TÜRK İŞ
Sayı: 394



DOSYA
Alt İşverenlik

25. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

ILO Genel Kurulu Yapıldı

TÜRK-İŞ İlköğretim Okulu Açıldı

Sendikalarımızın Genel Kurulları Devam Ediyor

TÜRK-İŞ

TÜRK‹YE ‹ŞÇ‹ SEND‹KALARI KONFEDERASYONU
Yay›n Organ›

Mayıs - Haziran 2011 • Say›: 394

ISSN 1300-6843

TURK-‹Ş YONET‹M KURULU

Mustafa KUMLU
Genel Başkan

Pevrul KAVLAK
Genel Sekreter

Ergün ATALAY
Genel Mali Sekreter

İsa GÖK
Genel Eğitim Sekreteri

Cemail BAKINDI
Genel Teşkilatland›rma Sekreteri

SAH‹B‹:
TÜRK‹YE ‹ŞÇ‹ SEND‹KALARI KONFEDERASYONU
TÜRK-‹Ş Ad›na
Genel Başkan
Mustafa KUMLU

GENEL YAYIN YÖNETMEN‹ ve YAZI ‹ŞLER‹ MÜDÜRÜ:
Hasan Tahsin BENL‹
hasantahsin@turkis.org.tr

GRAF‹K - TASARIM:
Münir GÜRAN
munirguran@turkis.org.tr

FOTOĞRAFLAR:
Necdet UZMAN

YÖNET‹M YER‹
TÜRK-‹Ş Genel Merkezi
Bay›nd›r Sokak No. 10
06410 Yenişehir / ANKARA
Tel: 433 31 25 (4 Hat)
Faks: 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Dergimiz Bas›n Ahlak Yasalar›na Uyar

Yay›n Türü: Yayg›n Süreli, 2 Ayl›k

Bask› :
Ziraat Gurup Matbaac›l›k A.Ş.
Ziraat Bankası Tesisleri
İstanbul Yolu Trafo Karşısı
Varlık-Ankara
Tel : 384 73 44 - 45

Baskı Tarihi: 08.07.2011

128 İşçinin Kitaplığı

119 Çalışma Yaşamında Mayıs-Haziran 2011

118 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

116 Seçim Bitti, Sıra Geçimde...

111 Sendikalarımızdan
Refik ERBAŞ
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

108 Yeşil İşler
Güliz Seda BASMACI
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

106 Tüketici Dünyası
Sinan VARGI
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

102 Petrol Efsaneleri
Tayland EFEOĞLU
TPAO Yurt Dışı Projeler Daire Bşk. Yrd.

100 Kadına Dair
Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı

98 ILO'da Devlet ve Hükümet Başkanları
Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

96 Ülkeler ve Sendikalar
Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

93 Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı
Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

90 Çocuklar Unutuldu mu?
Gökhan EROL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

88 İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre
Gökhan EROL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

85 Sürekli İş Göremezlik Geliri
Barış İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

2 Çözüm Bekleyen Sorunlar
Mustafa KUMLU
Genel Başkan

4 ILO Genel Kurulu Cenevre'de Yapıldı

7 TÜRK-İŞ'ten Açıklama

8 25. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Yapıldı

11 TÜRK-İŞ İlköğretim Okulu Törenle Açıldı

12 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri Devam Ediyor

15 Sendikalarımızın Genel Kurulları

18 "Küresel Ekonominin Dayattığı ve Tetiklediği Eşitsizlikler ve Sorunlar Karşısında Sendikal Örgütlenme ve Sendikal Mücadele Öncelikli Konudur"
Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri

56 "Kitle Haberciliğinde Yaşanan Gerilemeyle Birlikte Sendikal Olaylar Haber Değerini Yitirdi"
Faruk BİLDİRİCİ
Gazeteci

20 DOSYA
Alt İşverenlik

60 Sendikacı Milletvekilleri (1946-1960)-I
Doç. Dr. Aziz ÇELİK
Kocaeli Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü

64 Uluslararası Sendikal Hareket
Uğraş GÖK
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

66 Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları ve Küresel Sendikalar
Devrim Duman ORHANGAZİ
BWI Proje Danışmanı/Emek Çalışmaları Uzmanı

70 Sosyal Güvenlik
Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

72 Çalışma Süresi
Enis BAĞDADİOĞLU
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

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

76 İşsizlik Sigortası/Kısa Çalışma Uygulamaları
Namık TAN
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

78 AB ve Çalışma Hayatı
Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

80 Küresel Kriz: Nedenler, Tepkiler ve Sorunlar
Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

84 Cari Açık
Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı









Çözüm Bekleyen Sorunlar

Türkiye gergin ve yorucu bir seçim sürecini geride bıraktı. Seçim düğümü çözüldü ama akabinde Türkiye çok bilinmeyenli bir denklem ile karşı karşıya kaldı. An itibariyle bağımsızlar Meclis'i boykot ediyor, CHP Meclis'te yemin etmiyor. Siyaseten sorunun çözümü var mı, varsa nerede, henüz bu konulara ilişkin somut bir önerisi olan da yok. Tüm bu karmaşa içinde bizim ve aslında halkın isteği, varolan sorunların bir an önce çözümlenerek yola devam edilmesidir. Çok açık ki, soruna değil, çözüme odaklanmak gerekmektedir. Çözümün yolu öncelikle diyalogdan, diyalog zemininde oluşacak uzlaşmadan geçmektedir. Biz beklerdik ki, kriz baş gösterdiği andan itibaren Ak Parti, CHP, MHP ve bağımsızların temsilcileri ya da liderleri bir araya gelsin ve çözüm konusunda fikir üretsin. Bu yapılmadan boykotlar geldi, Meclis'te yemin krizi yaşandı. Ama her şer bir hayra gebedir derler. Diliyoruz ki bu karmaşık durumun içinden çıkacak çözüm, ülkemizdeki demokrasinin sorunlu alanlarının giderilmesinde bir vesile olsun. Demokrasimiz yaralarını sarsın, taşlar yerine otursun ve Türkiye yenilenmiş meclisiyle halkına beklenilen hizmetleri versin.

