



TÜRK-İS

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ÇALIŞMA HAYATININ SORUNLARI ve TALEPLERİMİZ

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ÇALIŞMA HAYATININ SORUNLARI

**ve
TALEPLERİMİZ**

Tarih:

Demirbaş No: ... **6253**

Tasnif No: **33.1.25..Çal. 2003**

Bilgiye göre istenmiştir

SUNUŞ

TÜRK-İŞ, 50 yılı aşkın süredir ülkemizin en büyük işçi kuruluşudur ve 100 yılı aşkın bir tarihi olan sendikacılık hareketimizin mirasçısıdır. TÜRK-İŞ, çalışma hayatının temel sorunları konusunda, Anayasa, Genel Kurul Kararları ve Başkanlar Kurulu Kararları ve Yönetim Kurulu Kararları temelinde, görüşler geliştirmektedir. Ülkemizin, halkımızın ve işçi kitlesinin sorunlarının giderek yoğunlaştığı bir dönemde, bu sorunların ve çözüm önerilerimizin kamuoyuna bir kez daha yansıtılmasında yarar görülmüştür.

Başkanlar Kurulumuzun 9 Ocak 2003 günlü toplantısına sunulan bu raporda, çalışma hayatına ilişkin temel sorunlar ve TÜRK-İŞ'in, Genel Kurul ve Başkanlar Kurulu kararları çerçevesinde, bu konulara ilişkin çözüm önerileri yer almaktadır.

DEMOKRATİKLEŞME

Türkiye'de çalışma mevzuatı, onaylanmış ILO Sözleşmeleri ve diğer uluslararası belgelerle birçok açıdan çelişmektedir. Ayrıca, toplumsal ve siyasal

TÜRK-İŞ Yayınları
Ankara, Şubat 2003

TÜRK-İŞ Genel Merkezi:
Bayındır Sok.10
Kızılay, Ankara

Bu rapor,
TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından
TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun
9 Ocak 2003 günlü toplantısında sunulmuştur.

Atatürk ilkeleri, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti anlayışı çerçevesinde çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını taşır." Bu amaç hayata geçirilmelidir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin üniter devlet yapısı korunmalıdır. Irkçılığın her türü lanetlenmeli, insanlığın evrensel kültür mirasına sahip çıkılırken ve ulusal kültürümüz geliştirilirken, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde kültürel bütünlüğün geliştirilmesine, ülkemizin kültür zenginliğinin ve yerel özelliklerin korunmasına ve geliştirilmesine çaba gösterilmelidir.

Demokrasinin temeli örgütlü toplumdur. Şiddete dayanmamak, şiddeti savunmamak ve demokrasiyi ortadan kaldırmaya çalışmamak koşuluyla, her görüş ve düşünce serbestçe örgütlenebilmelidir. Toplumsal barışın ve huzurun ana dayanağı olan inanç, ibadet, düşünce ve örgütlenme özgürlüğü özgürce kullanılabilirdir. Siyasi Partiler Yasası ve Seçim Yasası demokratikleştirilmeli, milletvekili dokunulmazlığı yasama görevi ile sınırlı tutulmalıdır.

hayatın bazı alanlarında anti-demokratik düzenlemeler ve uygulamalar sürmektedir. Hayatın her alanında demokratikleşme, Türkiye'nin daha da güçlenmesini sağlayacaktır. TÜRK-İŞ'in demokratikleşme konusundaki talepleri, 1-5 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulumuzda kapsamlı bir biçimde dile getirilmiştir. Bu kararlar aşağıda sunulmaktadır:

12 Eylül döneminin anti-demokratik Anayasası ve diğer mevzuatı, sendikaların ve diğer demokratik kuruluşların da katılacağı bir tartışma sürecinde, evrensel demokrasi ilkelerine, onaylanmış uluslararası sözleşmelere ve tam üyelik için başvurduğumuz Avrupa Birliği standartlarına uygun hale getirilmelidir. Çoğulcu, özgürlükçü ve katılımcı demokrasi, tüm kurum ve kurallarıyla uygulanmalıdır. Demokrasinin önşartı, temeli ve ana kıstası, sosyal adalet, işçi hakları ve sendikal hak ve özgürlüklerdir.

TÜRK-İŞ Ana Tüzük'ünde, Konfederasyon'un Amacı şöyle belirtilmektedir: "TÜRK-İŞ, insan hakları, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kuralları,

Demokratikleşmenin bir unsuru olarak, yerel yönetimlerin ve yerel meclislerin yetkileri artırılmalıdır. Köyde, işyerinde ve mahallede etkin bir yönetime katılma gerçekleştirilmelidir.

Basın ve yayın özgürlüğü en geniş biçimiyle tanınmalı ve idari kararlarla engellenememelidir.

Ülkemizde bilimin yolgöstericiliği temel kabul edilmeli, egemenliğin kayıtsız şartsız ulusun olduğu anlayışı hakim kılınmalıdır.

TRT Yönetim Kurulu'nda 12 Eylül öncesinde işçilerin bir temsilcisi yer almaktayken, 12 Eylül sonrasında yapılan bir yasa değişikliğiyle, bu temsil yetkisi işçilerin elinden alınmıştır. TRT Yönetim Kurulu'nda işçilerin ve memurların yetkili örgütlerinin belirleyeceği temsilcileri bulunmalıdır.

Başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere, tüm işletmelerde çalışanların yönetime etkin katılımı sağlanmalıdır. Ekonomik ve Sosyal Konsey demokratikleştirilmeli ve kuruluşu ve işleyişi kanunla düzenlenmelidir.

TÜRK-İŞ, kimseye potansiyel suçlu gözüyle bakılmamasını, herkesin Anayasa'da, onaylanmış uluslararası sözleşmelerde ve yasalarda yer alan temel hak ve özgürlüklerini eşit biçimde ve özgürce kullanabilmesini, güvenlik güçlerinin halkımıza hukuk devleti anlayışı içinde eşit, hoşgörölü ve saygılı davranmasını istemektedir.

TÜRK-İŞ, faili meçhul cinayetlerin önlenmesini, bunların faillerinin bulunmasını, insan haklarına saygılı hukuk devleti anlayışının tüm soruşturma ve kovuşturmalarda hakim kılınmasını, bir insanlık suçu olan işkencenin kesinlikle önlenmesini, işkencecilerin caydırıcı bir biçimde cezalandırılmalarını talep etmektedir. TÜRK-İŞ, terör olaylarında devletin resmi güçleri dışında hiçbir gücün kullanılmamasını talep etmektedir. Devletimizi ele geçirmeye çalışan çetelerle ve mafyayla etkili bir biçimde mücadele edilmelidir.

Türkiye Cumhuriyeti Devletinin tüm kurumları hukuk devleti anlayışıyla hareket etmelidir. Yargının tam bağımsızlığı sağlanmalıdır.

EKONOMİK POLİTİKALAR

TÜRK-İŞ, Türkiye'nin üniter devlet yapısının bütünlüğünün ve bağımsızlığının yılmaz savunucusudur. Siyasi bağımsızlığın temeli ise ekonomik bağımsızlıktır, kültürel bağımsızlıktır, psikolojik bağımsızlık ve özgücüne güvendir. Ancak, Türkiye'de uygulanan yanlış politikalar nedeniyle, Türkiye dış kaynaklara bağımlı kalmıştır. Bu ekonomik bağımlılık Türkiye'nin geleceğine ilişkin kararların alınmasında önemli sorunlar yaratmaktadır. TÜRK-İŞ, bu nedenle, Türkiye'yi ekonomik açıdan daha güçlü kılacak ve Türkiye'nin uluslararası düzeyde kaynak ihtiyacını azaltacak uzun vadeli politikaların uygulanmasından yanadır.

Bu konu, TÜRK-İŞ'in 1-5 Aralık 1999 tarihlerinde toplanan 18. Genel Kurulunda da ele alınmış ve konuya ilişkin görüşlerimiz Genel Kurul kararlarına aşağıdaki biçimiyle yansıtılmıştır:

Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü gibi kuruluşlar, işçi temsilcilerinin de katılımıyla Uluslararası Çalışma Örgütü

Sendikaların radyo ve televizyon kurması konusunda 13.4.1994 gün ve 3984 sayılı Yasa ile getirilen yasak kaldırılmalıdır. TÜRK-İŞ güncel konularda televizyon programları üretmeli, bunların anlaşılabilir televizyon kanallarında yayımını sağlamalı ve bir televizyon kanalının kurulması veya kiralanması için gerekli çalışmaları yapmalıdır.

Dini eğitim ve öğretimde devletin gözetim ve denetimi etkinleştirilmelidir.

Meslek örgütleri bağımsız ve demokratik bir yapıya kavuşturulmalıdır.

TÜRK-İŞ, demokrasinin ve demokratikleşmenin en önemli önkoşulunun her alanda bağımsızlık olduğunun bilincindedir. Ekonomik, kültürel ve hatta psikolojik alanlarda bağımsız olmayan ve bağımsızlık duygusunu içine sindirememiş kişiler, siyasi bağımsızlık da elde edemezler. TÜRK-İŞ, demokratikleşmeyi ve her alanda bağımsızlığımızın korunup geliştirilmesini birbiriyle yakından bağlantılı iki temel hedef olarak kabul etmektedir.

Hükümet, Türkiye tarafından onaylanmış 122 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi hükümleri uyarınca, tam istihdam sağlamaya yönelik bir politika izlemeli, işsizlikle etkili bir biçimde mücadele etmelidir. Devlet, istihdam yaratıcı üretken ve verimli yatırımlar yapmalıdır. Özel sektörün yatırımlarının teşvikinde istihdam yaratma özelliğine öncelik tanınmalıdır.

Türkiye'de yaşayan vatandaşlarımızın yurtdışındaki mal varlığı ve banka hesapları tespit edilmeli, kamuoyuna açıklanmalı ve vergilendirilmelidir.

Yasalarda yer alan yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere uygulanacak yaptırımların ağırlaştırılarak, caydırıcı olması sağlanmalıdır.

Ülkede ve devlet yönetiminde israf, yolsuzluk, rüşvet, hırsızlık önlenmelidir.

Geniş halk kitlelerinin başlıca ızdırabı haline gelen yüksek enflasyon oranı düşürülmeli ve bir sorun olarak ülke gündeminden çıkarılmalıdır.

Yerli ürünlerin kullanımını özendiren politikalar izlenmelidir.

benzeri bir yapıya kavuşturulmalı ve demokratikleştirilmelidir. Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası tarafından gelişmekte olan ülkelere dayatılan biçimiyle istikrar ve yapısal uyum politikaları uygulamasından vazgeçilmelidir. 1980'li yıllardan bu yana, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda uygulanan ve sermayenin uluslararası çıkarlarına öncelik tanıyan ekonomik politikalar terkedilerek, insana öncelik veren ve sosyal devlet anlayışına dayalı ekonomik politikalar benimsenmelidir. TÜRK-İŞ, IMF'nin, özel sektörün ve hükümetlerin, işçi ücretleri, memur aylıkları ve emekli aylıklarındaki artışı, hedeflendiği ileri sürülen enflasyon oranıyla sınırlama niyetlerine ve imzalanmış toplu iş sözleşmelerinde yer alan işçi lehine düzenlemeleri tek taraflı olarak yürürlükten kaldırma girişimlerine karşı çeşitli alanlardaki gücünü gösterecek ve bu gücünü etkili bir biçimde kullanacaktır.

Gelişmekte olan ülkelerin iç ve dış borçlarının bu ülke ekonomilerini ipotek altına alan yükünün ortadan kaldırılması için uluslararası ve ulusal düzeyde politikalar geliştirilmeli ve hayata geçirilmelidir.

TÜRK-İŞ tarafından Başbakan Sayın Abdullah Gül'e 25 Aralık 2002 tarihinde sunulan talepler listesinde, bu konuda aşağıdaki istekler yer almıştır:

TÜRK-İŞ, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılmasından yanadır. Ancak, Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları'nın 12-13 Aralık 2002 günleri Kopenhag'da yapılan zirve toplantısında alınan kararlar, katılım görüşmelerinin başlayacağı bir tarihi vermemekte, gümrük birliği ilişkisinin daha da genişletilmesini ve derinleştirilmesini talep etmektedir. Gümrük birliği ilişkisinin ekonomimize verdiği zararlar dikkate alınarak, bu ilişki gözden geçirilmeli ve AB'ye katılım doğrultusunda güvenceler verilmezse bir serbest ticaret anlaşmasına dönüştürülmelidir.

Ekonomik ve toplumsal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında, IMF'nin değil, halkımızın talepleri dikkate alınmalı ve Adalet ve Kalkınma Partisi'nin "Kalkınma ve Demokratikleşme Programı"nda, "2002 Seçim Beyannamesi"nde, 16 Kasım 2002 tarihli "Acil Eylem Planı"nda ve 58. Cumhuriyet Hükümeti'nin Programında yer alan vaatler yerine getirilmelidir.

Kayıt-dışı ekonomi ve vergi kaçakçılığı önlenmeli, vergi kaçıranlara devlet malını çalanlarla aynı ceza verilmelidir.

Sermaye ve tarıma sağlanan vergi ayrıcalıkları ve istisnaları kaldırılmalıdır. Vergi yükü, kazanç ve servete göre adaletli bir biçimde dağılmalıdır. Başta spekülatörler, rantiyeler, büyük toprak sahipleri, büyük tüccarlar, ithalat ve ihracatçılar ve bankacılar olmak üzere tüm sermaye ve servet sahipleri etkili bir biçimde vergilendirilmelidir. İşçilerin ve memurların sırtındaki gelir vergisi ve dolaylı vergi yükü azaltılmalıdır. Asgari ücret miktarı kadar gelirden vergi kesilmemelidir. Doğal afetlere maruz kalan ücretlilerin vergi iadeleri, harcamaları sırasında almış oldukları fiş ve faturaların yok olması nedeniyle, toplam brüt gelirleri üzerinden hesaplanarak ödenmelidir.

Türkiye, Avrupa Birliği'nin eşit koşullarla tam üyesi olmalı, Avrupa Birliği ile olan ilişkiler bu anlayışla biçimlendirilmelidir. İthal ürünlerin yerli sanayimizi yok etmesine izin verilmemeli, gümrük birliğinin sakıncalarını giderici önlemler alınmalıdır.

mizce karşılanmalıdır. Çürük inşaatların ve yanlış yapılaşmanın sorumluları hakkında soruşturma açılmalıdır.

Gelir ve servet dağılımı, aktif devlet müdahalesiyle, adaletli hale getirilmelidir. Hayatın her alanında sosyal adalet sağlanmalıdır.

Aile toplumun temelidir. Devlet, her ailenin istihdam, konut, beslenme, sağlık, çocuk yetiştirme, eğitim ve ulaştırma konularındaki gereksinimlerinin karşılanmasında sorumluluk sahibi olmalı ve bu sorumluluğunu öncelikle yerine getirmelidir.

Kamu harcamalarında sosyal adaletin sağlanması ve sosyal devlet anlayışının gereklerinin yerine getirilmesine öncelik verilmelidir. Eğitim, sağlık, toplu konut, ulaştırma harcamalarının bütçe içindeki payı artırılmalıdır.

Sağlık hizmetleri devlet tarafından, parasız olarak sağlanmalıdır. Koruyucu hekimliğe önem verilmelidir. Sağlık personeli sayısı ve niteliği yükseltilmelidir.

SOSYAL DEVLETİN KORUNMASI VE GELİŞTİRİLMESİ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 2. maddesine göre, "Türkiye Cumhuriyeti...sosyal bir hukuk devletidir." Anayasanın 4. maddesine göre, bu hüküm değiştirilemez ve hatta değiştirilmesi teklif bile edilemez. Çalışma hayatına ilişkin hakların en önemli dayanağı, Anayasanın bu hükmüdür. Ancak, tüm dar ve sabit gelirlileri ve özellikle de işçileri ve memurları yakından ilgilendiren bu genel hüküm, uygulanmamaktadır.

TÜRK-İŞ'in önde gelen taleplerinden biri, sosyal devlete ilişkindir. Bu konuda, TÜRK-İŞ'in 1-5 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulunda oybirliğiyle alınan kararda yer alan talepler, TÜRK-İŞ'in çalışmalarında yol gösterici temel hedeflerdir. Bu kararlar aşağıda sunulmaktadır:

Anayasanın emrettiği sosyal devlet anlayışı hayata geçirilmelidir. Depremlerden ve diğer doğal afetlerden zarar görenlerin barınma ve diğer ihtiyaçları, sosyal devlet anlayışı çerçevesinde, Devleti-

Emekli, dul ve yetim aylıkları, gerektiğinde devlet desteğiyle yükseltilerek, bu kişilerin insanca yaşamalarına olanak sağlanmalıdır.

Ücretlerde, maaşlarda ve emekli aylıklarında yapılan artışlar en az bir önceki dönemin enflasyonu oranında olmalıdır.

Devlet, tüketiciyi koruyucu mevzuatın etkili bir biçimde uygulanmasını sağlamalıdır. TÜRK-İŞ, sendikal mücadelede, tüketiciyi koruyucu mevzuatı ve tüketici boykotlarını da etkili bir biçimde kullanacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından üretilen malların ve sunulan hizmetlerin fiyatlandırılmasında, "sosyal devlet" anlayışı temel alınmalıdır. Tanzim satışları, subvansiyonlar ve destekleme alımları gibi yollarla, gelir ve servet dağılımındaki büyük adaletsizliğı azaltmaya yönelik girişimlerde bulunulmalıdır.

Kadınların işgücüne katılımlarını ve ücret veya maaş karşılığı çalışma olanaklarını artırmak, çalışmakta olanların karşılaştıkları sorunları czmek için

Devlet bütçesinden eğitime ayrılan kaynaklar artırılmalıdır. Eğitim, devlet tarafından parasız olarak yapılmalıdır. Eğitim alanında özel teşebbüsün teşvik edilmesine son verilmeli, olanakları sınırlı öğrencilere yaygın bir biçimde ve yeterli miktarda burs sağlanmalıdır.

