim tarihinde küresel ekonomi ve istihdam krizi ile mücadelenin yanı sıra dünya ekonomisinde köklü bir reform çağrısı için örgütlü yapılarını seferber ettiler. Bu bağlamda çeşitli ülkelerde 285'den fazla etkinlik düzenlendi. Bu yıl ki etkinlikler ekonomik açıdan toparlanmaya yönelik şu üç temel talebin teşvik edilmesi üzerinde yoğunlaştı:

- Kemer sıkma politikalarına başvurmaksızın kalkınma ve insan onuruna yakışır işler, yoksulluğa son verilmesi ve krizin üstesinden gelinmesinde temel unsurlardır.
- Nitelikli kamu hizmetlerine önem verilmelidir.
- Finans sektörü yol açtığı zararın hesabını ödemelidir.

7 Ekim faaliyetleri çerçevesinde Japonya'dan Afrika'ya, Rusya'dan Ukrayna'ya kadar birçok ülkede yürüyüşler, konferanslar ve gençleri buluşturan çeşitli toplantılar düzenlendi. Öte yandan Peru ve Şili'deki sendikaların Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Günü'nün ülkelerinde resmi olarak tanınması yönündeki girişimleri başta olmak üzere Latin Amerika ülkelerinin birçoğunda da çeşitli faaliyetler yürütüldü. Söz konusu faaliyetleri Avrupa'nın tümünde büyük gösteriler takip etti. Etkinlikler çerçevesinde ABD'de de içlerine sendikalar ile insan hakları gruplarının dâhil olduğu bir dizi örgüt geniş çaplı yürüyüşler düzenledi.

Özellikle emek piyasalarındaki çalkantı ve eğitim işkolunda yapılan büyük ölçekli ücret kesintileri neticesinde en ağır darbeyi alan genç işçilere

yönelik olarak sendikalara bağlı gençlik kolları, ekonomik toparlanma sürecinde sendikalara ait planın önemli bir parçası olduklarının vurgusunu yaptılar. Aynı şekilde, kadın sendikacılar dünya genelinde git gide hâkim bir anlayış haline dönüşen istikrarsız, kısa dönemli ve günlük istihdam konusuna dikkat çektiler.

Bu yıl ki İnsan Onuruna Yakışır İş Günü tüm kıtalarda sendikaların 10 günlük seferberliğinin bir zirvesi niteliğindeydi. 7 Ekim tarihli İnsan Onuruna Yakışır İş Günü'nün temel amacı para piyasalarını tatmin edebilmek için kamu harcamalarının kesintiye uğratılması yerine kriz konusunda olumlu birtakım çözümler yaratılabilmesi adına hükümetler üzerinde baskı kurmaktır. Konu hakkında ITUC tarafından yapılan açıklamada insanların tekrar işe koyulması, en çok ihtiyaç duydukları zamanda ailelere destek olunması ve hükümet finansmanının eski haline döndürülebilmesi için kurumların sürdürülebilir kalkınmaya hizmet eder hale getirilmesi gerektiği; bunun da istikrarlı işler ve sosyal güvenlikten geçtiği kaydedildi.

Temel Haklara Karşı Ekonomik Özgürlükler

15 Temmuz 2010 tarihli duruşmada Avrupa Adalet Mahkemesi yerel yönetim işverenlerinin emeklilik hizmetlerini toplu sözleşmelerde bir feragat kalemi addeden ihaleler gerçekleştirmesinden ötürü Almanya'yı suçlu buldu. Mahkeme konuya ilişkin daha evvelki benzer davalara dayanarak, toplu pazarlığın temel bir hak olmasına rağmen kamu ihalelerinin yürürlükte kalması hükmüne vardı.