Seçimler ve yaşadığımız siyaseten çok sorunlu dönem, çözüm bekleyen güncel konularımızda istediğimiz hızda mesafe katetmemizi engellemiştir. Bunların başında kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri gelmektedir. Niyetimiz, sözleşmeleri seçimlerden önce bitirmek olsa da bütün çabamıza rağmen bu gerçekleşmemiştir. Devlette devamlılık esastır yaklaşımıyla, seçimler sonrasında yeni hükümet kurulmadan sözleşmeleri bitirebilme çabalarımız devam etmiştir. Ancak gündeme gelen kriz ortamı nedeniyle şu ana kadar bu çabalarımızdan da bir sonuç alabilmiş değiliz. Tabii, hiçbir uçak havada kalmaz. Sonuçta birkaç gün içinde kamu sözleşmeleri ile ilgili menfi ya da müspet bir noktaya geleceğiz. Ya pazarlık olumlu sonuç verecek çerçeve protokolü imzalayacağız, ya da grev prosedürünü hayata geçireceğiz.

Türkiye'nin başta Anayasa değişikliği olmak üzere çözüm bekleyen önemli sorunları vardır. Çalışma hayatının da çözüm bekleyen önemli sorunları vardır.

Hükümet, TÜRK-İŞ Genel Kurulu'nun yapıldığı 2007 Aralık ayından bu yana çalışma hayatının daha da kuralsızlaştırılması, emeğin daha güçsüz hale getirilmesi yönünde önemli hamleler yapmıştır. Şöyle söylenebilir ki, emek lehine bir tek adım bile atılmadığı, bizleri sürekli savunma durumunda bırakan bir dönem yaşanmıştır. Bu nedenledir ki biz son 3,5 yılda 26 eylem kararı aldık. Bazıları peşpeşe yapıldı ama neredeyse iki aya bir eylem düşüyor. Niçin bu kadar çok eylem yaptık? Çünkü emek ve emeğin kazanımları hep saldırı altında oldu. Sağlık ve sigorta haklarının budanmasıyla başlayan süreç, özelleştirmelerde hak ihlalleriyle, 4-C gibi uygulamalarla devam etti. Krizin yükü emekçilerin sırtına yüklenmeye çalışıldı, emeğin daha da güvencesiz hale getirilmesi için sürekli fırsat gözlendi. Kuralsızlık kural haline, emek daha da ucuz hale getirilmeye çalışıldı, vergi adaletsizliğine devam edildi, yoksulluk, işsizlik, açlık aldı başını yürüdü. Kıdem tazminatlarımıza göz dikildi, işsizlik sigortası fonu amacı dışında kullanıldı. Asgari ücret sefalet ücreti olmaya devam etti, bölgeselleştirilmeye çalışıldı... Velhasılı, küreselleşmenin çalışanlar aleyhine dayattığı tüm hükümler ülkemizde hayata geçirilmek istendi. Yapılmak istenenlerin çoğunu engelledik, bazılarını ise engelleyemedik.

İşte seçimler öncesinde yaptığım her konuşmada ben bunları dile getirdim. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi'nde de yer aldığı üzere, AK Parti iktidarında Türkiye'nin sosyal ihtiyaçlarını ihmal eden bir ekonomik büyüme anlayışı ile hareket edildiğini, bu anlayışın bir sonucu olarak da toplumdaki huzursuzlukların, dengesizliklerin ve eşitsizliklerin arttığını söyledim. Ama ne oldu? Ak Parti oyunu yükselterek yüzde 50 ile yeniden iktidar oldu.

Bu ülke işsizliği, yoksulluğu en aza indirmek, güvencesiz çalışma biçimlerini, taşeron işçiliği tarihe gömmek; sosyal devlet anlayışını tüm kurallarıyla hayata geçirmek, insan onuruna yakışır iş kavramını benimsemek, örgütlenmenin önündeki engelleri Türkiye'nin koşullarına uygun olarak kaldırmak zorundadır. Bu hem ihtiyaçtır, hem zarurettir. Bu ülke emeğin en yüce değer olduğunu, emeği ve haklarını en üst düzeyde korumak ve geliştirmek zorunda olduğunu artık fark etmek zorundadır.

TÜRK-İŞ, yeni parlamento ile 61'inci Cumhuriyet Hükümeti'nden, emeğin en yüce değer olduğu gerçeğinden hareketle; insan odaklı politikalara ağırlık verilmesini, insan onuruna yakışır iş ve yaşam koşullarının sağlanması yaklaşımının gözetilmesini, çalışanların hak ve çıkarlarının korunarak daha da geliştirilmesini, Türkiye'nin temel sorunu olan işsizlik ve yoksulluğun giderilmesini, varolan sorunların çözümünün daha çok örgütlenme ve demokratikleşmeden geçtiğinin fark edilmesini istemektedir.