Eğitim programları çağın gelişmelerine ayak uydurmalı, çağdaş bilgilerle donanmış, düşünme ve problem çözme yeteneği gelişmiş bireyler yetiştirilmelidir. Okul, teçhizat ve eğitim personeli sayısı ve niteliği yükseltilmelidir. Mesleki eğitimde okul-işyeri bağlantısı geliştirilmelidir.

Kentlerde belediyelerin mülkiyetinde ve halkın denetimindeki toplu taşımacılık teşvik edilmelidir.

Devlet, temel tüketim mallarına uygulayacağı subvansiyonlarla, dar ve sabit gelirlileri desteklemelidir.

Asgari ücret, iki çocuklu bir ailenin insanca yaşamasına yeterli düzeyde olmalı ve altı ayda bir enflasyona ve ekonomik büyümeye endeksli olarak artırılmalıdır. Asgari ücret tespit komisyonu demokratik bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Türkiye koşullarına uygun bir süre için, ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin bütün işçiler için benimsenmelidir. Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı yada benzer işlerine dönmeleri garanti edilmelidir.

0-6 yaş grubu çocukların bakımı sosyal devlet anlayışıyla ele alınmalı ve yerel ve merkezi yönetimler bu amaca yönelik tesislerin kurulmasını, işletilmesini ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulmasını sağlamalıdır.

Şiddete uğrayan kadınlar için başvuru yerleri sağlanmalı, danışma hizmeti yapan kuruluşlar açılmalı, kadınların bu konuda bilinçlendirilmesi için eğitim verilmelidir.

SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Türk çalışma mevzuatı, sendikal hak ve özgürlükler açısından önemli eksiklikler içermektedir. TÜRK-İŞ'in temel taleplerinin başında, sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi gelmektedir. Bu ko-

genel ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmelidir. Kadının toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik, gerektiğinde olumlu ayrımcılık da içeren politikalar belirlenip, kalkınma planlarında yer almalı ve uygulamada somutlaştırılmalıdır. Kadın istihdamını engelleyen unsurların ortadan kaldırılması ve teşvik edici yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması sağlanmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 103, 140, 156, 157 ve 168 sayılı Sözleşmeleri onaylanmalı ve iç mevzuata aktarılmalıdır.

Medeni Kanun'da, Türk Ceza Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve diğer mevzuatta yer alan ve kadına karşı ayrımcılığa doğrudan ya da dolaylı olarak yol açan maddeler değiştirilmelidir.

Ücretli doğum izni artırılmalıdır. Analık haliyle bağlantılı olarak haksız işten çıkarmalara son verilecek ve iş güvencesi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

Üst sınır bir yıl olmak üzere, çalışan kadınlara ücretli süt izni kullanma hakkı verilmelidir.

Tüm ücretli çalışanlar aynı hak ve özgürlüklere sahip olmalıdır. İşçi sınıfının ayrılmaz bir parçasını oluşturan memur ve sözleşmeli personel statülerindeki kamu çalışanları da diğer işçilerle birlikte örgütlenebilmelidir. Sözleşmeli personel uygulamasına son verilmelidir. İşçi statüsünde çalışanların memur ve sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi uygulamasına son verilmelidir.

İşçi ve memur statülerinde istihdam edilen ve aynı işi yapan kamu ücretli çalışanları arasında ücret ve diğer hak ve özgürlükler konusundaki farklar, işyerlerinde huzursuzluk yarattığı gibi, Türkiye tarafından onaylanmış 111 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ni de ihlal etmektedir. Bu ayrımcılık, en gelişkin haklar diğer statülerde istihdam edilenlere yaygınlaştırılmak yoluyla, sona erdirilmelidir.

Tarım ve orman işçileri, ev hizmetlerinde çalışanlar, stajyer öğrenciler ve çıraklar, İş Yasası kapsamına alınmalıdır. Eve-iş-verme sistemi içinde çalışanlar da "işçi" sayılmalı ve işçiyi koruyucu mevzuatın kapsamı içine alınmalıdır. Özel radyo ve televizyonlarda

nu, TÜRK-İŞ'in 18. Genel Kurulunda oybirliğiyle alınan kararlara aşağıdaki biçimde yansıtılmıştır:

Ülkemizdeki çalışma mevzuatı bir bütün olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilkeleri ve Türkiye tarafından onaylanmış Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmelidir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın Türkiye tarafından onaylanmamış olan maddeleri Bakanlar Kurulu tarafından derhal onaylanmalıdır.

Kamu kesiminde ve özel kesimde tüm ücretli çalışanların, Türkiye tarafından onaylanmış Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri'nden kaynaklanan sendikalarda örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarını kullanmalarının önündeki iç hukuk engelleri kaldırılmalıdır.

Kamu çalışanlarının Türkiye tarafından onaylanmış Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde yer alan sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarını kullanmalarının önündeki idari ve hukuksal engeller kaldırılmalıdır.

me, üretimden gelen gücümüz ve siyasi gücümüz en etkili bir biçimde kullanılarak cevap verilecektir.

12.7.1987 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan 87/11945 sayılı Bakanlar Kurulu kararı uyarınca ihtiyaç fazlası askerlik yükümlülerinin kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılması uygulaması sona erdirilmelidir.

1982 Anayasasının 18. maddesi ikinci fıkrasında olağanüstü hallerde vatandaşların zorla çalıştırılabileceği hükmü getirilmiştir. Türkiye tarafından onaylanmış 105 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ni ihlal eden bu hüküm kaldırılmalıdır.

1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası'nın sıkıyönetim komutanlarına işçi ve memurları işten çıkarma ve bölge dışına gönderme yetkisi veren hükümleri, Türkiye tarafından onaylanmış 111 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ni ihlal eden bir düzenlemedir. Bu hüküm kaldırılmalıdır.

Her türlü işçi alacağı ilke olarak zamanında ödenmelidir. İşçi alacaklarının gecikmesinde yargı kararına gerek kalmaksızın en yüksek oranlı mevduat faizi uygulanmalıdır.

cret karşılığında çalışanlar 212 sayılı Basın İş Yasa-sı kapsamına alınmalıdır.

Haftalık alışma süresi 1983 yılında yapılan bir yasa değişikliğiyle, ücrette bir azalma olmaksızın, 45 saate indirilmiştir. Avrupa Birliği lkelerinde bu s-re 40 saat ve altındadır. Haftalık alışma süresi 40 sa-ate indirilmelidir.

Mazeret izinleri ve yıllık ücretli izinler konuların-da Avrupa Birliği lkelerinde geçerli olan düzeyler ülkemizde de uygulanmalıdır.

İş müfettişlerinin sayısı ve yetkileri artırılmalıdır.

19.4.1981 gün ve 2448 sayılı Yasa ile toplu iş söz-leşmeleri ile ödenebilecek ikramiye konusunda geti-rilen tavan kaldırılmalıdır.

1475 sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinde 12 Eylül sonrasında yapılan değişiklikle getirilen kıdem taz-minatı tavanı kaldırılmalıdır. İşçinin kıdem tazmina-tı hakkından kesinlikle vazgeçilemez veya en küçük bir taviz bile verilemez. Bu hakkı daha da kısıtlama-ya veya kaldırmaya yönelik herhangi bir ciddi giriş-

Eve-iş-verme sistemi içinde çalışanlar da sendikalarla üye olabilmeli ve işkolunda bağışlanmış olan toplu iş sözleşmelerinin hükümleri bu kişiler için de geçerli olmalıdır.

Çıraklar ve stajyer öğrenciler, sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanabilmelidir. 5.6.1986 gün ve 3308 sayılı Yasada, çırakların ve stajyer öğrencilerin sendikalaşması, toplu pazarlık hakkından yararlanması ve greve katılması konusundaki yasaklar kaldırılmalıdır.

Özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşmasını yasaklayan 22.7.1981 gün ve 2495 sayılı Yasa iptal edilmeli ve özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşmasına olanak tanınmalıdır.

Sendika üyeliklerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirme yükümlülüğü, yetki için başvurma tarihinde yerine getirilmelidir (ilgili madde: 2821/22).

Sendika üyeliklerini ilgili işverene bildirme yükümlülüğü yetkinin kesinleştiği tarihte yerine getirilmelidir (ilgili madde: 2822/13).

Devlet İstatistik Enstitüsü, enflasyon oranlarını saptayarak, ücret ve aylıkların belirlenmesi sürecini etkilemektedir. Ancak bu bilgiler sendikalara verilmemekte, sendikaların enflasyon oranlarının doğruluğunu denetleme olanağı ortadan kaldırılmaktadır. DİE'de işçilerin ve memurların yetkili örgütlerince belirlenecek temsilcileri bulunmalıdır.

1 Mayıs, işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak kutlanmalı ve genel tatil olmalıdır.

Zorunlu emeklilik uygulamasına başvurulmamalıdır.

Giderek yaygınlaştırılan kısmi süreli çalışma veya diğer esnek çalışma biçimlerinde, işçi hakları ve sendikal hak ve özgürlükler bakımından bir kaybın olmamasını sağlayacak düzenlemeler getirilmelidir. 5.7.1983 tarihinde çıkarılan Yüzde Yönetmeliği hükümleri uyarınca özellikle turizm sektöründe görülen "extra" çalışma uygulamasının işverenlerce istismar edilmesi önlenmeli, bu şekilde çalışan işçilerin sendikalaşmasının ve sendikal haklardan yararlanmasının önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Sendika aidatının miktarı ve aidat dışında sendika üyesinin ücretinden yapılabilecek kesinti konusunda 2821 sayılı Yasa'da (M.23) yer alan kısıtlamalar kaldırılmalı, bu konu sendika genel kurullarının iradesine bırakılmalıdır.

İşyeri sendika temsilcilerinin sayısı konusunda 2821 sayılı Yasada (M.34) yer alan kısıtlamalar kaldırılmalı, yasada asgari miktar belirlenmeli, işyerinde uygulanacak sayı tarafların iradesine bırakılmalıdır.

Sendika kurucusu, sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilcisi olabilmek için öngörülen önkoşulların büyük bir bölümü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından onaylanmış Sözleşmelerine aykırıdır. Bu anti-demokratik kısıtlamalar kaldırılmalıdır.

Sendikalar üzerindeki Devlet Denetleme Kurulu denetimi yetkisi sona erdirilmelidir, sendikaların denetimini yalnızca genel kurullar ve bu genel kurullarda seçilen denetim kurulları yerine getirmelidir.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde yetkili sendikanın tespiti, en fazla temsil niteliğine sahip işçi ve

Sendika üyelik kayıtları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından değil, en fazla sayıda işçiyi temsil eden üst örgütün temsilcilerinin de yer aldığı bağımsız ve demokratik bir kurum tarafından tutulmalıdır.

İşyerinde çalışan sendika organlarında görevli işçilere de, işyeri sendika temsilcilerine tanınan teminat sağlanmalıdır. 135 sayılı ILO Sözleşmesindeki tanımıyla tüm işçi temsilcilerine sağlanan güvence, görevlerinin sona ermesinden sonra da belirli bir süre devam etmelidir.

4.10.1983 gün ve 2908 sayılı Dernekler Yasası uyarınca, sendikacıların diğer ülkelerdeki toplantılara katılabilmeleri ve yabancı uyruklu sendikacıların ülkemizdeki toplantılara katılabilmeleri için İçişleri Bakanlığı'ndan izin alınması gerekmektedir. Bu izin koşulu kaldırılmalıdır.

5.6.1986 gün ve 3308 sayılı Yasa (M.32/h) uyarınca, sendikaların eğitim fonlarının yüzde 25'lik bölümünün Hükümetin denetimindeki bir fona aktarılma zorunluluğu kaldırılmalıdır.

işyerindeki işçilerin bir sendikada örgütlenmeleri durumunda, bu süre içinde dahi yeni toplu sözleşme imzalanabilmelidir.

Bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde yeniden menfaat uyuşmazlığı çıkarılabilmelidir.

Türkiye, tüm ücretli çalışanların grev hakkını düzenleyen 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü yetkili organlarının 87 sayılı Sözleşme ile ilgili olarak grev hakkı konusunda kabul ettiği ilkeler doğrultusunda, barışçıl olmak koşuluyla, her türlü grev yasal kabul edilmeli, onaylanmış Sözleşmenin gerekleri ülkemizde de geçerli kılınmalıdır. Genel Kurulumuz, tüm çalışanların haklı taleplerimiz için gerçekleştirdikleri tüm meşru ve demokratik eylemleri ve grevleri desteklemektedir.

1402 sayılı Yasa uyarınca (M.3/f), sıkıyönetim dönemlerinde sıkıyönetim komutanı grev hakkının kullanılmasını sürekli olarak yasaklayabilir veya izne bağlayabilir. Bu düzenleme ve uygulama kaldırılmalıdır. Olağanüstü hal uygulanan bölgelerde olağan-

işveren sendika üst örgütleri temsilcilerinin de yer aldığı bağımsız ve demokratik bir kurum tarafından gerçekleştirilmelidir.

12 Eylül öncesinde aynı işyeri için hem işyeri ve hem de işkolu toplu iş sözleşmesinin aynı anda uygulanması mümkündü. Günümüzde ise yalnızca ya işyeri, ya da işletme toplu iş sözleşmesi uygulanabilmektedir. İşkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri bağtlanabilmelidir. İşkolu, işyeri ve işletme düzeylerinde toplu iş sözleşmeleri aynı anda uygulanabilmelidir.

Toplu sözleşme görüşmelerinin 60 gün süreyle kısıtlanması uygulamasına son verilmelidir.

Toplu pazarlık görüşmelerinde zorunlu arabuluculuk aşaması kaldırılmalı, taraflar isterlerse arabulucu kurumunu kullanmalıdır.

Bakanlar Kurulu tarafından 2822 sayılı Yasanın 11. maddesi uyarınca teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi sona erene kadar işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi bağtlanamamaktadır. Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin uygulandığı

Sendikanın yetkili organ kararlarıyla sorumlu olmadığı hiçbir eylem nedeniyle sendikaya mali yükümlölük getirilmemelidir.

Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde grev yasağı kaldırılmalıdır. Banka ve noterlik hizmetlerinde grev yasağı kaldırılmalıdır. Kamu kuruluşlarınca yürütülen şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde grev yasağı kaldırılmalıdır. Eğitim ve öğretim kurumlarında grev yasağı kaldırılmalıdır. Sağlık hizmetlerinde acil servisler ve işler dışındaki birimlerde grev yasağı kaldırılmalıdır. Bu yasaklar, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile temelden çalışmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye'nin onaylamış olduğu 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmelerden kaynaklanan sendikalaşma, grevli toplu pazarlık ve barışçıl eylem haklarını kullandıkları için işçiler, kamu çalışanları ve sendikacılar ve ayrıca sendikalar

nüstü hal valisinin grevleri durdurma yetkisi kaldırılmalıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından onaylanmış 87 sayılı Sözleşmesi, barışçıl olmak koşuluyla iş yavaşlatma ve işyeri işgalinin yasal kabul edilmesini gerektirmektedir. Ülkemizdeki çalışma mevzuatı ve uygulama da buna uygun hale getirilmelidir.

Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde 12 Eylül öncesinde grev yasağı yoktu; grev hakkının kullanılması bazı önkoşullara bağlanmıştı. Günümüzde bu işyerlerinde geçerli olan grev yasağı kaldırılmalıdır.

Genel grev yasal bir hak olarak tanınmalıdır. Hak grevi hakkı yeniden tanınmalıdır. Dayanışma grevi yasal bir hak olarak tanınmalıdır. Sendikasız işçilere de grev hakkı tanınmalıdır. İşçiler ve sendikalar, toplu sözleşme ile doğrudan ilişkili olmayan konularda da grev hakkına sahip olmalıdır. Konfederasyonların da grev kararı alma ve uygulama yetkisi olmalıdır.

Örgütü Sözleşmeleriyle çelişmektedir. Bu yükümlülük kaldırılmalıdır.

Usul hatası nedeniyle işçilerin ve sendikaların grev hakkının ortadan kalkması engellenmelidir.

Mahkemelerin, " grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması" gibi gerekçelerle grevi durdurma hakkı (2822/47) kaldırılmalıdır.

Grevi uygulayan sendikanın işyerindeki üyelerinin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılması durumunda mahkemelere grevi durdurma yetkisi veren hüküm (2822/51) kaldırılmalıdır.

12 Eylül öncesinde, uygulanan bir grevin ardından, bağitlanan toplu iş sözleşmesi ile grev süresinin ücretinin işçilere ödenmesi olanaklıydı. 2822 sayılı Yasanın 42. maddesi bu uygulamayı yasaklamaktadır. Bu yasak kaldırılarak, grev süresinin ücretinin ödenip ödenmeyeceği tarafların iradesine bırakılmalıdır.

Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı işyerlerine ilişkin mevzuat, çağdaş işçi haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere uygun hale getirilmelidir.

hakkında açılan davalar sona erdirilmeli, bu meşru haklarını kullanan kişiler ve kuruluşlar hakkında verilen cezalar iptal edilmelidir.

Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme yetkisi kaldırılmalıdır.

Grev gözcülerine barınak yapılmasını yasaklayan hüküm kaldırılmalıdır. Grev sırasında grev uygulanan işyerinin girişlerine asılabilecek afiş ve pankartlar konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar kaldırılmalıdır. Grev gözcülerinin sayısı ve faaliyeti konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar kaldırılmalıdır.

12 Eylül öncesinde alınan grev kararının 60 gün içinde uygulanması zorunluluğu yoktu. 2822 sayılı Yasada öngörülen bu düzenleme ILO ilkelerine de aykırıdır. Bu kısıtlama kaldırılmalıdır. 12 Eylül öncesinde, grev uygulama kararını 6 işgünü önceden işveren bildirme zorunluluğu yoktu. 2822 sayılı yasada öngörülen bu düzenleme ILO ilkelerine de aykırıdır. Bu kısıtlama kaldırılmalıdır.