Almanya'da çalışanların gelecekte elde edecekleri emeklilik hakları için brüt kazançlarının bir kısmını bu yönde aktarma seçeneği var. Söz konusu imkân yasal emeklilik çerçevesinde gelecekte yapılacak olan kesintilerin telafisi için sosyal ortakları, meslek emeklilik planları konusunda teşvik etmek amacıyla Alman kanun

koyucular tarafından tasarlanmıştı. Avrupa Komisyonu resmi makamlar tarafından düzenlenen emeklilik hizmetlerine ilişkin ihalelerin, AB kamu ihaleleri kanununa uygun biçimde yürütülmesi gerektiğini göz önünde bulundurarak Almanya'yı, Avrupa Adalet Mahkemesine havale etme kararı almıştı. 15 Temmuz tarihli duruşmada Avrupa Adalet Mahkemesi Komisyonun bu konudaki muhakemesine taraftar oldu. Belli bir basamağı elinde tutmak kaydıyla kamu sektöründeki sosyal ortaklar kendi istekleri ile meslek emekliliklerinde yaşlılık sigortasına ilişkin hizmetleri doğrudan ihale edemeyecekler. Kamu ihalesi Yönetmeliklerine uygun olarak ihale duyuruları, AB düzeyinde ilan edilmek zorunluluğu taşıyor.

Konuya ilişkin olarak Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC tarafından yapılan açıklamada, söz konusu kararın sosyal Avrupa açısından zarar verici bir başka karar daha olduğu belirtildi. Avrupa genelinde emeklilik aylıklarının sürdürülebilirliği konusunda uygulanabilir çözümlerin bulunmasına her zamankinden daha fazla ihtiyaç olduğu şu dönemde, ekonomik özgürlüklerin uygulanmasının herhangi bir anlam ifade etmediği kaydedildi. Bu kararın resmi makamların işveren olarak fiiliyatta bulundukları zamanki bağımsızlıklarını yok saydığının altı çizildi. Daha da üzücü olan, bu karar ile ekonomik özgürlüklerin temel sosyal haklara üstün geldiğinin teyit edilmiş olması. Buna istinaden ETUC AB'nin sadece bir ekonomik projeden ibaret olmadığını, esas kuruluş amacına uygun olarak kendi bünyesindeki halkların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde hizmet eden bir yapı olduğunu teyit etmeleri konusunda Avrupa resmi makamlarına daha önceden yapmış olduğu çağrısı yineliyor. Çünkü Avrupa vatandaşlarının ve Avrupa'daki işçilerin Avrupa projesine destek vermeyi sürdürmeleri için sosyal ilerleme hayati önem taşıyor. Bu konuda Avrupa Sözleşmesinde de sosyal ilerlemeye ilişkin hükümler bulunuyor.



Nitelikli Kamu Hizmetlerine Yatırım Kemer Sıkma Politikalarına En İyi Alternatif

Ekonomik ve sosyal kriz neticesinde dünyada yaygın biçimde kamu hizmetlerine yönelik kesintilerin uygulandığı şu dönemde özel sektör ve kamu sektöründe örgütlü sendikaların liderleri, yerel yönetimler ve sivil toplum grupları adil vergilendirme politikaları ile desteklenen nitelikli kamu hizmetlerine yatırımın teşviki konusunda ortak çalışılmasına dair müşterek taahhütte bulundu. Söz konusu taahhüdün daha önceden bir benzeri görülmemiştir. Nitelikli kamu hizmetlerine yatırım ekonomik krize çözüm açısından büyük önem taşımakla beraber barışçıl, tarafsız, demokratik ve ekolojik açıdan sürdürülebilir toplumların tesis edilmesinde önemli rol oynuyor.

Uluslararası Nitelikli Kamu Hizmetleri katılımcıları 'Bizim Geleceğimiz, Bizim Oyun Sıramız' başlığı altında Ekim ayının ikinci haftası Cenevre'de bir Konferans düzenlediler. Küresel Sendikalar Konseyi 400 delegenin katıldığı bu üç günlük konferansa sponsor oldu. Konferansta, nitelikli kamu hizmetlerinin teşviki için yerel, ulusal ve uluslararası seviyedeki çabaları birbirine bağlayan bir faaliyet planı ile bir tüzük tarafından idare edilecek küresel çaplı bir kampanyanın başlatıldığı ilan edildi.

Küresel Sendikalar Konseyi CGU Başkanı Aidan White konuya ilişkin yaptığı konuşmasında, geniş ölçekli sosyal koalisyonlar şeklinde çalışmaya dair tarihi sorumluluğunu ilerletmesi ve yurttaşların tümünün yaşamsal niteliklerini iyileştirecek bir sosyal değişim gücü olarak faaliyet göstermesi konusunda sendikal harekete çağrıda bulundu.