Ülkemizin çalışma yaşamı dinamik bir alanı oluşturmakta, uygulanmakta olan politikaların bir sonucu ama aynı zamanda nedeni olmaktadır. Çalışma yaşamında karşı karşıya kalınan sorunlar ülkedeki ekonomik ve sosyal gelişmelerin yansıması olarak geniş bir kesimi etkilemektedir. Çalışan kesimin beklentilerinin karşılanması bir bütün olarak uygulanacak politikalar çerçevesinde ele alınmalıdır. Ülkedeki sosyal eşitsizlik ve adaletsizliklere sosyal devlet anlayışı ve sosyal politikalar çerçevesinde çözüm üretilmesi yeni yasama döneminin gözetmesi gereken temel ilke olmalıdır. Çalışma yaşamındaki sorunlar karşısında sosyal devletin dengeleyici ve koruyucu rolü egemen olmalı, iktisaden dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama koşullarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır. Çalışma hakkını esas alan refah devleti anlayışının yerleşmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Ülkenin temel sorunu olan istihdam ve işsizlik sorununa çözüm getirilirken, geçmiş dönemde gündeme getirilmiş ve fakat işçi kesimi tarafından kabul edilmemiş önerilerde ısrar edilmemelidir. İşgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik olarak; esneklik, kıdem tazminatı, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, özel istihdam büroları, bölgesel asgari ücret, İşsizlik Sigortası Fonu alanlarında çalışanlar aleyhine yeni düzenlemeler yeniden gündeme taşınmamalıdır. Çeşitli platformlarda tartışma konusu yapılmak istenen bu ve benzeri konularda işçi kesiminin yüksek duyarlılık içinde bulunduğu bilinmelidir.

Çalışma hayatını düzenleyen yasa değişiklikleri, geçtiğimiz dönemde gerçekleştirilememiştir. Bu konuda yapılan çalışmaların sonuç vermemesinin temelinde, bizim hassasiyetlerimizin yeterince gözetilmemesi önemli bir rol oynamıştır. Çalışma hayatında yapılacak yasal değişiklikler çok önemlidir ve "olsun da nasıl olursa olsun" yaklaşımı bize uygun değildir. Bu konuda parlamentonun yeni dönem çalışmalarında mesafe katedeceğimize inanıyorum.

ILO Genel Kurulu Cenevre'de Yapıldı



Kumlu: "Dünya genelinde işsizlik, yoksulluk, sendikasızlaştırma, kayıtdışılık, taşeronlaşma ve kötü çalışma koşulları artıyor."

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun tarihi 100. Konferansı 17 Haziran 2011 Cuma günü sona erdi. Genel Direktör Juan Somovia'nın Konferansa sunduğu raporda 'Yeni Bir Sosyal Adalet Çağı' olarak adlandırdığı döneme yönelik bir takım adımlar atıldı.

Kapanış konuşmasında Somovia "Gelecekte Konferansa katılan delegeler geriye dönüp baktıklarında gururla, 'Ortaya çıkan bu yeni sosyal adalet çağının temelleri 100. Çalışma Konferansı'nda atılmıştı' diyebilecekler" dedi. Somovia ayrıca söz konusu 'Sosyal Adalet Çağında' ev işlerinde çalışanlara itibarlarının iade edileceğini, yeni bir sosyal koruma tabanını tanımlayan bir kavramın oluşacağını, önemli dünya liderlerinin daha istikrarlı bir gelecek için ILO'nun sesine, değerlerine ve faaliyetlerine ihtiyaç olduğunun çağrısını yapacaklarını belirtti.

ILO'ya üye 183 ülkeden hükümetleri, işverenleri ve işçileri temsil eden 4 binden fazla katılımcı ile önemli bazı liderler ILO'nun 'İnsan Onuruna Yakışır İş Gündemine' ve Orgütün uluslararası sistem içerisindeki güçlenen rolüne destek verdi.

Konferansa konuşmacı olarak katılan özel davetliler arasında Almanya Şansölyesi Angela Merkel, Rusya Başbakanı Vladmir Putin, Endonezya Devlet Başkanı Susilo Bambang Yudhoyono, Finlandiya Devlet Başkanı Tarja Kaarina Halonen, İsviçre Devlet Başkanı Micheline Calmy-Rey, Tanzanya Devlet Başkanı Jakaya Mrisho Kikwete ve beş eski lider vardı.

ILO Genel Direktörünün küresel mali krizin kötü biçimde sonuçlanmasının ardından iş dünyasının aldığı durumu irdeler nitelikteki 'Yeni Bir Sosyal Adalet Çağı' başlıklı sarsıcı raporu üzerinde gerçekleşen üst düzey müzakereler neticesinde sosyal adalet olgusuna daha fazla odaklanma gereğinin vurgulanması belki de Konferansın en can alıcı noktasıydı.

Ayrıca 16 Haziran 2011 tarihinde dünya genelinde sayıları yüz milyonlar ile ifade edilen ev işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan standartları içeren ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı ile desteklenen 189 Sayılı 'Ev İşlerinde Çalışanlar için İnsan Onuruna Yakışır İş' Sözleşmesi kabul edildi.

Ote yandan Kuzey Afrika/Ortadoğu ve diğer bölgelerdeki genç işsizlik, küreselleşen ekonomi içerisinde istihdam ve sosyal adalet, insan onuruna yakışır iş olgusunun daha adil, daha çevreci ve sürdürülebilir bir küreselleşmedeki rolü ile yeni bir sosyal adalet çağı üzerinde gerçekleştirilen üst düzey dört adet panel görüşmesi de Konferansın gündeminde yer alan çarpıcı etkinliklerden birkaçı idi.

Konferansta ayrıca 'Dünya Çocuk İşçiliğe Hayır Günü' çerçevesinde uluslararası bir takım faaliyetler düzenlendi ve çocukların tehlikeli işlerde çalıştırılması konulu ILO raporunun lansmanı yapıldı.

'Sosyal Açıdan Kalkınma İçin Yeni Bir Yol' başlığı altında Güney-Güney ve Üç Taraflı İşbirliği konusunda gerçekleştirilen özel bir etkinlik ise Konferansa ilişkin vurgulanması gereken diğer bir önemli faaliyet olarak göze çarptı.