Grev sırasında işyerini terketme yükümlülüğü Türkiye tarafından onaylanmış Uluslararası Çalışma

İşçiler açısından son derece önemli olan bu yeni düzenleme, TÜRK-İŞ'in önderliğinde uzun yılların mücadeleleri sonucunda, 3 Kasım 2002 genel seçimleri öncesinde TBMM gündemine girdi ve kabul edildi. Bu sonucun alınmasında, başta TÜRK-İŞ olmak üzere işçi kuruluşlarının onyıllardır süren mücadelesinin, yüzlerce eylemin, birçok kampanyanın, giderek artan işten atılma ve işsiz kalma korkusunun, işçi sendikalarının bu konuda oluşturdukları ortak tavrın, kamuoyunda sağlanan meşruluğun belirleyici rolü oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan ve Bakanlık üst düzey bürokratları da bu konuyu sahiplendiler ve büyük çaba gösterdiler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, bu yasanın kabulü sürecinde bakanlık görevinden istifa etmek zorunda kaldı.

TÜRK-İŞ iş güvencesi doğrultusunda önemli ilk adımı 1993 kamu kesimi toplu sözleşme görüşmelerinde atmıştı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın iş güvencesine ilişkin yasa tasarılarının işverenlerce engellenmesi üzerine, iş güvencesi 1993 yılında kamu kesimi toplu sözleşmelerin-

Kamu işveren sendikaları kapatılmalıdır.

Lokavt yasaklanmalıdır.

Kamu kesimi işverenlerinin özel sektör işverenleri ile aynı örgütlere üye olmaları yasaklanmalıdır.

İŞ GÜVENCESİ YASASININ UYGULANMASI VE EKSİKLİKLERİNİN GİDERİLMESİ

TÜRK-İŞ, Türkiye tarafından onaylanmış 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun bir yasanın kabul edilmesi için yıllardır mücadele etmekteydi.

Kısaca "İş Güvencesi Yasası" olarak bilinen "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında 4773 sayılı Kanun" TBMM'de 9 Ağustos 2002 günü kabul edildi ve Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından onaylanarak 15 Ağustos 2002 tarihli Resmi Gazete'de (No.24847) yayımlandı. Yasa, 15 Mart 2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girdi.

Ancak, işveren tarafından öncelikle işbu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi feshedilen, disiplin cezası alarak işten çıkarılan, mevsim veya kampanya işlerinde çalışan, emeklilik veya yaşlılık aylığına yahut toptan ödemeye hak kazanan işçilere bu tazminat ödenmez.

(4) TBMM'den iş güvencesi yasası çıktığında bu madde yeniden gözden geçirilir.

İş güvencesi konusu TÜRK-İŞ'in 1-5 Aralık 1999 günleri toplanan 18. genel kurulunda, TÜRK-İŞ'in önde gelen talepleri arasında yer aldı. Oybirliğiyle kabul edilen kararlarda, bu konu aşağıdaki şekilde ele alınıyordu:

İş güvencesinin olmadığı koşullarda tek başına işsizlik sigortası büyük eksiklikler taşımaktadır. İş güvencesi sağlanmalı ve mevcut işsizlik sigortası, hak kazanma koşulları, hak düşürücü nedenler, işsizlik ödeneğinin miktarı ve süresi konularında Avrupa Birliği standartlarına uygun hale getirilmelidir. İşsizlik sigortasının sona ermesi durumunda devlet sosyal yardım yapmalıdır.

de gündeme geldi. TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında sürdürülen görüşmeler sonucunda 11 Ağustos 1993 günü imzalanan protokolde kamu toplu iş sözleşmelerine aşağıdaki önemli maddenin eklenmesi kararlaştırıldı:

Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

(1) İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

(2) Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

(3) İşveren, 1. fıkra da sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkra da öngörülen bildirimde bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında, 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (Resmi Gazete: 15 Ağustos 2002) süresi belirsiz hizmet akdinin feshinde geçerli neden arayarak, çalışma mevzuatımızda köklü bir değişiklik getirdi: "On veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Sendika üyeliği, sendikal faaliyet, işyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği görevi, hakların takibi için idari ve adli makamlara başvurmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken gibi özellikler, süresi belirsiz hizmet akdinin feshi açısından geçerli neden sayılmamaktadır.

İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle hizmet akdi feshinde, işçinin önce savunmasının alınması gerekmektedir.

TÜRK-İŞ iş güvencesi konusunu ILO'nun gündemine soktu. ILO tarihinde Uluslararası Çalışma Konferansları Standartların Uygulanması Komitelerinde 158 sayılı ILO Sözleşmesi ilk kez Türkiye ile ilgili olarak ele alındı. TÜRK-İŞ'in tüm eylemlerinde, bildirilerinde, açıklamaların, Hükümete sunulan taleplerinde, iş güvencesinin sağlanması daima ilk sıralarda yer alıyordu.

Kamu kesiminde 2001 yılı toplu sözleşme görüşmelerinde TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında 22 Mayıs 2001 tarihinde bir çerçeve protokol imzalandı. Bu protokolde, İş Güvencesi Yasasının çıkarılmasına ilişkin aşağıdaki düzenleme yer aldı:

Hükümet, İş Güvencesi Yasa Tasarısının öncelikli yasa tasarıları ile birlikte görüşülüp sonuçlandırılması için gerekli gayreti gösterecektir.

2002 yılı Temmuz ve Ağustos ayında gerçekleştirilen yoğun temalar sonrasında 4773 sayılı Yasanın kabulü sağlandı.

9 Ağustos 2002 gün ve 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Basın Mesleğinde Çalışanlarla

İşyerinde sendikal örgütlülük yoksa, işçiler, işçi temsilcisi seçeceklerdir.

Yeni Yasa ile işyeri sendika temsilcilerinin güven-cesi azaltılmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. maddesine göre, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez." Yeni Yasa ise, "işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde 1475 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır" demektedir. 2821 sayılı Sendikalar Yasasına göre, haklı bir sebebe dayanmaksızın hizmet akdi feshedilen işyeri sendika temsilcisi, yargı kararıyla işine iade ediliyor ve çalıştırılmasa bile, temsilcilik görevi sürdüğü sürece ücretini ve diğer haklarını çalışmış gibi alabiliyordu. Yeni Yasa ise, "temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde ... en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir" denmektedir.

Yeni Yasanın önemli bir katkısı, tarım ve orman işçilerini de İş Yasası kapsamına almak olacaktı. An-

Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli olmadığı iddiasıyla iş mahkemesine başvurabilmektedir. Feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Mahkeme, ortada geçerli bir neden bulunmadığına karar verirse, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşe başlatmazsa, işçinin en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ve ayrıca dört ayı geçmemek üzere mahkeme süresince işçinin ücret ve diğer haklarını ödemekle yükümlüdür.

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin hizmet akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca, işyerindeki sendika veya işçi temsilcileriyle toplu işçi çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının azaltılması gibi konuları görüşmek zorundadır.

taşra atelyelerinde çalışanlar Yasanın kapsamı dışındadır.

- "Sahte kendi hesabına çalışma" olarak nitelendirilebilecek (hizmet akdinin istisna akdi gibi gösterilerek kanuna karşı hile yapıldığı) çalışma ilişkisinin tarafı olan ücretliler (özellikle eve-iş-verme uygulaması içinde olanlar) ve kaçak çalışanlar kapsam dışındadır.
- İş Yasası'nın 17/II. maddesinde "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hal" olarak nitelendirilen durumların önemli bir bölümü, 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile çelişmektedir ve bu durumlar geçerli neden kabul edilmemelidir.
- İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi azaltılmıştır.

Ancak bütün bunlara rağmen, hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden aranması, ileri sürülen nedenin geçerli olup olmadığına yargının karar vermesi, geçerli nedenin varlığını kanıtlama yükümlülüğünün işverene ait olması ve işe iade kararını uygulamayan işverenin önemli ek ödemeleri yerine getir-

cak, TBMM Genel Kurul görüşmeleri sırasında verilen bir önerge ile, 50 ve daha az sayıda işçi çalıştıran tarım ve orman işyerlerindeki işçiler İş Yasasının kapsamı dışında kalmaya devam etti; 50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerlerindeki işçiler İş Yasası kapsamına alındı.

İş Güvencesi Yasasının eksiklikleri şöyle özetlenebilir:

- 10'dan az sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler kapsam dışındadır.
- Kapsam içindeki işyerlerindeki işçilerde en az 6 aylık kıdem aranmaktadır.
- Denizadamları, hava taşımacılığında çalışanlar, 50 ve daha az sayıda işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerlerindeki işçiler, ev hizmetlerinde çalışanlar, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesindeki tarife uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar, konutlarda kapıcılık yapanlar, Yardımsevenler Derneği merkez ve

tam bir mutabakat sağlandıktan sonra 1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bütün olarak bir paket halinde demokratikleştirilmeli ve günün ihtiyaçlarına uygun hale getirilmelidir; sendikal hak ve özgürlükler, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan ILO Sözleşmeleri çerçevesinde genişletilmelidir.

ÖZELLEŞTİRME

Ülkemizde yıllardır tartışılan ve önümüzdeki dönemde yine gündemde olacağı bilinen önemli diğer bir konu, özelleştirmelerdir.

1985-88 döneminde 28,6 milyon dolarlık özelleştirme yapılmışken, bu rakam 1998 yılında 1 milyar 20 milyon dolar, 2000 yılında ise 2 milyar 717 milyon dolar olmuştur. 2002 yılındaki özelleştirme toplamı 534 milyar dolardır.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın verilerine göre, yıllara göre özelleştirme tutarları aşağıda sunulmaktadır.

mek zorunda kalması, çalışma mevzuatımız açısından son derece köklü değişikliklerdir. İş Güvencesi Yasasının yukarıda belirtilen eksiklikleri de giderilmeli, onaylanmış 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile daha iyi bir uyum sağlanmalıdır.

4773 sayılı Yasa yayımlanarak yürürlüğe girmiştir; ancak 15 Mart 2003 tarihinden geçerli olacaktır. İşverenler, uygulama tarihini erteletmeye veya 15 Mart 2003 tarihine kadar, çeşitli konularda önemli sakıncalar içeren (kıdem tazminatı, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, çalışma süresinin günlere eşit olmayan bir biçimde dağıtılması gibi) yeni İş Kanunu Tasarısının kabulünü istemektedir. Hükümetin bazı üyelerinin de benzer açıklamalar yapması üzerine, TÜRK-İŞ tarafından 25 Aralık 2002 günü Ekonomik ve Sosyal Konsey toplantısında Başbakan Sayın Abdullah Gül'e sunulan talepler arasında bu konuda aşağıdaki talep yer almıştır:

4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nun uygulanmasına 15 Mart 2003 tarihinde geçilmeli; işçi konfederasyonları ve işveren konfederasyonu arasında

hi itibariyle 6,9 milyar dolar tutarında net giriş sağlanmıştır.

2003 yılı başında Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından ihale veya satış/devir işlemleri devam eden kuruluşlar aşağıda sunulmaktadır:

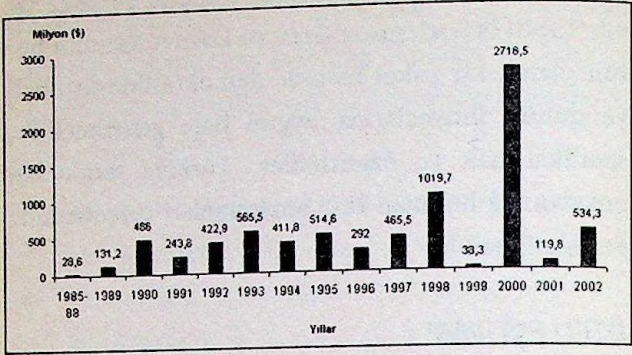
DİTAŞ :

DİTAŞ Deniz İşletmeciliği ve Tankerciliği A.Ş.'de bulunan %50.98 oranındaki İdare hissesinin 16.000.000 ABD Doları bedelle TÛPRAŞ'a devredilmesi yönünde kararlar alınmış, devir işlemleri 21 Kasım 2002 tarihinde tamamlanmıştır.

TÛGSAŞ A.Ş. :

TÛGSAŞ T. Gübre San. A.Ş.'nin bağlı ortaklığı haline getirilen İGSAŞ İstanbul Gübre San. A.Ş.'de bulunan %99.98 oranındaki kamu hissesinin blok satış yöntemiyle özelleştirilmesi amacıyla 16 Eylül 2002 tarihinden itibaren verilen ilanlarla ihale açılmıştır. İhalede son teklif verme tarihi olan 11 Kasım 2002 itibariyle 5 teklif alınmıştır.

Özelleştirme Gelirleri



Türkiye’de özelleştirme çalışmaları 1984 yılında yarım kalmış tesislerin özel sektöre devriyle başladı. 2002 yılı sonuna kadar 167 kamu kuruluşunun hisse senedi veya varlık satış/devir işlemleri yapıldı. Bu kuruluşlardan 150 tanesinde hiç kamu payı kalmadı. 17 kuruluştaki halen belirli bir oranda kamu payı bulunmaktadır. 24 kuruluşa ait bazı taşınmazlar ve varlıklar ise, bedelsiz olarak, çeşitli kamu kurumlarına devredilmiştir.

12 Aralık 2002, tarihi itibariyle 8 milyar dolarlık özelleştirme gerçekleştirilmiştir. 31 Aralık 2001 tari-

zon Limanı için 5 olmak üzere toplam 13 teklif alınmıştır.

T. ZIRAI DONATIM A.Ş. :

T. Zirai Donatım A.Ş.'ye ait Traktör ve Tarım Makinaları İşletmelerinin özelleştirilmesi amacıyla 16 Eylül 2002 tarihinden itibaren verilen ilanlarla ihale açılmıştır. **İhalede son teklif verme tarihi olan 11 Kasım 2002 tarihi itibariyle 1 teklif alınmıştır.**

SEKA A.Ş. :

SEKA T. Selüloz ve Kağıt Fabrikaları A.Ş.'ye ait Afyon, Balıkesir, Kastamonu ve Çaycuma İşletmelerinin özelleştirilmesi amacıyla 16 Eylül 2002 tarihinden itibaren verilen ilanlarla ihale açılmıştır. **İhalede son teklif verme tarihi olan 11 Kasım 2002 itibariyle Afyon İşletmesi için 3, Kastamonu İşletmesi için 2, Çaycuma İşletmesi için 1 teklif olmak üzere toplam 6 teklif alınmıştır. Balıkesir İşletmesi için ise teklif gelmemiştir.**

EBÜA.Ş. :

Et ve Balık Ürünleri A.Ş.'nin çıkarılacak devir bilançosu üzerinden tüm hak ve yükümlülükleriyle

TAKSAN A.Ş. :

TAKSAN Tak. Tez. San. ve Tic. A.Ş.'de bulunan %100 oranındaki kamu hissesinin blok satış yöntemiyle özelleştirilmesi amacıyla 16 Eylül 2002 tarihinden itibaren verilen ilanlarla ihale açılmıştır. **İhalede son teklif verme tarihi olan 11 Kasım 2002 itibariyle teklif gelmemiştir.**

GERKONSAN A.Ş. :

GERKONSAN Çel. Kons. A.Ş.'de bulunan %99.95 oranındaki kamu hissesinin blok satış yöntemiyle özelleştirilmesi amacıyla 16 Eylül 2002 tarihinden itibaren verilen ilanlarla ihale açılmıştır. **İhalede son teklif verme tarihi olan 11 Kasım 2002 itibariyle 1 teklif alınmıştır.**

TDİ A.Ş. :

T. Denizcilik İşletmeleri A.Ş.'ye ait Çeşme, Dikili, Kuşadası ve Trabzon Limanlarının özelleştirilmesi amacıyla 16 Eylül 2002 tarihinden itibaren verilen ilanlarla ihale açılmıştır. **İhalede son teklif verme tarihi olan 11 Kasım 2002 itibariyle Çeşme Limanı için 3, Dikili Limanı için 2, Kuşadası Limanı için 3, Trab-**

Sümer Holding A.Ş. bünyesinde birleştirilerek tüzel kişiliğinin sona erdirilmesi yönünde kararlar alınmış, devir işlemlerine ilişkin çalışmalar sürdürülmektedir.

Halen Özelleştirme İdaresi Başkanlığı portföyünde bulunan şirketler ve kuruluşlar aşağıda sunulmaktadır:

PORTFÖYDEKİ ŞİRKETLER / KURULUŞLAR

<u>SİRKET/KURULUŞ ADI</u>	<u>KAMU %</u>
1 BURSAGAZ Bursa Şehiriçi Doğalgaz Dağıtım Tic. Taah. A.Ş.	100.00
2 DIV-HAN A.Ş.	100.00
3 Et ve Balık Ürünleri A.Ş.	100.00
4 ESGAZ Eskişehir Şehiriçi Doğalgaz Dağıtım Tic. Taah. A.Ş.	100.00
5 Eti Bakır A.Ş.	100.00
6 Eti Gümüş A.Ş.	100.00
7 Eti Elektrometalurji A.Ş.	100.00

birlikte Sümer Holding A.Ş. bünyesinde birleştirilerek tüzel kişiliğinin sona erdirilmesi yönünde kararlar alınmış, devir işlemlerine ilişkin çalışmalar sürdürülmektedir.

T. ZIRAI DONATIM A.Ş. :

T. Zirai Donatım A.Ş.'nin çıkarılacak devir bilançosu üzerinden tüm hak ve yükümlülükleriyle birlikte Sümer Holding A.Ş. bünyesinde birleştirilerek tüzel kişiliğinin sona erdirilmesi yönünde kararlar alınmış, devir işlemlerine ilişkin çalışmalar sürdürülmektedir.

TURBAN TURİZM A.Ş. :

Turban Turizm A.Ş.'nin çıkarılacak devir bilançosu üzerinden tüm hak ve yükümlülükleriyle birlikte Sümer Holding A.Ş. bünyesinde birleştirilerek tüzel kişiliğinin sona erdirilmesi yönünde kararlar alınmış, devir işlemlerine ilişkin çalışmalar sürdürülmektedir.