Uluslararası Yeşil Barış (Greenpeace) Murahhas Azası ve Yoksulluk Karşıtı Faaliyet için Küresel Çağrı konseyi üyesi Kumi Naidoo ise, sosyal adalet

politikalarının temeli olarak nitelikli kamu hizmetlerine ilişkin taleplere cevap verilmesi açısından 'yeni bir hareket' çağrısı yaptı. Ayrıca Naidoo konuşmasında 'Tarih bize öğretmiştir ki mütevazı insanlar risk aldıkları ve barışçıl bir şekilde mücadeleye giriştiklerinde ve genellikle yeri geldiğinde sivil itaatsizliği korkusuzca takip ettiklerinde, ister hükümette isterse finans sektöründe olsun gücü elinde bulunduranlar dinleyecek ve karşılık vereceklerdir' dedi.

Eğitim Enternasyonalı'ndan Susan Hopgood'da güçlü eğitim kurumlarını ile insan onuruna yakışır sağlık hizmetlerinin, sosyal hizmetlerin, temiz suyun, gerçek anlamda hıfzıssıhhanın, etkin yangın ve güvenlik hizmetlerinin, erişilebilir barınma ve kamu hizmetlerinin yine erişilebilir haberleşme, ulaşım, medya ve kültürün, iyi bir kamu idaresi ile belediye hizmetlerinin savunucuları olarak, birleşme adına güçlü bir mesaj tebliğ ettiklerini ifade etti. Nitelikli kamu hizmetlerinin sürdürülebilir büyüme, zenginliğin yeniden adil biçimde dağıtılmasına, adalete, etkin yönetime ve demokrasinin tatbik edilmesine temel sağladığını belirtti.

Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu ITF genel sekreteri David Cockroft ise konferanstaki konuşmasında yeni kampanyanın seçilmiş illerde 'küresel sendikal hareketin sahip olduğu endüstriyel ve siyasi gücün toparlanma noktası' olarak başlatılabileceğinin vurgusunu yaptı. Kamu hizmetlerinden gerek özel gerekse kamu sektörü çalışanlarının, ailelerimizin ve de toplumlarımızın fayda sağladığını ve bu yüzden kamu hizmetlerine ihtiyacımız olduğunu belirtti.

Kamu Hizmetleri Enternasyonalı PSI genel sekreteri Peter Waldorff'da konferanstaki konuşmasında hükümetler cezasız kalmak suretiyle toplu sözleşmeleri ihlal ettikçe ve biryandan da kamu hizmetleri ile hak ve menfaatleri kesintiye uğrattıkça, sendikalar ile müttefiklerinin daha sürdürülebilir bir dünya kurabilmek ve herkes için sosyal güvenlik sağlayabilmek adına

yeni stratejiler uyguladıklarını ifade etti. Artık harekete geçme zamanının geldiğini söyledi.

Genç İstihdam: ETUC 'Gençlere Güvence' Talep Ediyor

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC çatısı altında 'Genç İstihdam' konulu Gençlik Konferansı düzenlendi. Genç ETUC, gençlerin istihdamı ile istikrarsız işlerin ulaştığı düzeye yönelik endişesini yineledi. Genç ETUC demecinde, 'Yeni bir Sosyal Anlaşmadan' bahsediyor. Bu bağlamda ETUC gençlere yönelik eğitim, öğretim ve gençlerin işe alınmasının teşvik edildiği nitelikli işler vadeden bir güvence öneriyor.