İşgal altındaki Arap topraklarındaki işçilerin durumuna ilişkin ILO raporunun müzakere edilmesi de Konferansın bir başka önemli gündemi idi.

Türkiye Ele Alındı

Standartların Uygulanması Komitesi bu yıl da Türkiye'yi 87 Sayılı Sözleşme çerçevesinde gündemine aldı. Çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın 87 Sayılı Sendikal Özgürlük ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin Sözleşmeye aykırı olması ve uygulamada görülen ihlaller nedeniyle Türkiye, yıllardır Standartların Uygulanması Komitesinin gündemine zaten alınmakta idi. Geçen yıl gerçekleştirilen Anayasa değişiklikleri Komiteyi tatmin etmedi ve Türkiye bu yıl da Komitede görüşüldü.

TÜRK-İŞ'in Komiteye ilettiği mesajında Anayasa değişikliğinin çalışma hayatı açısından ilerleme olarak kabul edilebileceği, ancak "hak grevi" ve kamuda çalışan işçi ve memur tanımları konusundaki TÜRK-İŞ taleplerinin Anayasada değişikliği öngören 5982 Sayılı Yasada yer almadığı kaydedildi.

Mesajda ayrıca 1983'te yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun geçen 30 yıl içerisinde uğradığı değişikliklere rağmen örgütlenme, toplu pazarlık ve grev süreçlerinde çalışma barışını tesis edecek nitelikte olmadığı vurgulandı. 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarda değişiklik yapılmasına ilişkin hazırlanan taslakların 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerine halen aykırı olduğu ve sendikalar tarafından kabul görmediği iletildi.

Sendikaya üye olanların işten çıkarılmaları nedeniyle örgütlenmenin neredeyse imkânsız hale geldiği, esnek çalışmanın, taşeronlaşmanın ve kayıt dışı istihdamın sendikasızlaştırmanın bir aracı olarak kullanıldığı ifade edildi. Standart Profil ve Accell işyerlerinde Petrol-İş ve Türk Metal sendikalarına üye olmaları nedeniyle işten çıkarılanlar 87 Sayılı Sözleşmenin ihlaline ve örgütlenmenin önündeki engellere örnek vakalar olarak gösterildi.

Öte yandan, işkolu barajının ülke demokrasisine katkıda bulunan güçlü ve büyük sendikaların varlığını teşvik ettiğinin, ancak çok yüksek olması nedeniyle örgütlenme hakkını engellediğinin altı çizildi. Daha önce Türkiye'de denenmiş ve başarısız olmuş modelleri tartışarak zaman kaybetmeden, sendikaların talep ettiği şekilde yüzde 10 işkolu barajının makul bir seviyeye düşürülmesi ve böylelikle örgütlü toplum ve güçlü sendikacılığın temellerinin atılması talep edildi. Türkiye'de örgütlenmeyi güçleştiren asıl barajın yüzde 50+1 işyeri barajı olduğu vurgulandı ve ülkede yüzde 10'un altında seyreden örgütlenme oranının artırılabilmesi için bu barajın kabul edilebilir bir düzeye çekilmesi istendi.

12 Haziran 2011 Genel Seçimlerinin ardından gerekli yasal değişikliklerin ivedilikle yapılmasının şart olduğu ve mevcut mevzuatı 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerine uyumlu hale getirmemek için Hükümetin artık hiçbir gerekçesinin kalmadığı ifade edildi. Bununla birlikte Hükümetten yapacaklarını bir takvime bağlayarak Komiteye kesin taahhütte bulunması istendi.

Görüşmelerin ardından Komite; Hükümetin, 87 sayılı sözleşmeye uyum sağlaması için 2821-2822 ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yapması gereken değişiklikleri henüz yapmadığını kaydetti. Özellikle Anayasa'da yer alan çalışma hayatına ilişkin değişiklikleri ve 1 Mayıs kutlamalarının barışçıl bir ortamda gerçekleştirilmiş olmasını olumlu bir gelişme olarak değerlendirdi. Sendika kurma özgürlüğünün temin edilmesini, örgütlenme hakkının kullanımına karşı şiddetten ve tehditten uzak bir ortam yaratılması için önlem alınmasını, temel kanunlarda yapılacak değişiklikler için müzakereye açık olunmasını istedi. Komite, 2821-2822 Sayılı Kanunlarda yapılacak değişiklikler için bir takvim verilememesinin ve 4688 sayılı kanuna ilişkin bir teklif hazırlanamamış olmasının üzüntüyle karşılandığını bildirdi. Komite, hükümetten, izlenebilmesi için net bir zaman çizelgesi ile birlikte eylem planı sunmasını istedi. Hükümetin ILO'nun devam eden teknik yardımını kullanmasını ve 2821, 2822 ve 4688 Sayılı Kanunlarda gerekli değişikliklerin hızlı bir şekilde yapılabilmesi için teknik yardımların en çok nasıl etkili olabileceğini ILO ile müzakere etmesini istedi. Uzmanlar Komitesinin gelecek Eylül ayında gerçekleştireceği bir sonraki toplantıya kadar dile getirilen konular hakkındaki tüm gelişmeleri ayrıntılı ve tam olarak sunmasını, ilgili tüm yasal metinleri bir sonraki raporunda iletmesini talep etti.

Kumlu'nun Konuşması

Konferansın 14. gününde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Mustafa Kumlu, Türkiye İşçi Delegesi olması vesilesiyle Genel Oturumuna hitaben yaptığı konuşmada, Japonya'da yaşanan yıkıcı deprem, tsunami ve nükleer felaket olmak üzere dünya üzerinde son bir yıl içinde meydana gelen birçok felaket nedeniyle yaşanan acıların yüreklerde hissedildiğini ifade etti.