TÜMOSAN A.Ş. :

Tümosan A.Ş.'nin çıkarılacak devir bilançosu üzerinden tüm hak ve yükümlülükleriyle birlikte

23 PETKİM Petrokimya Holding A.Ş.	88.86
24 TUPRAŞ Türkiye Petrol Rafin. A.Ş.	65.76
29 Ereğli Demir Çelik Fabrikaları A.Ş.	46.12
30 ATAÖY Marina ve Yat İşletmeleri	15.07
31 Tofaş Türk Otomobil Fabrikaları A.Ş.	2.19
32 ARÇELİK A.Ş.	1.37
33 T.İş Bankası A.Ş.	0.09
34 Ünye Çimento A.Ş.	0.02

12 Aralık 2002 tarihine kadar özelleştirme gelirleri 9,9 milyar doları bulmuştur. Aynı dönemde, 9,7 milyar dolarlık kullanım gerçekleşmiştir. Özelleştirme uygulamalarına ilişkin kullanımların % 96'sının üzerindeki bölümü, kapsamdaki kuruluşlara (sermaye iştiraki, kredi biçiminde verilen borçlar, sosyal yardım zammı ödemeleri, iş kaybı tazminatı ödemeleri, özelleştirme sonrası diğer personel harcamaları ve erken emeklilik primi ödemeleri gibi) aktarılan tutarlar ile Hazine'ye yapılan aktarmalar ve diğer borç ödemeleri oluşturmaktadır.

8	Eti Krom A.Ş.	100.00
9	Sümer Holding A.Ş.	100.00
10	T.Denizcilik İşletmeleri	100.00
11	T. Selüloz ve Kağıt Fabrikaları (SEKA)	100.00
12	TEKEL Tütün, Tütün Mam.Tuz ve Alk.İşl.Gn.M.	100.00
13	TAKSAN Tak.Tez.San. ve Tic.A.Ş.	100.00
14	Turban Turizm A.Ş.	100.00
15	TÜGSAŞ Türkiye Gübre Sanayi A.Ş.	100.00
16	T. Demir Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü	100.00
17	TÜMOSAN T. Motor San.ve Tic. A.Ş.	100.00
18	T. Zirai Donatım A.Ş.	100.00
19	Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.	99.99
20	KBI - Karadeniz Bakır İşletmeleri A.Ş.	99.99
21	Gerkonsan A.Ş.	99.95
22	THY Türk Hava Yolları A.O.	98.17

Hükümetin izlediği özelleştirme politikasına karşıdır ve bu politikanın Ülkemiz ve Halkımız yararına değiştirilmesi için meşru ve demokratik çizgide mücadelesini sürdürecektir...

Başkanlar Kurulumuz, Sendikalarımızın işçi hak ve özgürlüklerini korumak, Türkiye'ye sahip çıkmak için ve yağma biçiminde sürdürülen özelleştirmeye karşı gerçekleştirdikleri mücadeleyi ve eylemleri ... yürekten desteklemektedir.

Başkanlar Kurulumuz 11 Eylül 1997 günü İstanbul'da yaptığı toplantısının ardından yayınladığı bildiride özelleştirmeye aşağıdaki gerekçelerle karşı çıkmıştır:

Bugüne kadarki özelleştirme uygulamaları, istihdamı azaltmış, üretimde gerilemelere yol açmış, sendikasılaştırmaya ve bazı durumlarda kuruluşların kapatılmasına neden olmuş, kamu kurum ve kuruluşlarının yağmalanması biçiminde sürdürülmüştür. Kamu açıklarının kapatılmasına yönelik satışlara ve Türkiye ekonomisinin ve ulusal savunmamızın temel dayanaklarının elden çıkarılmasına ve Türkiye

TÜRK-İŞ yetkili organları özelleştirme konusunda çeşitli kararlar almıştır. Bu kararların bir bölümü aşağıda sunulmaktadır:

TÜRK-İŞ tarafından 21 Aralık 1996 günü İstanbul'da düzenlenen "Türkiye'ye Sahip Çık" Yönetici ve Temsilciler Toplantısı Sonuç Bildirgesinde bu konu şu şekilde ele alınmıştır:

Başta enerji, haberleşme, madencilik ve limanlar gibi stratejik işletmeler olmak üzere, tam bir yağma biçiminde sürdürülen, işçileri sendikasızlaştırmada ve köleleştirmede bir araç olarak kullanılan özelleştirme durdurulmalıdır. Taşeronlaşma önlenmelidir.

Başkanlar Kurulumuzun 10 Mart 1997 günlü toplantısında özelleştirmeye aşağıdaki biçimde karşı çıkmıştır:

Ülkemizin, Halkımızın ve Devletimizin ayakta durmasını sağlayan kurum ve kuruluşlar yağmalatılarak bütçe açıkları küçültülmeye çalışılmaktadır. Özellikle stratejik işkollarında ulusal ekonomimizi ve savunmamızı ciddi biçimde tehlikeye sokan özelleştirme, geleceğimizi tehdit etmektedir. TÜRK-İŞ,

için etkili müdahalelerde bulunacaktır. Kamu işletmelerinin geleceğine, sendikalarla görüşülerek karar verilmelidir.

Başkanlar Kurulumuzun 2 Aralık 1997 günlü toplantısında, meşru haklarını kullanmak için direnen işçilerle dayanışma içinde olunacağı kararı da alınmıştı. Bu karar uyarınca, 21 Aralık 1997 günü, Yatağan'da TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ve Ege Bölgesi Şube Başkanları Toplantısı yapılarak, ülkemizin ve halkımızın aleyhindeki özelleştirme uygulamalarına karşı meşru ve demokratik direnme hakkını kullanan maden ve enerji işçileriyle dayanışma gösterildi. Bu toplantı sonunda kabul edilen bildiride özelleştirmeye şu şekilde karşı çıkılıyordu:

Bugüne kadarki uygulamalarla da kanıtlandığı gibi, özelleştirme, işsizliktir, sendikasızlaştırmadır, fabrikaların ve maden ocaklarının kapatılmasıdır, üretimde azalmadır, kamu kurum ve kuruluşlarının uluslararası ve yerli sermayeye yağmalatılması ve peşkeş çekilmesidir, eğitim ve sağlık hizmetlerinin kötüleşmesidir, sosyal güvenliğin çökertilmesidir. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ve Ege Bölgesi Şube Baş-

Cumhuriyeti'nin sosyal devlet niteliğini yerine getirmesini zorlaştıracak veya imkansız kılacak özelleştirmelere engel olunmalıdır. Anayasa Mahkemesi'nin 8 Ağustos 1997 günlü Resmi Gazete'de yayınlanan kararı uyarınca 27 Kasım 1994'ten bugüne kadar yapılan ve davası sürmekte olan özelleştirme davaları iptal ile sonuçlandıkça, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın söz konusu mahkeme kararlarını uygulaması sağlanmalıdır.

Başkanlar Kurulumuz, 2 Aralık 1997 günlü toplantısında da özelleştirmeye karşı açık bir tavır almıştır:

Ülkemizin, halkımızın ve işçi sınıfımızın çıkarları aleyhindeki mülkiyet devri veya işletme hakkının devri biçimindeki özelleştirme uygulamaları ve özellikle enerji sektöründeki özelleştirme girişimleri derhal durdurulmalı; yağma, talan, işten çıkarmalar ve sendikasızlaştırmaya engel olunmalı; özelleştirmelerin iptaline ilişkin mahkeme kararları geciktirilmeksizin uygulanmalı; yargı kararlarını uygulamayanlar hakkında kovuşturma açılmalıdır. Başkanlar Kurulumuz, hukuk devleti anlayışının hayata geçirilmesi

kelci sermayeye yağmalatma ve peşkeş çekme girişimlerini lanetlemekte ve halkımızın Türkiye'ye daha kararlı bir biçimde sahip çıkmasını istemektedir.

Başkanlar Kurulumuz ve Ege Bölgesi Şube Başkanları, sosyal devlet anlayışına sahip çıkmakta, "devleti küçültme" adı altında sosyal devleti yoketme çabalarına karşı kararlı mücadelesini sürdürmektedir. Eğitimin, sağlık hizmetlerinin ve sosyal güvenliğin özelleştirilmesi, taşeronlaştırma, kamu kurum ve kuruluşlarının yağmalanması ve benzeri uygulamalar, Anayasa'nın ve yasaların açık bir biçimde ihlali-dir. İşçi sınıfımız ve halkımız sosyal devlet anlayışına sahip çıkmayı kararlı bir biçimde sürdürecektir.

Başkanlar Kurulumuz ve Ege Bölgesi Şube Başkanları, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı uyarınca mahkemelerce verilen özelleştirme iptal ve yürüt-meyi durdurma kararlarının derhal uygulanmasını, hukuk devleti anlayışının ve yargı kararlarının Özel-leştirme İdaresi Başkanlığı ve Hükümet tarafından ayaklar altına alınmasına izin verilmemesini iste-mektedir. İşçi sınıfımız ve halkımız, hukuk devleti-ne sahip çıkmayı sürdürecektir.

kanları Türkiye'nin halkımızın ve işçi sınıfımızın aleyhindeki bu gelişmelere karşı çıkmakta, bu uygulamaların derhal durdurulmasını talep etmektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ve Ege Bölgesi Şube Başkanları, başta Yatağan-Yeniköy-Kemerköy bölgesi enerji ve maden işçileri olmak üzere Türkiye'nin bağımsızlığının ve bütünlüğünün ve sosyal hukuk devletinin dayanağı kamu kurum ve kuruluşlarına sahip çıkan, yağma ve talana "dur" diyen tüm sendikalarımızın ve üyelerimizin haklı, meşru ve demokratik mücadelesini yürekten desteklemektedir ve desteklemeye devam edecektir. Başkanlar Kurulumuz ve Ege Bölgesi Şube Başkanları, Türkiye'ye sahip çıkma çizgisini kararlı bir biçimde sürdürerek, ülkemizin ve halkımızın çıkarları aleyhindeki özelleştirme uygulamalarının derhal durdurulmasını istemektedir.

Başkanlar Kurulumuz ve Ege Bölgesi Şube Başkanları, ülkemizin bağımsızlığının ve bütünlüğünün dayanağı ve halkımızın alınterimin ürünü kamu kurum ve kuruluşlarının, IMF'nin ve Dünya Bankası'nın talepleri doğrultusunda uluslararası ve yerli te-

rin iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesi kararı uyarınca yerel mahkemelerce verilmiş iptal ve yürütmeyi durdurma kararları uygulanmalıdır.

Başkanlar Kurulumuz, özelleştirme tehdidine karşı yaygın ve güçlü bir mücadele sürdüren TES-İŞ Sendikamızın kayyımına götürülmesini üzüntüyle karşılamakta, ufak hesaplar nedeniyle sendikacılık hareketine büyük zarar verenleri ve onların destekçilerini kınamaktadır.

Başkanlar Kurulumuz, 31 Temmuz 1998 günü yaptığı toplantısında, Özelleştirmeye Karşı Sosyal Devleti Koruma Komisyonu oluşturdu. Kararın konuya ilişkin bölümü şöyleydi:

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, ülkemizin, halkımızın ve işçi sınıfımızın çıkarları aleyhinde işleyen, sosyal devleti yoketmeyi amaçlayan, ulusal ekonomimizin ve ulusal savunmamızın temel dayanaklarına büyük zarar veren, ülkemizin bütünlüğü ve bağımsızlığı açılarından büyük sakıncalar taşıyan, üretimde ve istihdamda azalmalara neden olan, kamu eğitim ve sağlık hizmetlerini ve SSK'yı çökerten, ka-

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ve Ege Bölgesi Şube Başkanları, Yatağan - Yeniköy-Kemerköy enerji ve maden işçilerinin ve Tes-İş ve Türkiye Maden-İş Sendikalarımızın haklı, meşru ve demokratik mücadelesini kutlamakta, alkışlamakta ve tüm gücüyle desteklemektedir. TÜRK-İŞ, Türkiye'ye, demokratik, laik ve sosyal hukuk devletine, Türkiye Cumhuriyeti'nin bütünlüğüne ve bağımsızlığına sahip çıkılması mücadelesini, tüm halkımızın aktif katılımıyla tüm ülkemizde yaygınlaştıracaktır... Tüm sektörlerdeki özelleştirilecek işyerlerine alıcı firmaların temsilcilerinin sokulmama tavrı kararlı bir biçimde sürdürülecek ve TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ve Şube Yöneticileri tarafından bu tür meşru mücadeleler yerinde desteklenecektir. Haklıyız, kazanacağız, vatani sattırmayacağız.

Başkanlar Kurulumuz 24 Mart 1998 günü toplanarak güncel gelişmeleri değerlendirdi. Yapılan açıklamada yine özelleştirme uygulamalarına açıkça karşı çıktı:

Özelleştirme durdurulmalı; sosyal hukuk devleti korunmalı ve geliştirilmeli; yapılmış özelleştirmele-

TÜRK-İŞ siyasi partilerden bağımsızdır. TÜRK-İŞ, yukarıda belirtilen zararlarına rağmen özelleştirmeyi savunan, taleplerimize kulaklarını tıkayan ve IMF'nin taleplerine öncelik verenlere karşı, seçimlerde aktif bir siyasi tavır içinde olacaktır.

Başkanlar Kurulumuz 30 Eylül 1998 günü yaptığı toplantısında da özelleştirme karşısındaki açık tavrını sürdürdü:

Kamu kurum ve kuruluşlarımız, ekonomik kalkınmanın ve bağımsızlığın, sosyal devletin ve ulusal bütünlüğümüzün temel dayanaklarıdır. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, özelleştirmenin durdurulmasını, kamu kurum ve kuruluşlarının çağdaş teknolojiyle donatılmasını ve özerk ve demokratik bir yapıya kavuşturulmasını talep etmektedir. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, özelleştirme konusundaki gerçeklerin kamuoyuna duyurulması ve gerektiğinde her türlü meşru ve demokratik mücadelenin verilmesi ve işçi sınıfımızın ülke çapında üretimden gelen gücünün ve halkımızın özellikle siyasi gücünün harekete geçirilebilmesi ve etkili bir biçimde kullanılması için, "Özelleştirmeye Karşı Sosyal Devleti Koruma Ko-

mu mallarını uluslararası ve yerli sermayeye ve mafyaya yağmalatan, taşeronlaşmaya, kaçak işçiliğin yaygınlaşmasına ve sendikasızlaştırmaya yol açan özelleştirme uygulamalarına karşı, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri'nin başkanlığında ve Petrol-İş, Selüloz-İş, Tes-İş, Hava-İş ve Liman-İş Sendikalarımızın Genel Başkanlarından oluşan ve TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'na karşı sorumlu bir "Özelleştirmeye Karşı Sosyal Devleti Koruma Komisyonu" kurmuştur. Bu Komisyon, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu ve Başkanlar Kurulu'nun alacağı kararlar uyarınca, KİGEM'le de işbirliği içinde, gerekli teknik çalışmayı yaptıracak, kamuoyunun bu konuda daha doğru bir biçimde bilgilendirilmesini sağlayacak, bu konuda tavır birliği içinde olunulan kişi ve kuruluşlarla işbirliği ve güçbirliğini geliştirecek ve Sendikalarımızın bu alandaki çalışmaları arasında koordinasyon sağlayacaktır.

Başkanlar Kurulumuz, 31 Temmuz 1998 günü yaptığı toplantıda, özelleştirme konusunun siyasi tavır açısından da son derece önemli olduğunu karara bağladı:

büyük bir toplantı düzenlendi. Bu toplantıda oybirliğiyle kabul edilen bildiride de özelleştirmeye karşı açık bir tavır alındı.

TÜRK-İŞ, kamu kesimindeki sorunların çözümünün, TÜRK-İŞ'le Hükümet arasındaki diyalog yoluyla çözüme kavuşturulabileceği görüşündedir. Konfederasyonumuzun 1-5 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulunda oybirliği ile kabul edilen kararlar arasında özelleştirmeye ilişkin olanlar önemli bir yer tutmaktadır. Öncelikli ve Acil Talepler Bildirgesinde şu ifade vardır: **"Özelleştirme durdurulmalı, kamu kesiminin sorunları işçi ve işverenlerin de katılımıyla çözüme kavuşturulmalıdır."**

18. Genel Kurulumuzda bu konuda alınan kararlar aşağıda sunulmaktadır:

Türkiye'nin gelişmesi ve güçlenmesi ve halkımızın sorunlarının çözümü, kendi çıkarlarına herşeyin üstünde öncelik tanıyan işverenlerin denetimindeki piyasa kurallarına bırakılmamalıdır.

Devlet, ülke kalkınmasını demokratik planlama yoluyla yönlendirmelidir. Devlet, ülkenin ve halkın

misyonu"nın önerilerini de dikkate alarak, her türlü yayını ve ilgili tüm kişi ve kuruluşlarla görüşme ve toplantıyı yapacaktır. Başkanlar Kurulumuz, yüzbinlerce tütün üreticisini ve milyonlarca tüketiciyi koruyan TEKEL'in 1997 yılında 46 trilyon lira kar etmiş olmasına rağmen, özelleştirilerek ve yabancılaştırılarak uluslararası sigara tekellerine devredilmek istenmesini protesto etmekte, BAT sözleşmesinden vazgeçilmesini istemekte, TEKGIDA-IŞ Sendikamızın ve tüm Sendikalarımızın özelleştirmeye karşı verdiği meşru ve demokratik mücadeleyi tüm gücüyle desteklemekte ve bu meşru mücadeleyi bütünleştirerek daha da geliştirme kararlılığını ifade etmektedir.

Başkanlar Kurulumuzun 30 Eylül 1998 günlü toplantısında alınan karar uyarınca, 15 Ekim 1998 günü Ankara'da Selim Sırrı Tarcan Kapalı Spor Salonu'nda, sosyal devletin korunması ve özelleştirme konusunda bilgi verilmesi amacıyla, Sendikalarımızın Genel Merkez Yöneticilerinin,- tüm Şube Başkanlarının ve Ankara ve civar illerden Şube Yöneticilerinin ve işyeri sendika temsilcilerinin katılımıyla

hizmet eder hale getirilmelidir. KİT'lerin yönetimi demokratik ve özerk bir yapıya kavuşturulmalı ve çalışanların Yönetim Kurulu üyeliği dahil, yönetime etkin şekilde katılımı sağlanmalıdır.