İstihdam ve işsizlikle verilen mücadele günümüzde Avrupa'daki genç insanlar açısından kaygı verici gerçeklerin başında geliyor. Toplam 27 üye ülkeden oluşan AB'de 2009'un ilk çeyreğinde 5 milyon genç insan işsiz kaldı. Genç Avrupalıların 3/2'si için iş demek sınırlı süreli sözleşme, yarı zamanlı çalışma, geçici çalışma, mevsimlik iş ya da kayıt dışı çalışma demek. Emek piyasasının kural dışılaşmaya yönelik önlemlerden ve esneklik politikalarından en çok nasibini alanlar yine ne yazık ki genç insanlar. Bu bağlamda güvenceli esnekliği istihdam açısından genç insanların içerisinde bulunduğu durumu çözmeye yönelik çarelerin merkezine koymak, riskli ve uygunsuzdur. Gençlerin istihdam edilmesinden bahsederken sorulması gereken doğru soru, gençlerin güvenceli, istikrarlı ve nitelikli istihdama erişimlerinin olup olmadığıdır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC, politikalar ile önlemlerin birleştirilerek genç insanların durumunun iyileştirilmesinin temel zorunluluk olduğuna inanmaktadır. Bunun da ötesinde, özellikle sendikalar başta olmak üzere sosyal taraflar ile işiştare yapılması suretiyle bu insanların geliştirilmesi gerekiyor. Uzun dönemli işsizlik ile eğitim ve öğretim yoluyla mücadeleye ihtiyaç var. Ayrıca okul



sonrası çalışma yaşamına geçişin de kolaylaştırılması önem taşıyor. Aynı şekilde, genç insanların okulu yarım bırakmasını engelleyecek ve bursların niteliğini artıracak önlemlerin yürürlüğe konması gerekiyor. ETUC üye devletlerin sadece daha fazla iş için değil aynı zamanda daha iyi işler için gerekli koşulları yaratmasının hayati önem taşıdığını düşünüyor. İnsanlara saygınlık, mali açıdan güvence, öğrenme fırsatları, nitelik artırmaya yönelik imkânlar sağlayan işlere ihtiyacımız var.

Niteliklerin Geliştirilmesi Geleceğin Emek Piyasasının Karşılaşacağı Zorlu Mücadelelerden Biri

2008 yılında Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC Avrupa Komisyonunun emek piyasasının ihtiyaçları ile mesleki niteliklerin gereksinimlerini tahmin ederek birbirine eşleştirmek için tasarlanan 'Yeni nitelikler, yeni işler' başlıklı girişimini desteklemişti. ETUC tarafından 2-3 Eylül tarihlerinde 'Yeni Nitelikler, Yeni İşler Girişiminin Sendikal Uyarlaması' başlığı altında düzenlenen bir konferansta mesele tekrar gündeme getirilerek, eğer söz konusu girişim başarılı olmazsa, yaşam ve üretim koşullarındaki yapısal dönüşüm ile bağlantılı olmak suretiyle krizden çıkışın yollarında dair önerilere ihtiyaç olacağı belirtildi.

ETUC Genel Sekreter Vekili Joel Decallion konuya ilişkin şunları söyledi: 'Küreselleşme tam anlamıyla tüm kartların yeniden düzenlenmesidir. Nitelikler ve insanın sahip olduğu yetiler söz konusu olduğunda rekabet sonuna kadar yaşanacaktır. Çin'in Batı dünyasının bir atölyesi olduğu inancını bir kenara bırakmak zorundayız. Mesele şu ki, bugün Çin'deki üniversitelerde öğrenim gören öğrenci sayısı Avrupa ve Kuzey Amerika'daki üniversitelerde öğrenim görenlerin toplamı ile aynı. Niteliklerin, insan yetilerinin ve eğitimin gelecekteki gelişimi açısından hayati önem taşıyan sorun,

uzun süreli bir kariyere karşılık verebilmek kadar düşük karbon salınlı ekonomiye geçiş vakıf olup, olamayacağımızdır. Eğer sürdürülebilir kalkınmanın daralan büyümeye öncülük etmesini istemiyorsak, hepimizin temel zorunluluğu yeni endüstriyel politikalara yatırım yapmaktır. Bunu yapabilmek için, Avrupa genelinde bir stratejiye ihtiyacımız var. Çünkü halen bilindiği üzere gelişen güçler hareket etmeye ve geleceğin işkollarına yatırım yapmaya devam ediyorlar. Bu nedenle Avrupa Birliğinin ar-ge ve eğitim alanında daha önceden benzeri görülmemiş bir çaba sarf etmesi gerekiyor.'