Kumlu, yaşanan ekonomik ve sosyal krizin nedenlerini doğru ve ayrıntılı şekilde tespit ederek çözüm yolları öneren raporlar için Genel

Direktör Juan Somovia ve tüm ILO çalışanlarına teşekkür etti.

Genel Direktörün "Yeni Bir Sosyal Adalet Çağı" başlıklı raporunda tasvir ettiği geleceğin sendikal hareketin olduğu kadar tüm insanlığın da ortak hayali ve arzusu olduğunun altını çizdi. Sendikal hareket olarak verilen mücadelelerin temel amacının sosyal adaletin tüm dünyada egemen olmasını sağlamak ve raporda bahsedilen sosyal adalet çağını başta çalışanlar olmak üzere tüm insanlığa yaşatmak olduğunu vurguladı.

Kumlu ayrıca, söz konusu raporda yer alan kriz sonrası pek çok yapının ve anlayışın değiştiğini, ekonomik dengelerin değişmeye başladığını, G20'nin etkinlik kazandığını ve yönlendirici olduğunu vurgulayan ifadelere tamamen katıldığını söyledi. Ancak, söz edilen sosyal adalet çağının raporda kaydedildiği üzere zaten başlamış olduğu ifadesine katılmadığının da altını çizdi.

Kumlu, dünya genelinde var olan işsizlik, yoksulluk, sendikasızlaştırma, kayıt dışı ekonomi, taşeronlaşma, kötü çalışma koşulları gibi pek çok olumsuzluğun giderek artmasıyla, yeni dönemin sosyal adaletle bir arada kurgulanmasının gerçekçi olmadığını vurguladı.

Uluslararası sendikal hareketin kriz sonrası yapılanma konusundaki görüş ve taleplerini yüksek sesle dile getirmiş olmasına rağmen gidişatın değişmediğini ifade eden Kumlu, iş yapma kültürü ile kötü çalışma koşullarının kaldığı yerden, daha da kötüleşerek devam ettiğini, eşitsizliğin arttığını ve dolayısıyla örgütsüz toplumlar ile çalışan ancak mutsuz insanlar yaratıldığını vurguladı.

Önümüzdeki dönemde dünya genelindeki tüm hükümetlerin tek hedefinin iş ve istihdam yaratacak yatırımlar yapmak, yoksulluğu gidermek, sürdürülebilir kalkınma ve insan onuruna yakışır iş koşullarını tesis etmek olması gerektiği ifadesi konuşmanın diğer bir önemli kısmı idi.

Genel Başkan ayrıca, hükümetlerin bu hedeflere yönlendirilmesine katkıda bulunabilecek tek yapının Uluslararası Çalışma Örgütü olduğu ve Örgütün üç taraflı yapısı itibariyle bu yolda başarılı olmak için yeterli kapasiteye sahip olduğunu belirtti.

Kumlu Genel Direktörün "İşyerinde Eşitlik" başlıklı ikinci raporunun cinsiyetten ırka, inançtan siyasi düşünceye kadar hemen her konuda dünyada uygulanan ayrımcılığı ve eğilimleri; iyi yönde kaydedilen gelişmelere de yer vererek, ayrıntıları ile ortaya koyduğunu belirtti; Türkiye'nin, laik ve sosyal bir hukuk devleti olduğunun altını çizdi. TÜRK-İŞ'in şimdiye dek olduğu gibi gelecekte de ülkenin belirtilen değerlerinin koruyucusu olacağını vurguladı. TÜRK-İŞ'in özgürlüklerden ve devletin tüm vatandaşlarına eşit hizmet götürmesinden yana olacağını ifade etti.

Genel Başkan konuşmasında bir evvelki Uluslararası Çalışma Konferansında da değinmiş olduğu sorunların ülkede halen varlığını sürdürdüğünü, örneğin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sıkıntıların henüz giderilememiş olduğunu ifade etti. İş kazalarında yaşanan ölüm ve yaralanmaların önüne geçilebilmesi için mevzuatın gözden geçirilmesinin ve yeni düzenlemeler yapılmasının gerektiğini söyledi.

Ülkemizdeki kayıt dışı ekonominin, ILO ile sürdürülen çeşitli çalışmalara rağmen ciddiyetini koruyan bir sorun olduğunu kaydeden Kumlu, kayıt altında olmadan çalışan işçilerin koruma kapsamına alınması sendikalı olmalarının sağlanması, insan onuruna yakışır işe ilişkin koşulların temin edilmesi amacıyla Türkiye'nin kayıt dışı ile mücadele stratejisi hazırlaması gerektiğini belirtti.

Kayıt dışı ekonominin büyüklüğünün ve kayıt dışına karşı etkin bir mücadele yürütülmemesinin ülkedeki tüm sosyal güvenlik harcamalarının kayıt altında çalışanlara yüklenmesine neden olduğu vurgusu da konuşmada kayda geçen bir başka önemli nokta idi.

Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikal haklar konusunda karşılaştıkları sıkıntıların halen devam ettiğini kaydeden Kumlu, 12 Eylül 2010'da referandum ile kabul edilen Anayasa değişiklikleri sonucunda kamu çalışanlarına Toplu Sözleşme Hakkı tanındığını, ancak grev hakkının tanınmadığını iletti. Ayrıca, 4688 Sayılı Kanunun, yapılan değişiklikler sonrası Anayasa'ya uyumu için gerekli düzenlemelerin henüz yapılmadığı gibi, 87 ve 98 Sayılı ILO sözleşmelerine uyumunun da sağlanmadığının altını çizdi.





"Hükümetin İlk Adımlarından Biri Alın Terinin Hakkını Vermek Olmalıdır."