KİT'lere yeni kaynaklar aktarılarak, bu işletmelerin gelişkin teknoloji, verimli ve etkin kuruluşlar haline gelmeleri sağlanmalıdır.

Ulusal savunma ile doğrudan ilgili sanayiler kamunun mülkiyetinde ve demokratik yönetiminde bulunmalıdır.

Ülkemizin önemli doğal kaynakları, çalışanların etkin yönetime katılımıyla, kamu kurum ve kuruluşları tarafından işletilmelidir. Kıyılar kamu mülkiyetinde olmalı ve ormanlar kamu mülkiyetinde kalmalıdır.

Enerji, bir kamu hizmeti olarak devletçe üretilmeli ve devletçe dağıtılmalıdır. Kamu işletmeleri eliyle çağdaş teknoloji deniz ve demiryolu ulaştırmacılığı geliştirilmelidir. Kamu hizmeti niteliğindeki posta ve telefon hizmetleri kamu kurum ve kuruluşları tarafından yerine getirilmelidir.

çıkarlarını gözönüne alarak, piyasaya aktif bir biçimde müdahale etmeli ve piyasayı yerli ve yabancı tekelci işletmelerin hakimiyetine bırakmamalıdır. Devlet, büyük işletmelerin kendi aralarında çeşitli biçimlerde anlaşarak piyasayı denetimleri altına alma girişimlerini önlemelidir.

Devlet, sosyal adaletin sağlanması doğrultusunda fiyatlara ve üretilen mal ve sunulan hizmetlerin kalitesine gerekli müdahalelerde bulunmalıdır.

Fabrikalar, bankalar, büyük ticarethaneler, büyük araziler ve çok miktardaki gayrimenkul üzerindeki bireysel tasarruf hakkı, ülkenin ve halkın çıkarları gerektirdiğinde, demokratik bir biçimde denetlenmeli ve ülkenin ve halkın çıkarları doğrultusunda yönlendirilmelidir. Devlet, aşırı kar peşinde koşanları denetim altına almalıdır.

Çeşitli dönemlerde iktidardaki siyasal partilerin çıkarları doğrultusunda yönetilen, birer arpalık olarak kullanılan ve sermayeyi desteklemek amacıyla kurulup işletilen kamu kurum ve kuruluşları, özerk ve demokratik bir yapıya kavuşturularak, halkımıza

sal hayata doğrudan ve dolaylı olumlu etkileri de gözönünde bulundurulmalıdır.

Çay ve tütün gibi küçük üreticilik için önemli alanlarda kamu tekeli yeniden kurulmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşları özel sektöre fason üretim yaptırma uygulamasını asgariye indirmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları ellerindeki makine ve teçhizatı geliştirerek ve etkili bir biçimde kullanarak, emanet işleri artırmalıdır.

58. Cumhuriyet Hükümeti'nin programında özelleştirmelerin hızlandırılarak sürdürüleceği ifade edilmektedir.

TÜRK-İŞ bu konudaki görüşünü, Başbakan Sayın Abdullah Gül'e, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in 25 Aralık 2002 günlü toplantısı nedeniyle sunmuştur. Bu görüş aşağıda yer almaktadır:

Özelleştirme uygulamalarının ülkemize, halkımıza ve çalışanlara zarar vermesi önlenmeli; insani ve sosyal boyutlara gereken ağırlık verilmeli; 4046 sayılı Kanunda yapılacak değişikliklerle, özelleştirilen kuruluşlarda memurlara tanınan güvenceler işçilere de

Türkiye Cumhuriyeti'nin ekonomik ve siyasal bağımsızlığının ana dayanaklarından olan kamu iktisadi teşebbüsleri, özelleştirme adı altında değerlerinin çok altında fiyatlarla yerli ve yabancı kişi ve kuruluşlara yağmalatılmamalı, sendikasıylaştırmanın ve işçileri köleleştirmenin bir aracı olan özelleştirme durdurulmalıdır. Günümüzde ulus-devletin ve vatandaşla Devletimiz arasındaki bağın daha güçlendirilmesinin ana araçlarından olan kamu kurum ve kuruluşlarının ve KIT'lerin özelleştirilmesi durdurulmalı ve engellenmelidir. Özelleştirmelerin iptaline ilişkin yargı kararları uygulanmalıdır. Yanlış siyasi kararlar nedeniyle veya sermayeyi desteklemek amacıyla uygun olmayan yerlerde ve geri teknolojiyle kurulan ve yeni teknoloji kullanılmasını sağlayacak yatırımlarla rasyonel hale getirilmesi olanaklı olmadığı, demokratik yapılı bir ekonomik ve sosyal konseyde görüşülüp karara bağlanarak tespit edilecek kamu işletmeleri, bir süreç içinde elden çıkarılmalı veya tasfiye edilmelidir. Bu işyerlerindeki işçiler başka kamu işyerlerine yerleştirilmelidir. Bu kararda yalnızca söz konusu işletmenin karı veya zararı değil, bu işletmenin ülke ekonomisine, yöre ekonomisine ve toplum-

teahhite karşıdır. Ancak uygulamada birçok durumda hangi işin "asıl", hangisinin onun "parçası" olduğu belirsizdir. Buna bağlı olarak da "müteahhit" ve "taşeron" kavramları içiçe geçer.

"Fason üretim" ise, bir malın girdilerinin veya tümünün bir şirket tarafından başka kişi veya şirketlere sipariş usulüyle yaptırılmasıdır. Bu ilişkide genellikle bir bağımlılık söz konusudur.

"Taşeron" sözcüğünün anlamı, "alt-işveren"dir. Fason üretim de taşeronluğun bir biçimidir. 1980 öncesinde bu uygulama azdı. 1980'li ve özellikle de 1990'lı yıllarda taşeronlaşma hızla yaygınlaştı; işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi açısından önemli sorunlar yarattı ve yaratmaktadır.

Kamu sektöründe taşeronlaşma, özelleştirmenin bir biçimidir. Taşeronlaşmanın ve fason üretimin yol açtığı sendikasıızlaştırma, daha yoğun sömürü, daha yaygın kaçak işçilik, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin iyice ihmal edilmesi, esneklik, işçiyi koruyucu mevzuatın uygulanmaması, grev kırıclığı gibi sorunlar, yalnızca bu uygulamaya taraf olan işçile-

sağlanmalıdır. Geniş halk kitlelerini de yakından ilgilendirdiği göz önüne alınarak, Tütün Kanunu ve Şeker Kanunu gibi kanunlar, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de görüşüldükten sonra, yeniden düzenlenmelidir.

TAŞERONLAŞMA VE FASON ÜRETİM

Son dönemlerde ülkemizde işçi ve sendikacılık hareketinin ön önemli sorunlarından biri, taşeronlaşma ve fason üretimdir.

"Taşeronluk" ve "müteahhitlik" kavramları bazen içiçe geçmektedir. Sendikacılık açısından her ikisi de sorun yaratmaktadır. Borçlar Yasasına göre (Madde 355), müteahhit, asıl işin sahibine bir ödeme karşılığında bir iş yapmayı üstlenir. Aynı Yasanın diğer bir maddesine göre (Madde 356), işin niteliği açısından bir sakınca yoksa, müteahhit, üstlendiği işi bir başkasına devredebilir. İşin devredildiği kişiye veya şirkete "taşeron" (alt-işveren) denir. Müteahhit, iş sahibine karşı işin tümünden sorumludur. Taşeronun ise asıl işverene, ihaleyi yapan kuruluşa karşı bir sorumluluğu yoktur. Onun sorumluluğu, mü-

- Kantin açılması (1475/22);
- İzin kurulu (1475/57);
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu (1475/76);
- Emzirme odası ve kreş (1475/81);
- İşyeri hekimi bulundurma (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü/91);
- Beceri Eğitimi (Çıraklık ve Mesleki Eğitim Yasası/18);
- Spor Tesisi (Memur ve İşçi Sayısı Beş Yüzden Fazla Olan Kamu ve Özel Sektör Kuruluşları ile Fabrikaların Yapmakla Mükellef Oldukları Spor Tesisleri Hakkında Yönetmelik).

1990'lı yıllara kadar Memurlar ve İşçiler ile Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun ve 1 Haziran 2000 tarihine kadar da Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun da, 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerleri içinde önemli mali yükümlülükler getiriyordu.

ri değil, tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Taşeron işçilerinin ücretlerinin az, çalışma ve yaşama koşullarının kötü olduğu bir durumda, sendikalı işçilerin ücretleri de düşürülecek, çalışma ve yaşama koşulları ktleştirilecek demektir. Taşeronlaşma, aynı zamanda sendikalı işçinin işini yitirmesi sonucunu da doğurmaktadır. Taşeronluğa karşı verilecek mücadele, insanca yaşama ve çalışma koşullarına sahip olma mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Taşeronlaşma önlenemezse, sendikalı işçilerin de ücretleri ve diğer hak ve özgürlükleri büyük zarar görecektir.

İşverenlerin taşeronluğa veya fason üretime başvurmasında çeşitli nedenler vardır. Bir grup neden, işyerinin nisbi büyüklüğünden kaynaklanan yasal yükümlülüklerin ortadan kalkmasıdır. İşyerinin (kağıt üzerinde olsa bile) bölünerek küçültülmüş gösterilmesiyle birlikte, bu ykmllklerden kurtulmak mümkündür. İşyerindeki işçi sayısıyla bağlantılı ykmllkler şu şekilde özetlenebilir:

- Sakat ve eski hükümlü alıştırma (1475/25);
- Toplu işçi çıkarma (1475/24);

rahatlatmanın" aracıdır. Taşeronluk ve fason üretim, işyerindeki işçiyi tabakalaştırarak bölmekte, işçinin bir kısmını sendikasızmaklamakta, sendikalı işçinin pazarlık gücüne büyük darbe indirmektedir. Böylece, işgücü maliyeti düşürölerek, rekabet gücü ve karlar artırılmaya çalışılmaktadır.

Büyük işyerleri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına daha fazla uyma eğilimindedir. Bu kurallar uyarınca alınan önlemler önemli ek maliyetler getirebilir. İşin taşerona verilmesi veya fason olarak yaptırılması, büyük işvereni bu yükümlölüklerden de kurtarmaktadır. Aynı durum, eve-iş-verme sistemi için de geçerlidir.

Taşeronlaşma ve fason üretim yoluyla işyerlerini küçölme ve dağıtmanın diğeri bir amacı ve sonucu da, ölkemizdeki çalışma mevzuatına bağılı olarak, işçilerin işkollarının farklılaşması ve böylece işyerindeki sendikal örgütlenmenin de parçalanmasıdır.

Taşeronlaşmanın ve fason üretimin işverenler açısından diğeri bir yararı, grev kırıcılığıdır. Bir sendika bir işyerinde grev uygulamaya geçtiğinde, greve

Taşeronluk ve fason üretim işverenlere özellikle ekonomik dalgalanmalarda çok büyük bir esneklik getirmektedir. Birçok şirket, işyerinde küçük bir çekirdek işgücü tutmaktadır. Bu işçiler fiilen belirli bir iş güvencesinden yararlanabilmektedir. Bunların dışındaki işçiler durgunluk veya kriz döneminde işten çıkarılmaktadır. Ayrıca, birçok iş, taşeron aracılığıyla veya fason üretimle yaptırılmaktadır. Durgunluk veya kriz döneminde taşerona veya fason üretimde bulunan şirkete verilen işler hiç bir sorun yaşanmadan kesildiğinden, şirket yeni şartlara daha kolayca uyum sağlayabilmektedir.

İşverenlerin taşeronluğa ve fason üretime giderek daha fazla başvurmalarının en önemli iki nedeni, bu yolla kaçak işçilikten yararlanma ve işçileri sendikasızlaştırmadır. Kendisi doğrudan kaçak işçi kullanmak istemeyen birçok işveren, işini taşerona yaptıırarak veya fason üretim aracılığıyla, kaçak işçilikten yararlanmaktadır. Aynı durum, kadınlara farklı ücret uygulamak ve çocuk işçi istihdamı açısından da söz konusudur. Birçok işveren açısından taşeron veya fason üretimci, yasalardan kaçmanın veya "vicdan

ıkan işçilerin yerine yeni işçi alınamaz veya greve çıkmayı reddeden işçiler, grevci işçilerin yerlerinde alıştırılamaz. Ancak, bu şirket taşeronlar veya fason üreticiler aracılığıyla üretimini sürdürebilir veya grevden gördüğü zararı enaz düzeye indirilebilir.

Taşeronlaşma ve fason üretim, kaçak işçilikle de beslenerek, işverenler açısından tam bir esneklik sağlamakta, yürürlükteki mevzuatın işçiyi koruyucu hükümlerini etkisiz kılmaktadır. Küçük işyerlerinde yasal çalışma süresi, hafta tatili ve genel tatil, kıdem tazminatı, ihbar süresi ve benzeri birçok hak fiilen uygulanmamaktadır. Bu küçük işyerlerinde işverenin kendisi de işin başında olup fiilen çalıştığından, işin temposu çok yüksektir, işçiler arasındaki hem-şehrilik veya akrabalık bağlarından yararlanılır, işçinin her işi yapması beklenir. Birçok taşeron veya fason üretimci, işçi üzerindeki bu yoğun baskı ve sömürüye rağmen, büyük şirketlerin kendilerine dayattığı koşullar nedeniyle ayakta duramaz; bunların büyük çoğunluğu bir süre sonra yerlerini yenilerine bırakır.

Kaçak işçilik ve sendikasılaştırma yoluyla işgücünün belirli bir kesimi düşük ücretlere ve kötü çalışma ve yaşama koşullarına mahkum edilince, sendikali işçilerin pazarlık gücü de büyük darbe yemektedir. İşveren, taşeronlaşmayı ve fason üretimi sürekli bir tehdit unsuru olarak etkili bir biçimde kullanabilmektedir.

Türkiye 31.12.1995 tarihi itibariyle Avrupa Birliği ile gümrük birliğine girmiştir. Bu tarihten sonra Türkiye'nin Avrupa Birliği ülkelerinden yaptığı ithalat hızla artmış, birçok işletme bu ürünlerle rekabet edememiştir. Bu durumda, özellikle işgücü maliyetinin düşürülerek rekabet gücünün artırılması ön plana çıkmıştır. Bunun en önemli yolu olarak da taşeronlaşma ve fason üretim seçilmiştir. Bu nedenle, Avrupa Birliği ile gümrük birliği süreci, ülkemizde özel sektörde taşeronlaşma ve fason üretim eğilimini daha da güçlendirmiştir.

Türkiye'nin sık sık girdiği krizler de bu eğilimi artırmıştır. 1994, 1999, 2000 Kasım ve 2001 Şubat krizleri sonrasında çalışanların haklarını kısma ve gerçek ücretlerini düşürme çabalarında taşeronlaşmanın ve fason üretimin özel bir yeri vardır.

Taşeronluğun ve Fason Üretimin Olumsuz Etkileriyle Başedebilmek İçin Neler Yapılabilir?

Çalışma mevzuatımızda taşeron işçilerini korumaya yönelik bazı düzenlemeler bulunmakla birlikte, bunlar, gerek düzenleme, gerek yaptırımları açılarından, yetersizdir. Türkiye tarafından onaylanmış 94 sayılı ILO Sözleşmesi ise bu konuda önemli hükümler içermektedir.

Anayasa'nın 90. maddesine göre, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz."

Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1960 yılında onaylanan ve uygulanması konusunda 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı çıkarılan "Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 No.lu Sözleşme" ise şunları öngörmektedir:

Belirli bir miktarın üzerindeki bedelli her türlü kamu ihalesinde veya re'sen ve benzeri şartlarla yap-

tırılan işlerde çalıştırılan işçilere, işkolunda bağitlan-
mış olan toplu iş sözleşmesinin ücret ve diğer hakla-
ra ilişkin hükümlerinin uygulanması sorumluluğu,
iş i veren kamu kesimi asıl işverenine aittir. Kamu
kurum ve kuruluşlarınca açılan ihalelerde iş alan iş-
verenlerin işyerlerinde çalışan işçiler, toplu iş sözleş-
mesine taraf sendika üyesi olup olmadıklarına bakıl-
maksızın ve ayrıca bir teşmil kararı gerekmeksizin,
yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin, ücret, çalışma
süreleri ve diğer çalışma şartlarına ilişkin hakların-
dan aynen yararlanabilmektedir. İş i veren kamu ku-
rum veya kuruluşu, iş in yapımına ilişkin mukavele-
ye iş kolunda bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin
ücret ve diğer haklara ilişkin hükümlerini koymak
ve bu mukavelenin bu hükümlerinin ihlali duru-
munda da, mukaveledeki taahhütlerin yerine getiril-
memesi halinde uygulanacak yaptırımları uygula-
mak zorundadır. Bu yükümlölükler, müteahhide ve-
ya taşerona yaptırılan işleri olduğu kadar, fason üre-
timi de kapsamaktadır.

Kamu makamı, işi alan özel kişi veya kuruluşla imzalayacağı mukaveleye, bu kişi ve kuruluşun ça-

lıştıracacağı işçilerin ücretleri ve çalışma koşullarına ilişkin hükümler koymak zorundadır. Bu hükümler, bu işçilerin, başka işyerlerinde aynı nitelikte bir işi yapan işçilerin aldıkları ücretler, yan ödemeler, çalışma süresi ve diğer çalışma koşullarından daha düşük haklara sahip olmamasını sağlayacaktır.

Diğer bir deyişle, 94 sayılı Sözleşmeye göre, kamudan iş alan (taşeronluk veya fason üretim) bir işverenin çalıştırdığı işçiler, sendika üyesi olsunlar veya olmasından, işkolunda yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden aynen yararlanabilmektedir. Bu uygulama için Bakanlar Kurulu'nun 2822 sayılı Yasanın 11. maddesi uyarınca bir teşmil kararı çıkartması veya işçilerin ilgili sendikaya dayanışma aidatı ödemesi de gerekmemektedir.

94 sayılı Sözleşmenin kapsadığı işler bayındırlık işleri ile sınırlı değildir. **"Her türlü malzeme, levazım ve teçhizatın imal ettirilmesi, montajı, işlenmesi ve nakledilmesi veya çeşitli hizmetlerin bizzat yerine getirilmesi veya temini"** de 94 sayılı Sözleşmenin kapsamındadır.