Buna bağlı olarak, Komisyonun teklifinin müzakere edilmeye ve ince ayar çekilmeye ihtiyacı var:

- Lizbon Stratejisinin başarısız olduğuna ilişkin bir tespitin oluşturulması gerekiyor. Lizbon stratejisinin bir parçasını oluşturan 'tam kapsamlı istihdam ve nitelikli işler' başlıklı amaç niçin bir kenara terk edildi? Bu soruya cevap vermeden tartışmayı ilerletmemiz mümkün değil.
- Sıkıntı doğrudan niteliklerin geliştirilmesi ile ilintili. Avrupa Birliğinin gerek teknik gerekse mali kaynakları bir araya getirmesi şartıyla bu alanda oynaması gereken bir rolü var.
- Niteliklere yönelik yaklaşım son derece kısıtlayıcı özellikle de beceri seviyeleri, becerilerin denetimi, nitelikler ve emek piyasası arasında yakın bir bağ olduğunda. Taze bir yaklaşıma ihtiyacımız olduğu gibi gayretlerinde tüm bu bilgilerin eşleşmesine cevap vermeye yönelik sarf edilmesine ihtiyaç var. Joel Decallion ayrıca şunu ifade etti: 'Ücret bağlantısı ile hiçbir yerde uğraşmıyoruz. Eğitim ile nitelikleri birbirinden ayıramazsınız. Nitelikler ücret koşullarında bir değişiklik yapılmadığı sürece gelişemez.'

Avrupa Konseyi Eşitsizlik ve Sosyal Dengesizliği Avrupa'nın Ekonomik Açıdan İdaresinde Merkez Noktaya Koymak Zorunda

Avrupa Konseyi geçtiğimiz Eylül ayında ekonominin idaresine ilişkin teklifleri görüştü. Hali hazırda mevcut olduğu gibi söz konusu teklifler temelde maliye bakanlarının karar verdiği, ücretlerde, sosyal faydalar ve kamu hizmetlerinde kesinti yapmayı başaramayan ülkelere karşı fiilen otomatik müeyyideleri azaltmaya yönelik.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC ücretler üzerinde baskı kuran böyle bir Avrupa 'müeyyideler takımı' reddediyor. ETUC Genel Sekreteri John Monks'un konuya ilişkin yaptığı açıklamada; 'Ücretler üzerinde baskı kurma politikası ile emek piyasalarının daha esnek hale getirilmesi ve sendikaların zayıflatılması bizleri bu düzensizliğin içine itmiştir; benzer bir politikaya geri dönülmesi işleri şimdikinden de kötü hale getirecektir.' dedi.

Bunun yerine ETUC Avrupa Konseyini, makro-ekonomik dengesizliklerin temel nedeni olması nedeniyle istikrarsız iş uygulamalarının beraberinde gittikçe artan eşitsizliği tespit etmeye davet ediyor. Artan eşitsizlikler ekonominin dışına sızma isteğine neden oluyor. Eğer ülkeler bu duruma diğer üye devletler pahasına kendi ihracatlarını artırmak için 'komşu bir dilenci' politikası ile tepki verirlerse cari hesaplarda dengesizlikler baş gösterebilir.

ETUC açısından ekonominin idaresi bu nedenle iç piyasada dibe doğru giden sosyal yarışı durdurmaya yönelik müşterek Avrupa politikaları üzerine yapılmalıdır. Öte yandan Ekonominin idaresi sadece maliye bakanlıklarına bırakılmayacak kadar da önemlidir. ETUC ekonominin idaresine ilişkin sürece Avrupa Konseyi sosyal meseleler ile istihdamdan sorumlu bakanlar ve ekonomiye girdi sağlayan sosyal taraflarla beraber önderlik etmelidir.

ETUC Genel Sekreteri John Monks ayrıca makroekonomik dengesizliklerin açıkça buz dağının tepesi olduğunu ifade ederek, aynen yayılan istikrarsız işler gibi git gide artan eşitsizliklerin de Avrupa'nın yüzleşmesi gereken esas sorunlar olduğunu belirtti.