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 12 Haziran 2011 günü gerçekleştirilen milletvekili genel seçimleri ile ilgili 14 Haziran 2011günü bir açıklama yaptı. Açıklamada şunlara yer verildi"

"12 Haziran 2011 tarihinde yapılan milletvekili genel seçimlerinde oyların yüzde 50'ye varan bölümünü mevcut iktidar partisi almış ve yeniden tek başına Hükümet olma fırsatı elde etmiştir. Halkımız, CHP ve MHP'ye muhalefet görevini uygun görmüş, bağımsız adaylar ise sayılarını artırarak Meclis'e girme hakkı elde etmiştir.

Seçimlere katılım oranının yüzde 90'lara ulaşması ve kadın milletvekili oranındaki artış, demokrasimiz açısından önemli bir gelişme olmuştur.

TÜRK-İŞ, halkımızın demokratik tercihine saygı duymakta, seçim sonuçlarının ülkemiz için hayırlı olmasını dilemektedir.

TÜRK-İŞ, liderlerin seçim meydanlarında sergiledikleri sert ve kırıcı üslubun geride bırakılmasını istemekte, TBMM'de grup kuracak olan siyasi partilerin ülkemizin temel sorunları etrafında diyalog kültürünü öne çıkararak bir araya gelmelerini zaruri bulmaktadır.

TÜRK-İŞ, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın seçim sonuçlarının alınmasından sonra yaptığı konuşmayı önemli bulmakta, başta Anayasa değişikliği olmak üzere Hükümetin atacağı adımların bu konuşmanın içeriğine uygun olarak gerçekleştirilmesini beklemektedir.

TÜRK-İŞ, yeni parlamento ile 61. Cumhuriyet Hükümeti'den emeğin en yüce değer olduğu gerçeğinden hareketle, insan onuruna yakışır iş ve yaşam yaklaşımının atılacak her adımda gözetilmesini; çalışanların hak ve çıkarlarını koruyarak geliştirilmesini; insan odaklı politikalara ağırlık verilmesini; işsizlik ve yoksulluk sorununun çözümünde katedilecek mesafelerin, Türkiye'nin sosyal sorunlarının çözümünde temel oluşturduğunun bilinmesini ve var olan temel sorunların çözümünün daha çok örgütlenme ve demokratikleşmeden geçtiğinin fark edilmesini istemektedir.

TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalara üye 230 bin işçi ve ailesi kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanmasını beklemektedir.

TÜRK-İŞ, düşük ücretlerin iyileştirilmesi, ücretlerin enflasyona yenik düşürülmemesi, refahtan pay alınması ve vergi kayıplarının giderilmesi yönündeki taleplerinin daha fazla geciktirilmeden ivedilikle gündeme alınmasını istemektedir. TÜRK-İŞ, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın balkon konuşmasında yer alan 'sosyal kesimlerin taleplerine bu dönemde çok daha fazla karşılık üreteceğiz' şeklindeki sözlerini hatırlatmakta ve Hükümeti, yeni dönemin ilk icraatlarından biri olarak kamu işçilerinin alın terinin karşılığını vermeye çağırmaktadır."



25. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası Yapıldı

Kumlu: "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılmamasını, iş sağlığı hizmetlerinin işçi sayısı ve işletme büyüklüğü ne olursa olsun, tüm işyerlerine yaygınlaştırılmasını talep ediyoruz."

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde, her yıl 4-10 Mayıs tarihleri arasında kutlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası"nın 25.'si 4-6 Mayıs 2011 tarihleri arasında Kayseri'de bir dizi etkinlik ile gerçekleştirildi.

"İş kazalarının önlenmesi için zihniyetin değişmesi gerekiyor"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in açılışını yaptığı hafta kapsamında, Türkiye'de bu alanda gerçekleştirilen en kapsamlı projelerden biri olan "Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi" (ISGIP), katılımcılara anlatıldı. Programda konuşan Bakan Dinçer, 2009 yılı SGK istatistiklerini de açıkladı. Türkiye'de 1 milyon 210 bin 308 işyerinin faaliyet gösterdiğini hatırlatan Dinçer, "Bu işyerlerinde 9 milyon 30 bin 202 işçi istihdam edilmiştir. Ayrıca bu işyerlerinde 64 bin 316 iş kazası, 429 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bu iş kazalarının bin 171'i ölümle sonuçlanmıştır. Bu rakamlara göre Türkiye'de günde yaklaşık 176 iş kazası olmakta, 3 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte ve 5 kişi iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir. İş kazalarının yüzde 80'i de KOBİ'lerde gerçekleşiyor. Zihniyetin değişmesi gerekir. İşverenler iş kazalarını bir maliyet anlamında veya karlılığı azaltan bir faktör olarak görmemeli. Eğer uzun vadede çıkacak sorun için bugünden önlem almazsak insan hayatından daha önemli bir maliyet olamaz" diye konuştu.

"Müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu çıkarılmalıdır."

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ise konuşmasında, "Bakanlığımız tarafından 2003 yılında hazırlanan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi başlıklı raporun hazırlandığı yıldan bu yana iş sağlığı ve güvenliği daire başkanlığı genel müdürlüğe dönüştürülmüş, AB'ye uyum çalışmaları çerçevesinde 30'dan fazla AB direktifi yönetmelik olarak ulusal mevzuata kazandırılmış, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuş, İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunu'nun çıkarılması yönünde çalışmalar yapılmış, haftalar ve bölgesel konferanslar düzenlenmiş, ancak Bakanlığın bu yoğun faaliyetlerine rağmen, mevzuatımızdaki dağınıklık giderilememiş, kapsam sorunu devam etmiştir. Mevzuatın sorunlu olduğu bir yapıda, maalesef uygulama sağlıklı, iş denetimi de etkin olamamıştır" dedi.