Buna göre, kamu kesiminde bir ürün veya hizmet, eğer ihale yoluyla veya özel bir düzenlemeyle özel sektöre yaptırılacaksa, bu işi alan özel şirketin işçilerinin de, sendika üyesi olmasalar bile, işkolunda imzalanmış toplu iş sözleşmelerinde geçerli olan haklardan aynen yararlandırılması gerekmektedir. Burada tek koşul, verilen işin bedelinin belirli bir miktarın üzerinde olmasıdır.

Bakanlar Kurulu'nun 19.7.1988 gün ve 88/13168 sayılı Kararıyla, "kamu mukavelelerine konulacak çalışma şartlarına dair 94 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin uygulanmasını sağlamak için" bir düzenleme getirilmiştir. Ancak, Bakanlar Kurulu Kararında, 94 sayılı Sözleşmenin kapsamı daraltılmakta, yalnızca "yapım, hizmet, dekapaj ve malzeme nakli işleri" ile sınırlandırılmaktadır. Bu uygulama, Sözleşmenin ihlalidir ve ILO tarafından eleştirilmektedir.

Bu Bakanlar Kurulu kararına göre müteahhidin yükümlülükleri şöyledir:

"(M.2/b): Müteahhit, çalıştırdığı işçilerin, işin dahil olduğu bir iş kolu veya meslekte aynı tipteki iş için toplu sözleşme veya mevzuatla kabul

edilenlerden daha aşağı olmayacak şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlar...

(M.2/d): Mûteahhit, sözkonusu kamu ihalesine ilişkin olarak varsa taşeronun, yetkili kamu kuruluşu da sözleşmenin devri halinde işi devralan mûteahhidin, bu çalışma şartlarına uymasını sağlayacak gerekli tedbirleri alır...

(M.5): Mûteahhidin sözkonusu çalışma şartlarına uymadığının veya bu şartları uygulamadığının tespiti halinde, gerekli idari ve cezai kovuşturma yapılarak müeyyide uygulanır.

(M.6): Mûteahhitlerin çalışma şartları ile ilgili gerekli bilgiye önceden sahip olabilmeleri için sözleşmeye konacak çalışma şartlarına ait bilgilerin ihale dosyasında bulunduğu hususu ihale şartnamesinde belirtilir."

Benzeri bir düzenleme Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanan Bayındırlık İşleri Genel Şartnamesi'nde de yer almaktadır. Şartnamenin 33. maddesinin bazı fıkraları şöyledir:

"Mûteahhidin iş verdiği taşeronların günde-likçi, haftalıkçı veya aylıkçı olarak işyerinde çalış-tırdığı işçi, personel ve teknik elemanların tama-mı da mûteahhidin elemanları hükmünde olup, bunların ücretlerinin ödenmesinden de doğrudan doğruya mûteahhit sorumludur.

"Mûteahhit, çalıştırdığı işçilerin, işin yapıl-makta olduğu bir işkolu veya meslekte aynı tipte-ki bu iş için toplu sözleşme veya mevzuatla kabul edilenlerden daha az elverişli olmayan şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlayacaktır."

Bu yükümlölükler, yalnızca bayındırlık işleri, bir işyerinde taşerona verilen temizlik ve yemek hizmet-leri veya en genelinde yapım, hizmet, dekapaj ve malzeme nakli gibi işler için değil, fakat aynı zaman-da, kamu kurum ve kuruluşları tarafından "her tür-lü malzeme, levazım ve teçhizatın imal ettirilmesi, montajı, işlenmesi ve nakledilmesi veya çeşitli hiz-metlerin bizzat yerine getirilmesi veya temini" (94 sayılı Sözleşme, M.1/1) için de geçerlidir.

Bu düzenleme bazı ihale şartnamelerinde yer al-makla birlikte, ne yazık ki, uygulanmamıştır. 94 sa-

yılı ILO Sözleşmesinin gereklerinin yerine getirilmesi, taşeronluğun veya fason üretimin işçilere ve işçi sınıfı hareketine verdiği zararları büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır.

Diğer mevzuattaki düzenlemeler son derece yetersizdir.

1475 sayılı İş Yasasının 1. maddesinin son fıkrası şöyledir: **"Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur."**

1475 sayılı İş Yasasının 29. maddesinin ilk üç fıkrası da şöyledir:

"Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; müteahhite verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, müteahhitlere

ödenecek her istihkaktan önce işyerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

"Bunun için istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücretsiz alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

"Anılan müteahhitlerin bu idaredeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası hakkında hüküm ifade eder."

İş Yasasındaki mevcut düzenlemeler sendikalı işçilerin çalıştığı bir işyerinde bazı işlerin taşeronla dev-

redilerek bu işleri yapan işçilerin toplu sözleşmenin kapsamına çıkarılmasını önlemeye yeterli değildir.

Sendikalarımız taşeronluğun olumsuz etkilerini engellemek amacıyla bazı toplu iş sözleşmelerine bazı işlerin taşerona devredilemeyeceğine ilişkin hükümler koydurmayı başarmıştır. Bu konuda bazı sendikalarımızın girişimleriyle olumlu mahkeme kararları da çıkarılabilmektedir.

Fason üretimde ise bu olanakların hiçbiri yoktur. Fason üretimde bulunan şirket, tamamıyla ayrı bir işyeri kabul edildiğinden, asıl şirkette çalışan işçilerin sendikal olmaları durumunda bile, fason üretimde bulunan şirketteki işçilerin bazı haklardan kendiliğinden yararlanmasını sağlamak mümkün değildir.

Bu koşullarda, taşeronluğun ve fason üretimin işçi hakları ve sendikal mücadele açısından yarattığı olumsuzluklarla mücadelede iki ana yol bulunmaktadır.

Birinci yol, kamu kurum ve kuruluşlarınca taşerona yaptırılan veya fason olarak ürettirilen tüm mal ve hizmetlerin üretiminde çalışan işçileri koruyan ve

Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan 94 sayılı ILO Sözleşmesinin ve ilgili Bakanlar Kurulu kararının uygulattırılmasıdır.

İkinci yol, kaçak işçilikle etkili bir biçimde mücadele etmek, yasalarda gerekli değişiklikleri yaparak sendikasız işçilerin hak ve özgürlüklerini yasa yoluyla geliştirerek, taşeronluğa ve fason üretime başvurma eğilimini zayıflatmaktır (etkili bir biçimde kullanılacak teşmil de aynı sonucu doğurabilir).

Toplu iş sözleşmelerine bazı maddelerin konması, taşeronların ve fason üretim yapan işverenlerin işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerin alınmasının sağlanması, taşeron işçilerinin sendikaya üye kaydedilmeye çalışılması da yapılabilecek işler arasındadır. Ayrıca, kamu tarafından yaptırılan inşaat işlerini denetleyen görevlilerin inşaata ilişkin mevzuatı ve şartnameyi tam olarak uygulamaları ve görevlerini gerektiği gibi yapmaları da, taşeronluğu azaltacaktır.

TÜRK-İŞ'in 5-10 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulunda alınan kararlar arasında taşe-

ronluğun ve onun bir biçimi olan fason üretimin önlenmesinin önemli bir yeri vardı. Bu konudaki Genel Kurul kararları şöyleydi:

Kamu kurum ve kuruluşları özel sektöre fason üretim yaptırma uygulamasını asgariye indirmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları ellerindeki makine ve teçhizatı geliştirerek ve etkili bir biçimde kullanarak, emanet işleri artırmalıdır.

Sendikasıztırtmanın bir aracı olarak kullanılan taşeronluk önlenmelidir. Günümüzde, 94 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, ilgili Bakanlar Kurulu kararı ve kamu kesimi toplu iş sözleşmelerine konan hüküm uyarınca, kamu kurum ve kuruluşları tarafından ihaleyle yaptırılan tüm işlerde, işkolunda bağıtlanmış toplu iş sözleşmesinin ücretlere ve diğer konulara ilişkin hükümlerinin sendika üyesi olmasalar dahi taşeron işçilerine ve fason olarak iş yapan işyerlerinin işçilerine uygulanması sağlanmalıdır. TÜRK-İŞ, taşeronlaşmaya karşı ülke çapında bir kampanya örgütleyecek, 94 sayılı Sözleşme ile ilgili mevzuatın öğrenilmesi ve kullanılması için daha yoğun bir çaba harcayacaktır,

Ormancılıkta vahidi fiyat uygulamasına son verilmelidir. Orman yangın işçileri döner sermayeden alınıp katma bütçeye dahil edilmelidir. Dikim ve teras işleri taşeronla verilmemelidir.

KAÇAK İŞÇİLİK ve KAÇAK İŞÇİLİKLE MÜCADELE

Kaçak işçilik, yasaların öngördüğü biçimde sigortalı olmadan ve vergi ödemediği yapılan ücretli çalışmadır. Ayrıca, yasaların açıklarından yararlanılarak, sigortalı olma kapsamının dışında kalınması da kaçak işçiliktir.

Ülkemizde kaçak işçi çalıştırılması son yıllarda sistemli bir biçimde artmaktadır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 6. maddesi, ücret karşılığında çalışanların sigortalı yapılmasını hem işçi, hem de işveren açısından zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk, asıl işverenin yanı sıra, taşeronları da kapsamaktadır. Sosyal Sigortalar Yasasının 6. maddesi şöyledir:

"Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden 'sigortalı' olurlar.

"Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlölükleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar.

"Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Sözleşmelere, sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz."

Diğer taraftan, giderek artan sayıda kişi, gerçekte ücretli olarak çalışıyor olmalarına rağmen, yasalar-daki boşluklar nedeniyle sanki kendi hesabına çalışan kişilermiş gibi gösterilmektedir. Örneğin, geçmişten beri ülkemizde süregelen eve-iş-verme (evde üretim yapma, evde çalışma) uygulaması son yıllarda giderek artmıştır. Gerçekte evde parça başı ücret karşılığında üretimde bulunan bir işçi, yasalar önünde işçi sayılmamakta, kendi hesabına çalışan bir kişi gibi değerlendirilmekte ve yasaların koruyuculuğunun dışına çıkarılmaktadır.

"Sahte kendi hesabına çalışma" olarak isimlendirilen bu nitelikteki uygulamalar, "götürü iş alma"

veya "kabala çalışma" biçiminde de ifade edilmektedir. Bu tür çalışma, yasalardaki boşluk nedeniyle, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının kapsamı dışında kalmaktadır.

Kaçak işçilik üç başlık altında sınıflandırılabilir:

- (a) Hizmet akdiyle çalışıp, çalıştığı bildirilmeyen veya eksik bildirilenler;
- (b) Gerçekte ücret karşılığı çalışırken, yasalardaki boşluklardan yararlanılarak "sahte kendi hesabına çalışma" içinde gösterilenler;
- (c) Bir işyerinde yasalara uygun bir biçimde ücret karşılığı çalışırken, bir başka işyerinde kaçak ücretli olarak çalışanlar.

Türkiye'de üç tür kaçak işçilik de yaygınlaşmaktadır.

- (a) Hizmet akdiyle çalışıp, çalıştığı bildirilmeyen veya eksik bildirilen işçiler arasında farklılıklar vardır.
- (i) Bazı işçilerin çalıştığı işyerinin kendisi de kaçaktır.

- (ii) Bazı işçilerin çalıştığı işyeri kaçak değildir; ancak işyerinde çalışan işçi sayısının ancak bir bölümü SSK'ya bildirilmektedir. Türkiye'de en yaygın uygulama budur.
- (iii) Bazı işyerlerinde çalıştığı bildirilen işçilerin sigorta bildirimleri gerçekte aldıkları ücretin altında, asgari ücret üzerinden yapılmaktadır. İşçinin çalıştığı sürenin eksik gösterilmesi de söz konusudur. Özel sektörde küçük ve orta ölçekli işletmelerde bu uygulama son derece yaygındır.
- (iv) Bazı işçiler ise, çalışması yasak olan kişilerdir. Yabancı kaçak işçilerin çalışma izinleri yoktur; çalışmaları yasaktır. Grevde olan veya lokavta maruz kalan işçiler, çalışamaz. Hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, analık gibi nedenlerle SSK'dan geçici işgöremezlik ödeneği alanların çalışması da yasaktır.
- (v) Kaçak işçi olarak çalışan bazı kişiler ise, yılın büyük bir bölümünde kendilerine ait tarlalarda çalışan ve tarımdan elde ettikleri geliri,

geçici sürelerle ücretli olarak çalışarak artırmaya çalışan kişilerdir. Özellikle inşaatlarda ücret karşılığında çalışanların önemli bir bölümü, köylerinden tam olarak kopmamış kişilerdir. Tam işçileşmemiş bu kişilerin çoğu, kaçak işçiliğin yarattığı sorunlar konusunda son derece bilgisiz ve duyarsızdır.

- (b) "Sahte kendi hesabına çalışma" uygulaması özellikle yeni teknolojilerle de artmaktadır. Bilgisayar ve internet sayesinde bazı işlerin evden yapılabilmesi (tele-çalışma), geleneksel eve-iş-verme uygulamasının daha da yaygınlaşmasına yol açmıştır. Ayrıca, işgücü maliyetini düşürme amacıyla belirli bir işin yerine getirilmesi konusunda anlaşma yapılması, hizmet akdini gizlemekte, yasalara göre ortaya bir istisna akdi çıkarmaktadır. Bu koşullarda ise işçinin yürürlükteki koruyucu mevzuattan yararlanma olanağı ortadan kalkmaktadır. Ormancılık işkolunda yıllardır uygulanan vahidi fiyat sistemi (belirli işlerin götürü olarak verilmesi), bu alanda yerleşmiş ve acımasız bir sömürü aracıdır.

(c) Ücretlerin düşmesi ve diğer bazı nedenlere bağlı olarak, bir işyerinde ücretli olarak çalışanların normal çalışma saatleri dışında ücretli olarak ikinci bir işte çalışma eğilimi de artmaktadır.

Bu tablodan da görüldüğü gibi, bir grup işçinin tek gelir kaynağı kaçak işçilikten elde edilen gelir iken, bir grup işçinin kaçak işçilikten elde ettiği gelir, diğer bir kaynaktan elde ettiği gelirini tamamlamakta ve desteklemektedir. Bir grup ise, gerçekten kendi hesabına çalışan üreticidir ve geçici sürelerle yaptığı işçilikten elde ettiği ücret gelirini, esas işinden elde ettiği gelire eklemektedir.

Kaçak işçilik kayıtlı işçiliğin ortaya çıktığı tarihten beri vardır. Ancak son 20-25 yıllık dönemde tüm dünyada kaçak işçilikte bir artış gözlenmektedir. Kaçak işçilik geçmişte inşaat, tarım, dokuma-giyim, ayakkabı, mobilya, tamircilik gibi bazı sektörlerde vardı. Türkiye’de ayrıca halıcılıkta ve diğer bazı işlerde geleneksel olarak eve-iş-verme sistemi içinde kaçak çalışma söz konusuydu ("sahte kendi hesabına çalışma"). Ancak özellikle 24 Ocak 1980 kararlarından sonra bu uygulama hızla yaygınlaştı ve arttı.

Türkiye ekonomisinin özellikle 2000 Kasım ve 2001 Şubat dönemlerinde yaşadığı kriz, plansız-programsız yatırımlar, Avrupa Birliği ile girilen gümrük birliği sonrasında ithalatın hızla artması, Uzak-doğu Asya ve Rusya ekonomilerinin yaşadığı krizin ülkemize yansımaları gibi nedenlere bağlı olarak işletmeler sıkıntılarla karşılaşınca, başvurulacak ilk yöntem, kaçak işçiliğin yaygınlaştırılmasıdır.

Küreselleşme süreci, uluslararası düzeyde rekabeti her geçen gün daha da acımasız hale getirmektedir. Türkiye'deki şirketlerin büyük çoğunluğu, uluslararası alanda rekabet gücü elde edebilmek ve bu gücü koruyabilmek için öncelikle işçilik maliyetlerini düşürmeyi ön plana çıkarmaktadır. İşgücü maliyetlerini düşürmenin en kolay yolu ise, işçinin ücretinden kesilen vergilerden, işçinin ve işverenin sosyal sigorta primlerinden, çeşitli ek parasal yükümlülüklerden ve işçiyi koruyucu mevzuatın getirdiği yükümlülüklerden (fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, sendikalaşma, v.b.) kurtulmaktır.

Özelleştirmenin bir biçimi olan taşeronlaşma kaçak işçilikle beslenmekte ve kaçak işçiliği beslemektedir.

Bugün Türkiye'de 11-12 milyon dolaylarında ücretli vardır. Bu ücretlilerin yaklaşık 4,5 - 5,0 milyonun kaçak çalıştığı ve çalıştırıldığı tahmin edilmektedir. Diğer bir deyişle, ücretli olarak çalışanların yaklaşık yarısı, sosyal güvenliğin, işçiyi koruyucu mevzuatın ve sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin mevzuatın kapsamı dışındadır; bu yasal haklardan yararlanamamaktadır.

Yabancı kaçak işçilerin sayısı konusundaki tahminler 500 bin ile 1 milyon arasında değişmektedir.

Türkiye ekonomisi ciddi bir bunalım yaşamaktadır. Ayrıca, uygulanan tarım ve hayvancılık politikaları kırsal kesimde hızlı bir yoksullaşmaya yol açmakta, onbinlerce köylünün arazisini satıp kentlere göç etmesine yol açmaktadır. Yıllarca tarım sektöründe geçici işçilikle geçimini sağlamış yüzbinlerce tarım işçisi de, tarım işletmelerinin ücretli işçi istihdamından vazgeçmesine bağlı olarak işsiz kalmakta

ve kentlere göç etmektedir. Kentlerde ise özellikle büyük mağaza zincirlerinin hızla yaygınlaşmasına bağlı olarak, küçük esnaf ve sanatkar arasında bir tasfiye yaşanmaktadır.