SİNA PAMUKÇU İLE SENDİKALI YILLAR

MADEN-İŞ, TİP, TÜRK-İŞ ve DİSK'ten ANILAR

SÖYLEŞİ: AZİZ ÇELİK



SİNA PAMUKÇU İLE SENDİKALI YILLAR

Maden-İş, TİP, TÜRK-İŞ ve DİSK'ten Anılar

Söyleşi: Aziz Çelik

Sosyal Tarih Yayınları, Haziran 2010

Sendikacı, siyasetçi, sendika eğitimcisi, hukukçu Sina Pamukçu'nun anılarının bir kısmı, Kocaeli Üniversitesi öğretim üyesi ve Kristal-İş Sendikası uzmanı Yard. Doç. Dr. Aziz Çelik tarafından kitaplaştırıldı.

1954 yılında İşçi Yetiştirme Seminerleri ile sendikacılık yaşamı başlayan Pamukçu, 1956 yılında Türkiye Gemi Adamları Sendikasında başlayan sendika eğitimciliği ve sendika yöneticiliğini 12 Eylül 1980'e kadar sürdürdü.

1956-60 arası TÜRK-İŞ'te eğitimci, hukukçu ve uluslararası ilişkiler uzmanı olarak da çalışan Pamukçu'nun anıları, bir dönemin sendikacılığına da ışık tutuyor. Aziz Çelik'in sorularıyla zenginleşen kitap, Türkiye'nin en hareketli sendikal mücadelesine sahne olan yıllarını Sina Pamukçu gibi olayların ve kurumların sorumlu mevkilerinde bulunmuş birinden okumak şansı veriyor bizlere.

TEĞET'İN YIKIMI

Dünyada ve Türkiye'de Küresel Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek

Mustafa Sönmez

Petrol-İş Sendikası ve Yordam Kitap, 2010

Küresel kriz bütün haşmetiyle 2008'de baş verdikten sonra 2009'da da bütün dünyaya bulaştı ve her coğrafyayı sardı. Küresel krizin etkileri, Türkiye'de de şiddetle hissedildi. Bu kitapta 2008 ve 2009'un tamamında küresel krizin, "teğet geçenken" Türkiye ekonomisinde yarattığı enkazın envanteri yer alırken, önümüzdeki dönemde emekçileri bekleyen tehditlere ve fırsatlara değiniliyor. Küresel krizin dünyada merkez ülkeleri ve çevre-bağımlı ülkeleri nasıl etkilediği, kapitalist devletlerin müdahale biçimleri ve bunların sonuçları, krizin Türkiye kapitalizmine etkileri mercek altına alınıyor. Krizin emekçilere yansımaları, işsizlik ve güvencesizleştirme, yoksullaşma, gelir dağılımının daha çok bozulması gibi sorunlar üzerinde özel olarak duruluyor. Petrol-İş Sendikası'nın Yordam Kitap'la birlikte sunduğu bu kitap, günümüz krizine ilişkin çalışmalar içinde özel bir yer tutacak nitelikte.





“Büyük mücadelelerle kazanılmış bu vatan, bizlere emanettir. Emaneti, var olan tüm zenginlikleri çoğaltarak yarına taşımak, bizlerin görevidir.”

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Cumhuriyetin kuruluşunun 87. yılı nedeniyle bir mesaj yayımladı. Yönetim Kurulu mesajında şunlara yer verildi:

“Türkiye Cumhuriyetinin kurulması, 20. Yüzyıl tarihine yön veren çok önemli olaylardan biridir. Türkiye topraklarında büyük bir güçlük içinde verilen kurtuluş mücadelesi, inanan bir halkın, vatanı uğruna hangi engelleri aşabileceğinin çarpıcı bir göstergesi olmuştur.

Cumhuriyet Türk Halkı'na 'verilmemiştir'. Cumhuriyet Türk Halkı'nın büyük bir askeri ve siyasi deha önderliğinde, turnaklarıyla kazıyarak ulaştığı bir hedeftir. Binlerce vatan evladının canı üzerinde yükselen Cumhuriyet, her şeyden önce, mücadele edilerek, savaşarak kazanıldığı için Türk Halkı'nın vazgeçilmezidir. Cumhuriyeti ayakta tutan yegane kuvvet milletin kendisidir. Bu nedenle Mustafa Kemal Atatürk'ün ifade ettiği gibi 'Egemenlik kayıtsız şartsız milletindir.'