Kumlu konuşmasına şu yönde devam etti, "Son yıllarda Davutpaşa'da, Tuzla tersanelerinde, Bursa'nın Mustafakemalpaşa, Balıkesir'in Dursunbey ilçelerinde, Zonguldak'ın Karadon maden ocaklarında, Ankara'da OSTİM ve İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde meydana gelen iş kazalarında ve patlamalarda onlarca işçimiz hayatını kaybetmiş, onlarcası sakatlanmıştır.

SGK istatistikleri de bu alandaki olumsuz tablonun somut bir göstergesidir. 2009 yılı SGK verilerine göre, 64.316 iş kazası ve 429 meslek hastalığı olgusu meydana gelmiş, bunların 1.171'i ölümle sonuçlanmıştır. Ülkemizde SGK tarafından tutulan istatistikler sadece sigortalı işçilerle sınırlıdır. SGK verilerinin sadece sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 9 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 22.5 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye'de iş kazaları bütün işkollarında yaygın olarak görülmektedir, ancak diğer işkollarıyla karşılaştırıldığında inşaat, metal ve maden işkollarında kaza sayısı, kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, ölüm ve yaralanma oranı çok yüksektir. Madencilik, metal ve inşaat işkollarının iş kazaları açısından adeta yarış halinde olduğu söylenebilir. 2009 yılında inşaatta 156, madende 19 ve metal işkolunda 32 işçi hayatını kaybederken, 781 kişi ile en yüksek ölümlü iş kazası sayısının 'bilinmeyen' kategorisinde görülmesi SGK verilerindeki ciddi eksikliği ortaya koymaktadır.

İş kazalarının dağılımı işletme büyüklüğüne göre incelendiğinde, 2009 yılında meydana gelen 64.316 iş kazasının 40.671'i 1-49 işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleştiği görülmektedir. İşyeri büyüklüğü 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşen iş kazaları oran olarak yüzde 63'e karşılık gelmektedir. Burada mevzuatın en önemli eksikliği, iş sağlığı ve güvenliği açısından KOBİ'lerde çalışan ve toplam istihdamın yaklaşık yüzde 60'ını oluşturan işçileri kapsam dışı bırakmasıdır. Başka bir ifadeyle, KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu bulunmamaktadır, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı da çalıştırılmamaktadır. Biz TÜRK-İŞ olarak KOBİ'lerde işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulmasının zorunlu olmasını istiyoruz.

Diğer yandan, 429 meslek hastalığı vakası ülkemiz için çok düşük bir sayıdır. Meslek hastalıkları vaka sayılarının düşük çıkmasının nedeni meslek hastalığı olgularının saptanamamasıdır. Başka bir ifadeyle, meslek hastalıklarının varlığı, yaygınlığı gibi konularda Türkiye'de yeterli veriler bulunmamaktadır. Oysa gelişmiş ülkelerde, örneğin ABD'de 400 bin dolayında meslek hastalığı olgusunun rapor edildiği bilinmektedir. Çalışan sayısına göre, yılda her bin işçi için 4 ile12 arasında yeni meslek hastalığı vakası beklendiği dikkate alınırsa ve 2009 yılında sadece 9 milyon SGK'lı çalışan üzerinden bir hesaplama yapılacak olunursa, Türkiye'de 36 bin ile 108 bin arasında yeni meslek hastalığı vakası olması gerekmektedir. Türkiye'de meslek hastalıklarında en büyük sorun, var olan meslek hastalıklarının ortaya çıkarılamaması, istatistiklerin düzenli tutulmaması ve meslek hastalıklarının tedavilerinin yapılamamasıdır. Bu alanda bir diğer sorun, meslek hastanelerinin sayısının yetersiz olması ve hastanelerin işlevlerini gitgide kaybetmeleridir.

Dünyada en fazla iş kazası olan ülkeler arasında Türkiye üçüncü sırada yer alırken, AB ülkeleri arasında ölümlü iş kazaları açısından ilk sırada yer almaktadır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği tablosunun olumsuz olmasının nedeni, bu alanda ciddi önlemlerin alınmamasıdır. Diğer bir deyişle, iş sağlığı ve güvenliği politikalarıyla stratejilerinin sosyal tarafların katılımlarıyla etkin bir biçimde uygulanmamasıdır. Belirtmek gerekir ki, ülkemizdeki kayıt dışılık, örgütsüzlük, taşeronlaştırma, sigortasız ve kaçak işçi çalıştırma iş kazalarını ürkütücü boyutlara taşımaktadır. Ulusal mevzuattaki boşluk ve işyerlerinin etkin denetlenmemesi de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bugünkü olumsuz tabloyu ortaya çıkaran faktörler olarak sıralanabilmektedir.

Denilebilir ki, küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan ise, iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlarımız, maalesef iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı işyerlerinde çalışmaya zorlanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki bu olumsuz tablo, ölüm, yaralanma, meslek hastalığı, cezalar, verimlilik, sosyal güvenlik harcamaları boyutlarıyla başta işçiler olmak üzere işverenleri ve devleti de olumsuz etkilemektedir.

İşçiler ve çalışanlar açısından iş kazalarının ve meslek hastalıklarının maliyeti; işçilerin ve çalışanların sağlıklarının bozulması, hayatlarını kaybetmeleri, ücret kaybıdır. İşveren açısından maliyetler; üretimde düşüş, verimsizlik, nitelikli işgücü kaybı, kalitede düşüş ve tazminat

ödemeleri olarak sıralanabilmektedir. SGK açısından meslek hastalıklarının maliyeti ise sağlık yardımları, geçici-kalıcı iş göremezlik giderleri, prim kayıpları ve hak sahiplerine yapılan yardımlardır. Öte yandan ulusal ekonomi de, yetişmiş nitelikli insan gücünün yanı sıra üretim ve kalite kaybına uğramaktadır."