Bu ortamda, kaçak işyerleri ve kaçak işçilik tüm sektörlerde daha da yaygınlaşacağı benzetilmektedir. Hükümetler, mevcut kaçak işyerleriyle ve işçilerle yeterince mücadele etmeyip, vergileri ve sosyal sigorta primlerini artırmak için kayıt içindeki işyerlerine ve işçilere daha fazla yükledikçe, bu işyerlerinin ve işçilerin kayıt dışına kayma eğilimi daha da güçlenecektir.

Ülkemizde giderek yaygınlaşan kısmi süreli çalışma (part-time), çağrı üzerine çalışma ve kiralık işçilik gibi uygulamalar, kaçak işçilik için son derece uygundur.

Bilgisayar sayesinde üretim ve iletişim teknolojisindeki meydana gelen gelişmeler, "sahte kendi hesabına çalışma" uygulamalarını olanaklı kılmakta ve teşvik etmektedir.

Büyük pazarlama şirketleri, çalıştırdıkları kişileri "işçi" olarak göstermek yerine, "kendi hesabına çalış-

şan" ve satış üzerinden pay ve prim alan kişi olarak göstererek, kaçak çalışmayı yaygınlaştırmaktadır.

Kaçak çalışmanın işçiye verdiği büyük zararlar vardır

Kaçak çalışan işçi, Sosyal Sigortalar Yasasının kapsamı dışındadır. Diğer bir deyişle;

- Kaçak çalışan işçi, hastalandığında SSK'nın sağlık tesislerinden yararlanamaz, hastalandığında geçici işgöremezlik ödeneği alamaz; işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere de sağlık hizmeti verilmez;
- İş kazasına uğradığında veya meslek hastalığına yakalandığında SSK'nın sağlık hizmetlerinden yararlanamaz, geçici işgöremezlik ödeneği alamaz;
- Kendisi veya eşi doğum yaptığında, SSK'nın hizmetlerinden yararlanamaz; kendi doğum yapıyorsa, doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli iznini kullanamaz;
- Sakatlanırsa, malullük aylığı alamaz;

- Yaşlandığında emekli aylığı alamaz;
- Öldüğünde, bakmakla yükümlü olduğu kişilere aylık bağlanmaz;
- İşsiz kaldığında işsizlik ödeneği alamaz.

Kaçak çalışan işçi, kaçak işçiliği ek bir iş olarak yapıyorsa, bu sakıncaların bir bölümü geçerlidir. Ancak kaçak çalıştığı işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunlarla karşılaşır, asıl işini de elinden kaçırabilir.

Kaçak işyerlerinde veya kayıt içinde olsa bile kaçak işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri genellikle alınmamıştır. Bu işyerlerinde iş kazasına uğrama olasılığı daha yüksektir.

Kaçak çalışan işçi, İş Yasasının kendisine sağladığı bazı haklardan yararlanamaz.

İş Yasası, asgari ücretin altında ücretlerle işçi çalıştırılmasını yasaklar. Kaçak çalışan işçi asgari ücretin altındaki bir ücreti bile kabul etmeye zorlanabilir.

Kaçak çalışan işçinin hizmet akdi bulunmadığından, işçinin ücret ve diğer alacakları işveren tarafın-

dan ödenmediğinde, bunların yargı yoluyla tahsil edilebilmesi de olanaklı değildir. İşçi, yasal olarak o işyerinde çalışıyor gözükmemektedir.

Kaçak çalışan işçi, işten çıkarılma öncesinde ihbar süresinden ve işten çıkarılırken kıdem tazminatı hakkından yararlanamaz.

Kaçak işçi, yıllık ücretli izin, ücretli hafta tatili, ücretli Ulusal Bayram ve genel tatil haklarından yararlanamaz.

İş Yasası, haftalık çalışma süresini 45 saat olarak belirlemiştir. Günlük çalışma süresinin üstündeki çalışmalar fazla çalışmadır ve bu sürenin ücreti en az yüzde 50 zamlı olarak ödenir. Kaçak çalışan işçi için çalışma süresi çok daha uzundur; günlük normal çalışmanın üstündeki çalışmalar ile tatil günleri çalışmalar karşılığında genellikle fazla çalışma ücreti ödenmez.

Kaçak çalışan işçi, sendikalaşma, toplu pazarlık yapma ve greve çıkma haklarına sahip değildir. Sendikalaşma ancak yasal bir hizmet akdinin bulunduğu koşullarda olanaklıdır. Kaçak işçinin sendika

üyesi olabilmesinin yolu, kaçaklıktan kurtulmasından geçmektedir.

Kaçak çalışma, işçi sınıfının dünyada ve Türkiye'de yüzyıllar süren mücadelesi sonucunda mevzuata ve toplu iş sözleşmelerine geçirilmiş haklarının tümüyle ortadan kaldırılması, işverenler açısından tam bir "esneklik" sağlanması demektir.

Kaçak çalışmanın Devlete ve SSK'ya verdiği zararlar da büyüktür

Türkiye'de devlet sürekli bir kamu açığı bunalımı yaşamaktadır. 2002 yılının ilk 11 ayında toplanan vergiler 54 katrilyon lira iken ödenen faiz 46,8 katrilyon liradır. Kamu açıkları sürekli olarak büyümektedir. Kaçak çalışma ve çalıştırma, devletin hem gelir vergisi, hem diğer vergiler alanında önemli gelir kaybına uğraması anlamına gelmektedir. İşçilerin ücretlerinin tam olarak kayda geçirilmesi, işletmelerin diğer yasadışı faaliyetlerini gizlemelerini de zorlaştıracaktır.

SSK'nın en önemli sorunlarından biri, kaçak işçilik nedeniyle, gelirlerin harcamalara yetmemesidir.

Bu konuda işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin yaptıkları ortak toplantılarda kaçak işçi sayısının 4,5 milyon dolaylarında olduğu ve bu işçilerin asgari ücret üzerinden bile sigortalanmaları durumunda SSK'nın açıklarının fazlasıyla kapatılabileceği konusunda anlaşma sağlanmıştır.

Kaçak işçiliğin önlenmesi ve hatta azaltılması, devletin kamu finansman açığı ve SSK'nın gelir yetersizliği sorunlarının çözümüne önemli katkılarda bulunacaktır.

Günümüzde uluslararası ticaret anlaşmaları sonucunda, gümrük vergileri aracılığıyla ülke endüstrisini koruma olanakları giderek azalmaktadır. Buna karşılık, "tarife-dışı engeller" adı verilen düzenlemeler ve tüketici boykotları, bir ülkenin ürünlerinin uluslararası düzeydeki rekabet gücünü büyük ölçüde etkilemektedir. Türkiye'de kaçak işçilikle üretim yapılması, Türkiye aleyhinde "sosyal damping" suçlamalarına yol açmaktadır.

Diğer taraftan, tüketici boykotları da "tarife-dışı engel" olarak kullanılmaktadır. Çeşitli ülkelerin sen-

dikaları, kendi ülkelerindeki üretimin başka ülkelere kaymasını ve böylece iş olanaklarının azalmasını önlemek amacıyla, tüketici örgütleriyle işbirliği yaparak, tüketici boykotları düzenlemektedir. Türkiye’de kaçak işçiliğin yaygınlaşması, yatırımların ve iş olanaklarının Türkiye’ye kaymasını önlemek isteyen bazı tüketici örgütlerinin, kaçak işçilik gerekçesiyle Türkiye’de üretilen ürünlere karşı tüketici boykotu uygulamaları sonucunu da getirebilir. Bundan da, yalnızca devlet değil, işverenler de büyük zarar görür.

Kaçak çalışma ve çalıştırma, sendikalara da zarar vermektedir

Kaçak işçi sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarını kullanamaz. Kaçak işçilerin sendika üyesi yapılması olanaksızdır. Bu nedenle; TÜRK-İŞ’in örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması mücadelesinde en önemli hedeflerinden biri, kaçak işçiliğin önlenmesidir.

Emekli aylığı, geçici işgöremezlik ödeneği veya işsizlik ödeneği alan bir kişi, bir başka işyerinde za-

ten ücret karşılığında çalışan bir işçi veya memur veya geçici sürelerle ücretli olarak çalışmayı amaçlayan bir köylü veya küçük esnaf, çalıştığı ek işte alacağı ücretle geçinmeyeceğinden ve bu işe uzun süreli olarak bakmadığından, bu ek işteki ücretler ve diğer haklar konusunda genellikle duyarsızdır. Bu kişiler bu nedenle kaçak çalışmayı kolayca kabullenmekte ve yasadışı uygulamalara karşı genellikle sessiz kalmaktadır. Bu kişilerin, işsiz oldukları için kaçak çalışmayı kabullenmek zorunda kalan işçilerle birlikte çalışması, ikinci gruptakilerin örgütlenmesini ve hakları için mücadeleye girmesini de zorlaştırmaktadır.

Kaçak işçiler, işgücü maliyetlerini yasadışı yollar-
dan düşürdüklerinden, ülkede genel olarak ücret
düzeyinin düşmesine, çalışma süresinin artmasına,
iş güvencesinin daha da azalmasına, işçi sağlığı ve iş
güvenliği önlemlerinin giderek daha da fazla ihmal
edilmesine neden olmaktadır.

Kaçak işçilerin çalıştırıldığı bir işyeri ile sendika-
lı işçilerin çalıştığı bir işyeri bir ihaleye girdiğinde,
sendikalı işçileri çalıştıran bir işyerinin başarılı olma

şansı çok düşüktür. Kaçak işçilerle üretilen bir malın fiyatı ile sendikalı işçilerle üretilen bir malın fiyatı arasında da, işgücü maliyetine bağlı farklar söz konusudur. Kaçak işçilik yaygınlaştıkça, sendikalı işçilerin bu konumlarını korumaları giderek zorlaşmaktadır.

Kaçak çalışma, bireysel kurtuluş umutlarını ve çabalarını artırmakta; sorunların çözümü için birlikte ve örgütlü mücadele anlayışını zayıflatmaktadır.

Kaçak çalıştırma, işverenlere de önemli zararlar vermektedir

Kaçak işçi istihdam eden işveren, kaçak işçiliğe başvurmeyan işveren karşısında haksız rekabet uygulamaktadır.

İşverenlerin kaçak işçi çalıştırması kendilerine kısa vadede bazı yararlar sağlasa bile, uzun vadede ortaya istikrarsız bir işgücü çıkmaktadır. Ayrıca, kaçak işçi çalıştırma, uluslararası düzeyde sosyal dampinjin yaptırımlarıyla veya tüketici boykotlarıyla karşılaşılma riskini de içermektedir.

İşçiler, genellikle çaresizlik nedeniyle kaçak çalışmayı kabullenmektedir

Ülkemizde kırsal kesimdeki küçük üreticilik hızla tasfiye olmakta, tarım işçileri geçimlerini sağlayamamaktadır. Kentlerdeki küçük esnaf ve sanatkar da büyük sıkıntı içindedir; her gün çok sayıda dükkan kapanmaktadır. Ayrıca, kamu açıklarının büyük olması, yıllarca faizlerin artmasına ve sermayenin yatırım yerine devlete borç vermeyi tercih etmesine neden olmuştur. İthalat artmakta, ihracat buna ayak uyduramamaktadır. Yıllardır yaşanan kriz nedeniyle işyerleri kapanmakta veya küçülmektedir. Özelleştirmeler de onbinlerce işçiyi işsiz bırakmaktadır.

İşsizliğin artmasının diğer bir etkisi, işçilerin, memurların ve sözleşmeli personelin gerçek gelirlerinin sürekli olarak düşmesidir.

Gerçek gelirler düşerken, televizyon programları ve reklamları gereksiz tüketimi özendirmekte ve insanların ihtiyaçlarını artırmaktadır. Tüketim eğiliminin artması, özellikle ev kadınları ve gençler arasında kısa süreli kaçak çalışma yoluyla ek gelir sağlanması eğilimini artırmaktadır.

İnsanlar geleceklerine güvenle bakamayınca, "yurmurtaları tek sepete koymama" çabası içine girmekte, yeni ek işler aracılığıyla geleceklerini güvence altına almaya çalışmaktadır.

Ev edinebilmek için kıdem tazminatına umut bağlayan ve emeklilik hakkını elde eden birçok işçi, kıdem tazminatını kurtarabilmek ve düşük de olsa bir emekli aylığının güvencesine sahip olabilmek amacıyla emekli olmakta; ardından düşük ücretle ve (destek primi ödemedi) kaçak bir iş aramaktadır. Sosyal devlet anlayışının uygulanmaması, küçük güvencelerin önemini artırmaktadır.

İnsanların kaçak işçiliği kabullenmesinin ana nedenleri, işsizlik, mevcut işte elde edilen gelirin yetersizliği, güvencesizlik, işgücü piyasasında deneyim kazanma çabasıdır.

SSK'nın sunduğu sağlık hizmetlerinin yetersizliği, sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ayrıca muayene ücreti ve ilaç parası ödenmesi, protezlere katkıda bulunulması, emekli aylıklarının düşüklüğü ve emekli olmanın (yaşlılık aylığına hak kazanmanın) giderek zorlaştırılması, insanların SSK'ya olan

güvenlerini sarsmış, yararlanılamayacak hizmet karşılığında prim ödemenin gereksizliği inancını yaygınlaştırmıştır. Ayrıca, özel sağlık sigortası ve özel emeklilik programları da hükümetler tarafından desteklenmekte ve teşvik edilmektedir. Bu nedenle, özellikle küçük işyerlerinde çalışan birçok işçi, SSK'ya prim ödemek yerine, o paranın en az bir bölümünü ücretine katmayı veya özel sağlık ve emeklilik programlarına umut bağlamayı tercih etmektedir. Diğer bir deyişle, bazı işçiler çaresizlikten kaçak çalışmayı kabullenirken, bazı işçiler kaçak çalışmayı yeğlemektedir.

Yabancı kaçak işçiler için de benzer değerlendirmeler yapılabilir. Bu kesimin en büyük korkusu ise, çalışma izni olmadan ve genellikle vize süresi geçtikten sonra polise ihbar edilmek ve sınır dışı edilmektir. Yabancı kaçak işçiler bu nedenle daha da korumasız bir konumdadır.

Bazı işverenler ise kısa vadeli çıkarlar için kaçak işçi çalıştırmaktadır

İşverenlerin kaçak çalıştırmaya başvurmalarının temel nedeni, bu yolla işgücü maliyetlerini düşüre-

bilmeleri ve yürürlükteki çalışma mevzuatının işçileri koruyucu hükümlerini tümüyle etkisiz kılabilmeleridir. Kaçak işçi, sendikasız işçidir; işverene tam bir esneklik sağlayan işçidir. Ayrıca, kaçak işçi çalıştırma, işçi sayısındaki artışla birlikte gelen ek yükümlülüklerden kurtulma olanağı da sağlamaktadır (eski hükümlü ve sakat işçi çalıştırma, kreş açma, 1.6.2000 öncesinde zorunlu tasarruf fonuna katkıda bulunma, v.b.).

Hükümetler ise kaçak çalıştırmanın üzerine gerektiği gibi gitmemiştir

Hükümetler yasaları uygulamakla yükümlüdür. Ancak kaçak işçiliğin önlenmesiyle ilgili yükümlülüklerin yalnızca ülkemizde değil, diğer birçok ülkede de gerektiği gibi yerine getirildiği söylenemez. Hükümetler ve Çalışma Bakanlıkları, dönem dönem kampanyalar açsalar bile, kaçak işçilik tüm dünyada ve ülkemizde artmaktadır. Bu tavırda imkansızlıkların rolü olduğu kadar, duyarsızlık ve kaçak işçilikten yararlanma çabaları da etkilidir.

Türkiye’de bu alandaki denetim elemanı sayısı son derece azdır. Denetim elemanı sayısını artırmak

ve yetkilerini genişletmek doğrultusundaki girişimler çok başarılı olamamıştır.

Bürokrasideki birçok kişi, kaçak işçilik aracılığıyla işsizlik oranının düştüğü, sosyal patlamaların önleendiği, krizlerin etkisinin denetim altında tutulabildiği, enflasyon oranının azaltıldığı, düşük aylıklı memurların ve emeklilerin geçinebildiği, insanların işgücü piyasasına girebildiği, ÷lkede üretilen ürünlerin uluslararası piyasalardaki rekabet gücünün arttığı, bugün kaçak işçi çalıştıran bazı işverenlerin zaman içinde formel sektöre kazanılacağı görüşü ve inancındadır. Ayrıca, hükümetler ve bürokratların bir bölümü, bu denetimler nedeniyle işverenlerle ilişkilerinin bozulmasını da istememektedir.

TÜRK-İŞ kaçak işçilikle mücadelede büyük önem vermekte, İş Güvencesi Kanunu çıktıktan sonra örgütlenmenin önündeki en büyük engellerden biri olarak kaçak işçiliği görmektedir

TÜRK-İŞ'in 1-5 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulunda oybirliğiyle kabul edilen "Öncelikli ve Acil Talepler Bildirgesi"nde şöyle denilmekte-

dir: "Taşeron mafyasıyla ve kaçak işçilikle etkin bir biçimde mücadele edilmeli ve bu uygulamalar engellenmelidir."

Genel Kurulda kabul edilen kararlar arasında, kaçak işçilikle ve taşeronlukla mücadele de yer almaktadır. Söz konusu kararlar aşağıda sunulmaktadır:

Yabancıların ülkemizde kaçak olarak çalışmaları önlenmelidir. Özellikle İncirlik Hava Üssündeki kaçak yabancı işçi istihdamına kesinlikle engel olunmalıdır. Kaçak işçi çalıştırmanın, bordroda düşük ücret ve kısa çalışma süresi göstermenin cezası artırılmalıdır. Kaçak işçilik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SSK ve Maliye Bakanlığı'nın sendikalarla birlikte yapacakları çalışmayla, önlenmelidir. Gazetecilik işkolunda "stajyer gazeteci" adı altında kaçak işçi çalıştırılması ile "telif hakkı" uygulamasının sustimali önlenmelidir.

Çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri ihlal eden işverenlere verilen cezalar caydırıcı bir düzeye çıkarılmalıdır.

Kaçak işçiliğin önlenebilmesi için atılması gereken bazı adımlar vardır.