Kurtuluş savaşı sürecinde tasada, kederde sevinçte ortak olan Türk Halkı, aynı geçmişe sahip olmanın ve aynı geleceğe doğru yol almanın sorumluluğunu taşımaktadır. Bugün, büyük mücadelelerle kazanılmış bu vatan, bizlere emanettir.

Emaneti, var olan tüm zenginlikleri çoğaltarak yarına taşımak, bizlerin görevidir. İşte bu görevin sorumluluğu ile 'ayrışmalarla' tükenen enerjimizi, 'birleşmelerle çoğaltmak', geçmişte vatan için canını feda edenler ile, gelecek nesillere olan borcumuzdur.

Henüz 87. yılını kutlayan genç Türkiye Cumhuriyeti'nin sorunları olacaktır. Sorunsuz bir Türkiye ummak, aslında çözümlerin sorunların içinde bulunduğunu unutmaktan kaynaklanır. Gelişme, büyüme ve yenilenme, sorunun içindeki o çözümü bulmanın, yeşertmenin ta kendisidir.

Önemli olan, sorunların içinde kaybolmamak, çözüme odaklanmaktır.

TÜRK-İŞ, 'çözüme odaklanıldığı' günlere duyduğu özlemle ulusumuzun Cumhuriyet Bayramını kutlamakta, başta büyük önder Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere bu toprakları vatan yapan aziz şehit ve gazilerimizi saygıyla anmaktadır.”

TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

TÜRK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80		18	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.	14
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: BEDRETTİN KAYKAÇ Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01 19	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10	15
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Özveren Sokak No. 19 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-57-58-59 • Faks: (312) 229 21 15	01 20	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52	16
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: İSMAİL ASLAN Strasbourg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	02 21	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: GÜRSEL DOĞRU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	17
4	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: RAMİS MUSLU Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizler Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	02 22	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36	17
5	PETROL-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ÖZTAŞKIN Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	03 23	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkılap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20	18
6	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL 4. Levent Konaklar Sokak Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96-97-98 • Faks: (212) 278 95 34	04 24	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32	19
7	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	05 25	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21	20
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	06 26	HAVA-İŞ Genel Başkan: ATILAY AYÇİN İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51	21
9	DERİ-İŞ Genel Başkan: MUSA SERVİ Ali Nihat Tarlan Cad. Ertay Sok. No. 4 (Ardıl İş Merkezi) Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Bostancı/İST.	07 27	LİMAN-İŞ Genel Başkan: MUZAFFER AKPUNAR Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 74 18 • Faks: (312) 230 24 84	22
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞÇI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	08 28	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: ALİ AKCAN Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenışehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	23
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİT Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	09 29	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA BAŞOĞLU Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96	24
12	BASIN-İŞ Genel Başkan: YAKUP AKKAYA Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	10 30	TOLEYİS Genel Başkan: CEMİL BAKINDI İnebey Mah. Küçük Langa Cad. No. 16/18 Kat. 3 Bilir İş Merkezi Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.	25
13	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	11 31	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: AHMET KALFA İnkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64	26
14	BASS Genel Başkan: TURGUT YILMAZ Sümer 2 Sok. No. 29 Kat. 3 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 50 09-11 • Faks: (312) 231 67 30	11 32	TGS Genel Başkan: ERCAN İPEKÇİ Basın Sarayı Kat. 2 Cağaloğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	27
15	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Genel Başkan: ZEKERİYE NAZLIM Esat Cad. No. 43 Küçüksat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35	12 33	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Genel Başkan: NIHAT YURDAKUL Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74	28
16	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02	12 34	TÜRK-SEN Genel Başkan: ARSLAN BIÇAKLI A. Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok. No. 7 Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 227 24 44 • Faks: (0.392) 228 78 31	
17	TÜRK-METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAK Kızılırmak Mah. Eskişehir Yolu 1. km. Söğütözü / ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18	13 35	HÜR-İŞ Genel Başkan: YAKUP Ö. LATİFOĞLU Şehit Şener Enver Sok. No. 23 Yenışehir - Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 228 24 56 • Faks: (0.392) 228 64 31	

Bu dergi sendikacılar tarafından basılmaktadır.