İşçilik maliyetini özellikle istihdam vergileri yönünden azaltıcı adımlar, işverenlerin kaçak işçi çalıştırma eğilimini bir ölçüde azaltacaktır. Bu amaçla, işçi ücretlerinden yapılan gelir vergisi ve sosyal sigorta prim kesinti oranlarının çeşitli biçimlerde azaltılması, kaçak işçi çalıştırma eğilimini, bir ölçüde de olsa, zayıflatacaktır.

Bu amaçla, gelir vergisi oranları indirilebilir; ücretliler için farklı gelir vergisi dilimleri uygulanabilir; 25 yaşın altındaki işçilerin vergilerinde özel indirim yapılabilir; ücretlerin vergilendirilmesinde uygulanan özel indirim, derhal veya kademeli olarak, asgari ücret düzeyine yükseltilebilir; Devletin sosyal güvenliğin finansmanına sürekli ve kesin kurallara bağlanmış bir biçimde katılması sağlanarak, işçilerin sosyal sigorta prim oranları düşürülebilir.

Kaçak işçi çalıştırmanın yaptırımının artırılması da önemlidir. Yaptırımın uygulanabilmesi ise, devletin bu alandaki denetiminin artırılmasına, işçinin İş Güvencesi Yasasından yararlanmaya başlamasına ve kamuoyunda duyarlılığın yükseltilmesine bağlıdır.

Bu çerçevede, ücretlerin vergi ve fon yüklerini azaltıcı yasal düzenlemeler geciktirilmeden gerçekleştirilmelidir.

Kaçak işçiliğin önlenmesi konusunda atılabilecek diğer bazı adımlar şunlardır:

- SSK'nın işlemlerinin basitleştirilmesi, en azından bazı işverenlerin kaçak çalıştırma eğilimini zayıflatacaktır.
- İşçinin çalışma hayatına atılırken SSK'dan doğrudan bir sosyal güvenlik numarası ve kimliği alması, işe başlamadaki bürokratik işlemleri azaltacaktır. İşlemlerin yetersizliği durumunda verilen cezaların yüksekliği de tümüyle kaçak çalıştırmayı gündeme getirebilmektedir.
- Çıraklık ve kalfalık eğitiminde sosyal sigorta haklarına ilişkin ders konmalıdır. 3308 sayılı Yasa, kaçak çalıştırmayı önleyici önlemler gözönünde bulundurularak, yeniden düzenlenmelidir.
- Yabancı kaçak işçilerin çalıştırılmaları konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar daha da sıkılaştırılmalı ve uygulanmalıdır.

- İnşaat sektöründe ölçümleme yerine geçecek ve önceden tespit olunacak baz prim ödeme gün sayısı getirilmelidir.
- Devletin denetim organları güçlendirilmeli, denetim personelinin gelirleri ve yetkileri artırılmalıdır.
- İş güvencesi, yasa gereğince, 15 Mart 2003 tarihinde uygulamaya girmelidir. İşsizlik sigortasının eksikliklerinin giderilmesi, işsizlikten bunalmış çaresiz işçilerin kaçak çalışmayı kabullenme eğilimini zayıflatacaktır. İş güvencesi olan işçi, kaçak çalıştırma taleplerine karşı direnebilecektir.
- Hükümet, kaçak işçilikle mücadelede sendikalarla yakın bir işbirliği gerçekleştirmelidir. Özellikle kaçak işçilerin belirlenmesinde ve Devletin yetkili birimlerinin bu konuda bilgilendirilmesinde, sendikalar ile yapılacak işbirliğinin büyük katkısı olacaktır.
- Genel olarak kayıt-dışı sektör kayıt altına alınmadan kaçak işçiliğin önlenmesi mümkün de-

ğildir. Kayıt-dışılığı önleyici düzenlemeler yapılmalıdır.

- Son yıllarda hızla yayılan "sahte kendi hesabına çalışma" ve özellikle de eve-iş-verme sistemi ve vahidi fiyat sistemi, istisna akdi olarak değerlendirilmekten çıkarılmalı, "hizmet akdi" olarak değerlendirilip yasaların koruyuculuğu altına alınmalıdır.
- Taşeronluk, fason üretim ve götürü iş kayıt altına alınmalı; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94 sayılı Sözleşmesi ve konuyla ilgili Bakanlar Kurulu kararının uygulanması sağlanmalıdır.
- Kamu inşaatlarını denetleyen mühendislerin ve sürveyanların kaçak işçileri bildirme yükümlülüğü ve bu konudaki görevlerin ihmali durumunda sorumluluğu getirilmelidir. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ve özellikle de İnşaat Mühendisleri Odası, kaçak işçilikle mücadelede görev almalıdır.

Bu konularda kamuoyunun bilgilendirilmesi ve duyarlı hale getirilmesi de, gösterilen çabalardan sonuç alınmasını sağlayacaktır.

İŞSİZLİKLE MÜCADELE

Türkiye’de işsizlik

- Tarımda ve hayvancılıkta uygulanan yanlış politikalar nedeniyle ortaya çıkan yoksullaşmaya ve göçe;
- Esnaf ve sanatkarın büyük sermaye ile baş edemeyip tasfiye olmasına;
- Kamu yatırımlarının durmasına ve özelleştirmelere;
- Gümrük birliğinin ekonomimizde yarattığı olumsuz etkilere;
- Birbiri ardı sıra yaşanan ekonomik krizlere;
- Özel sermayenin faizciliğe veya yabancı ülkelere yönelmesine;
- İşçilik maliyetlerinin yüksek vergiler ve sosyal sigorta primleri nedeniyle artmasına;
- Türk sanayiinin teknoloji geliştirememesi ve marka yaratamamasına;

- Psikolojik bağımlılık nedeniyle yabancı mal tüketiminin artmasına

ve diğer bazı nedenlere bağlı olarak, hızla artmaktadır.

İşsizlikle mücadele ancak kapsamlı bir programla mümkündür.

İşsizlikle mücadelede başarı için öncelikle kamu borçlanma faizleri düşürülmelidir. Böylece özel sektörün kaynakları devlete borç vermek yerine yatırıma yönelecek, istihdam yaratacaktır.

Vergi ödemeyen kesimler vergilendirilerek ve kamu kesiminde soygun ve israf önlenerek sağlanacak kaynaklarla kamu yatırımları artırılmalı, verimli istihdam imkanları yaratılmalıdır.

Türkiye’de üretilen malların tüketilmesi teşvik edilmelidir. Böylece kapasite kullanımı artacak, yeni yatırımlar yapılacak, istihdam artacaktır.

Gümrük birliği ilişkisi gözden geçirilmeli ve bir serbest ticaret anlaşmasına dönüştürülmelidir.

İşçilerin ödediği gelir vergisi azaltılmalı, özel indirim tutarı asgari ücret düzeyine çıkarılmalıdır.

Sosyal sigorta işçi ve işveren prim oranları azaltılmalı, sosyal güvenliğin finansmanına devletin prim ödeyerek sistemli bir biçimde katılması sağlanmalıdır.

Halkın satınalma gücü artırılarak iç talep güçlendirilmelidir.

Yeni istihdam olanakları yaratan işverenlere çeşitli biçimlerde teşvik uygulanmalıdır.

Türkiye ekonomisinin uzun vadeli ihtiyaçlarına uygun bir mesleki eğitim sistemi kurulmalıdır.

Devlet, özel sektör ve işçi sendikaları, üretkenliğin artırılması için ortak bir çaba içine girmelidir. Bu işbirliğinin önşartı ise demokratikleşme, karşılıklı güven ve yönetime katılmalıdır.

Türkiye İş Kurumu, iş ve işçi arayanlar arasında etkili bir arabulucu olarak çalışmalı, işsizlerin eğitimi için daha etkili bir çaba göstermelidir.

GEÇİCİ – MEVSİMLİK İŞÇİLERİN SORUNLARI

Türkiye’de önemli sorunlardan biri, süreklilik arzeden işlerde, çeşitli nedenlerle, "geçici" veya "mevsimlik" adı altında işçi istihdamıdır. Özel sektörde, süresi belirli hizmet akitleriyle işçi çalıştırma yaygınlaşmaktadır. Birbirini izleyen süresi belirli hizmet akitleri, süresi belirsiz hizmet akdi gibi değerlendirilmekle birlikte, bu uygulama istismara açıktır ve birçok işyerinde kötüye kullanılmaktadır.

Kamu kesiminde ise sorun daha farklıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında geçici veya mevsimlik işçilerin kadroya geçirilmesine ilişkin en kapsamlı düzenleme, 26 Ekim 2000 tarihinde Hükümetle TÜRK-İŞ arasında imzalanan protokolle gerçekleştirildi. Köy Hizmetleri Gn.Md., DSI Gn.Md., Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ve Orman Bakanlığı’nın (Orman Gn.Md.’nün 20 bin dolayındaki işçisi hariç) geçici ve mevsimlik işçileri daimi işçi kadrosuna geçirildi. Bu protokolden 49 bin işçi yararlandı.

Diğer işçilerle ilgili olarak da, Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında 3 Mayıs 2002 tarihinde imzalanan

protokolle, kamu kurum ve kuruluşlarında (özelleştirme kapsamında olanlar dahil) yılda sürekli 12 ay çalışmakta olan geçici işçilerin kadroya geçirilmesi konusunda bir anlaşma sağlandı. Bu protokolün kapsamındaki işçi sayısı 47 bin civarındaydı. Ancak bu protokolün uygulanmasında bazı sorunlar yaşandı. Çıkarılan bürokratik engeller nedeniyle, protokol kapsamında olan bazı işçilerin kadroya geçmesi ya gecikerek gerçekleşti, ya da henüz gerçekleşemedi.

3 Kasım 2002 Genel Seçimlerinden önce Hükümet ile Orman-İş arasında 9 Eylül 2002 tarihinde imzalanan ve 3 Mayıs protokolünden yararlanması gerekirken yararlanamayan 8550 işçi ile 13 bin dolayında yangın mücadele işçisinin daimi kadroya geçirilmesini öngören protokol ise, ilgili Bakanlar Kurulu Kararnamesinin tüm bakanlarca imzalanmaması nedeniyle, uygulamaya sokulamadı.

Geçici ve mevsimlik işçi sorunu bazı işkolları için önemini korumaktadır. Ayrıca, daimi kadroya geçen işçilerin yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden yararlanmalarında da zorluklar çıkarılmıştır.

TÜRK-İŞ'in 18. Genel Kurulunda bu konuda alınan kararlar aşağıda sunulmaktadır:

Kamu kesimindeki geçici işçilerin kadroya geçirilmeleri sağlanmalıdır.

Mevsimlik işlerde işçilerin işe giriş ve işten çıkış tarihleri önceden belirlenmeli ve açıklanmalıdır. Geçici ve mevsimlik işçilerin çalışma süreleri uzatılmamalıdır.

Ormancılıkta vahidi fiyat uygulamasına son verilmelidir. Orman yangın işçileri döner sermayeden alınıp katma bütçeye dahil edilmelidir. Dikim ve teras işleri taşeronla verilmemelidir.

TÜRK-İŞ tarafından 25 Aralık 2002 günü Başkan Sayın Abdullah Gül'e sunulan istekler arasında bu konuda aşağıdaki talep yer almıştır:

10 Temmuz 2002 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2002/4374 sayılı Bakanlar Kurulu kararı uyarınca, kamu kesiminde süreklilik arzeden işleri yapan geçici (muvakkat) işçilerin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır. 3 Mayıs 2002 tarihinde Hükümet ile

TÜRK-İŞ arasında imzalanan protokol uyarınca, tüm kamu kurum ve kuruluşlarda çalışan işçiler kapsama alınmalı ve 3.7.2002 gün ve 2002/4374 sayılı Kararname'nin eki kararda yer alan "f" fıkrasının ikinci bendi yürürlükten kaldırılarak, kadroya geçen işçilerin ücret zamları, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi uyarınca uygulanmalıdır.

2003 KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

2001 kamu kesimi toplu sözleşme görüşmeleri, TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında 22 Mayıs 2001 tarihinde imzalanan çerçeve protokolü temelinde, herhangi bir kitlesel eyleme gerek kalmaksızın, sonuçlandırılmıştı. Toplu sözleşme görüşmelerinin Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinin hemen arkasından başlaması, bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde gerçek gelirlerde bir düşmeye neden olmuştu. Ancak, çerçeve protokolünde İş Güvencesi Yasasının çıkarılması, özelleştirme nedeniyle işten çıkarılan işçilerin başka işyerlerine yerleştirilmesi ve istek-dışı emeklilik uygulamasına son verilmesine ilişkin hü-

kümler de yer alıyordu. 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası kabul edildi. Özelleştirme nedeniyle işten çıkarılan 1800 dolayındaki işçinin de başka kamu kurum ve kuruluşlarında işe yerleştirilmesi sağlandı. İstek-dışı emeklilik ise büyük ölçüde engellendi. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinde dördüncü dilim zammına ek olarak, son altı aylık dönemde enflasyon oranının yüzde 10'un üstünde olması durumunda, aradaki farkın tamamının toplu sözleşmenin son yürürlük tarihi itibarıyla ücretlere eklenmesine karar verilmişti.

TÜRK-İŞ'in 2003 kamu kesimi toplu iş sözleşmelerine ilişkin talebi, 25 Aralık 2002 tarihinde yapılan Ekonomik ve Sosyal Konsey toplantısında Başbakan Sayın Abdullah Gül'e verilen metinde aşağıdaki biçimiyle yer almaktadır:

2003 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin son yıllarda yaşadıkları gerçek gelir kayıplarını telafi edecek, gelir dağılımı adaletsizliğini azaltacak, iç talebi artıracak bir politika izlenmeli; görüşmeler en kısa sürede sonuçlandırılmalıdır.

İLAVE TEDİYELERİN ÖDENMESİ

Bakanlar Kurulu'nun 2002/3581 sayılı kararıyla 6772 sayılı Kanun uyarınca 2002 yılında ödenen ilave tediye'nin ikinci bir aylık bölümünün ödenmesi 2003 yılına ertelenmiştir. 2003 yılında olağan olarak yapılacak ilave tediye ödemelerine ek olarak, ertelenen ödemenin yapılma tarihi de en kısa sürede açıklanmalı ve ödeme yapılmalıdır.

MAHALLİ İDARELER REFORMU

Ülkemizde son yıllarda mahalli idareler reformu çerçevesinde genel ve katma bütçeli kuruluşların taşra teşkilatlarının il özel idarelerine ve belediyelere devrine ilişkin uygulamalar tartışılmaktadır. Bu nitelikteki uygulamalara girilmemeli, mahalli idareler reformunda, Türkiye Cumhuriyeti'nin üniter devlet yapısını zayıflatacak düzenlemelere izin verilmemeli; merkezi idareye bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu işçilerinin mahalli idarelere devrine yol açacak adımlardan kaçınılmalıdır.

BÖLGE MÜDÜRLÜKLERİNİN KAPATILMASI

Bakanlar Kurulu'nun 5.4.2002 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan 12.1.2002 gün ve 2002/3849 sayılı Kararı ve 6.4.2002 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan 4.4.2002 gün ve 2002/3894 sayılı Kararı uyarınca, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında 185 bölge müdürlüğünün 31.5.2003 tarihine kadar kapatılması öngörülmektedir.

Hizmette büyük aksamalara ve işçilerin mağduriyetine yol açacak bu uygulamadan vazgeçilmelidir.

3 ARALIK 2001 TARİHLİ BAŞBAKANLIK GENELGESİNİN DÜZELTİLMESİ

3 Aralık 2001 gün ve 2001/51 sayılı Başbakanlık genelgesinin ve 9.10.2002 gün ve 2002/4809 sayılı Bakanlar Kurulu kararının işçiler aleyhindeki düzenlemeleri düzeltilmeli, yetersizlikleri giderilmelidir. Bu çerçevede, istek dışı emeklilik uygulamaları engellenmelidir.

İŞÇİ – MEMUR AYRIMI

Türkiye’de çalışma yaşamında en büyük çarpıklıklarından biri, 1475 sayılı İş Yasası kapsamında hizmet akdi ile işçi statüsünde çalışması gereken yüzbinlerce kişinin, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’na bağlı memur veya 399 sayılı kanun hükmünde kararnameye bağlı sözleşmeli personel olarak çalıştırılmasıdır.

Başkanlar Kurulumuz, TÜRK-İŞ’in konuya ilişkin talebini 31 Temmuz 1998 günlü toplantısında aşağıdaki biçimde ifade etti:

Başkanlar Kurulumuz, işçi-memur ayrımı konusundaki kargaşaya son verilmesini, uluslararası uygulamalara, Anayasaya, 1897 sayılı Yasa’ya, 28 Kasım 1976 günlü Resmi Gazete’de yayınlanan Komisyon Raporu’na ve işin verimli olarak sürdürülmesinin temel ilkelerine aykırı bir biçimde memur ve sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen kişilerin, "işçi" statüsüne geçirilmesini talep etmektedir.

TÜRK-İŞ’in 1-5 Aralık 1999 tarihlerinde toplanan 18. Genel Kurulunda kabul edilen Öncelikli ve Acil

Talepler Bildirgesinde bu konu şu şekilde ele alınmaktadır: "İşçi-memur ayrımı, bu konudaki geçmiş çalışmalar ve uluslararası standartlar ışığında yeniden düzenlenmelidir."

Genel Kurul'da bu konuda kabul edilen karar da aşağıda sunulmaktadır:

İşçi-memur ayrımı, Devletin ihtiyaçları, evrensel ilkeler ve günümüzdeki çalışma şartları gözönünde bulundurularak ve 28 Kasım 1976 tarihli Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında yayımlanan Komisyon Raporu doğrultusunda, demokratik danışma ve karar mekanizmaları içinde, netleştirilmeli; işçi ücretleri ile memur aylıkları, insanca yaşamaya yetecek düzeye çıkarılmalıdır.

58. Cumhuriyet Hkmeti kamu kesiminde gerçekleştirmeyi düşündüğü personel reformunu, TÜRK-İş'le ve kamu çalışanları sendikaları konfederasyonları ile birlikte, Genel Kurulumuzda kabul edilen anlayış temelinde, hazırlamalı ve uygulamalıdır.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



6 2 5 3
331.25 ÇAL 2003