TÜRK-İŞ'in faaliyetlerini de değerlendiren Kumlu konuşmasına şu sözlerle devam etti:

"TÜRK-İŞ olarak bu tabloya her platformda işaret ettik, raporlar hazırladık, bu alandaki son raporu, tek gündem maddesi olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun görüşüldüğü Üçlü Danışma Kurulu'na sunduk. Biz, 4857 Sayılı İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir mevzuat değil, gelişkin ülke örneklerinde olduğu gibi müstakil bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun en kısa zamanda çıkarılmasını savunuyoruz. Biz ILO sözleşmelerinin onaylanmasını, mevzuata yansıtılmasını, etkin biçimde uygulanmasını istiyoruz. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılmamasını, iş sağlığı hizmetlerinin işçi sayısı ve işletme büyüklüğü ne olursa olsun, tüm işyerlerine, kamu-özel tüm çalışanlara yaygınlaştırılmasını talep ediyoruz.

TÜRK-İŞ olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunu eğitim seminerlerinde işliyor, Çalışma Bakanlığımızın birimleriyle, meslek birlikleri ve odalar ile ortak eğitimler, sempozyumlar düzenliyor, kitaplar yayımlıyoruz. Geçen yıl İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin Artırılması Projesi'ni 10 ilde ÇASGEM'le birlikte hayata geçirdik. Bu yıl 8 ilde genel iş sağlığı ve güvenliği, 4 ilde kadın işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği, 7 ilde ise ilk defa iş sağlığı ve güvenliği kurullarında görev yapan işçi temsilcilerimize yönelik iş sağlığı ve güvenliği seminerleri yapıyoruz. Yine bu yıl ÇASGEM'le birlikte 10 ilde kadın işçilerimize yönelik iş sağlığı ve iş stresi konulu eğitim seminerlerini gerçekleştiriyoruz.

Denilebilir ki, küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan ise, iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlarımız, maalesef iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı işyerlerinde çalışmaya zorlanmaktadır.

Ancak bunların yeterli olduğu söylenemez. Başta devlet olmak üzere, sosyal taraflar, ilgili meslek birlikleri ve odalar olarak birlikte çalışmalıyız. Sağlıklı ve güvenlikli çalışma koşullarının sağlanması, iş kalitesinin artırılması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların ortadan kaldırılması sadece yasal düzenlemelerle mümkün olamamaktadır.

Biz, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'ni aynı zamanda bir sosyal diyalog aracı, uzlaşma kültürünün yaratılması gereken bir araç olarak görüyoruz. Konsey'de kabul edilen 2006-2008 Politika Belgesi'nde yer alan hedeflere maalesef ulaşamadık. Son Konsey toplantısında kabul edilen 2009-2013 Eylem Planı'ndaki hedeflere ulaşmak için hep birlikte gayret göstermeliyiz. Hedeflere ulaşılmasında küresel kriz, ekonomik kriz ya da işçi maliyetleri gibi gerekçelerle engel olunmamalıdır. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği uluslar arası belgelerde yer aldığı gibi bir insan hakkıdır.

Elbette çalışanların sağlığına önem vermeliyiz, koruyucu sağlık hizmetlerini yaygınlaştırmalıyız, planlı ve sistemli çalışmalıyız, eğitime önem vermeliyiz, yasaları günün koşullarına göre yenilemeliyiz, teknolojik uyumu sağlamalıyız. Yasal düzenlemelerin yanında başta işçi ve işveren kesimi olmak üzere, toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması hayati bir önem taşımaktadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir. Bu çerçevede, sosyal tarafların, inşaat işkolunda Yol-İş Sendikasıyla İNTES'in, metal işkolunda Türk Metal Sendikasıyla MESS'in, çimento işkolunda Çimse-İş Sendikasıyla çimento işvereninin iş sağlığı ve güvenliği alanında sürdürdüğü örnek çalışmalar sendikalarımızın katılımıyla diğer işkollarında yaygınlaştırılmalıdır. Biz konfederasyon olarak bu çalışmaları teşvik ediyoruz."

Konuşmaların ardından, 2008 yılında Güney Kore'de düzenlenen 18. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde imzalanan Seul Bildirisi'ni desteklemesi için iş sağlığı ve güvenliği alanında önleme kültürünün geliştirilmesi konulu Kayseri Bildirisi imzalandı.

ILO, ISSA ve KOSHA temsilciliğinin şahitliğinde, TÜRK-İŞ, Hak-İş, Kamu-Sen, Memur-Sen, TİSK, TÜSİAD, MÜSİAD, TOBB, TUSKON, TÜRKONFED ve ASKON temsilcileri tarafından Kayseri Bildirisi'ne imza konuldu.



TÜRK-İŞ İlköğretim Okulu Törenle Açıldı

Kumlu: "Türkiye'nin çeşitli illerinde otuzun üzerinde okul yaptık, eğitime katkı sağladık. Bundan gurur duyuyoruz."

Adapazarı Şeker Mahallesi'nde "Eğitime Yüzde Yüz Destek Kampanyası" kapsamında yaptırılan TÜRK-IŞ İlköğretim Okulu düzenlenen bir törenle hizmete açıldı. İl Özel İdaresi tarafından TÜRK-İŞ'in katkılarıyla yaptırılan TÜRK-İŞ İlköğretim Okulu'nun açılış törenine Devlet Bakanı Hayati Yazıcı, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Vali Mustafa Büyük, Sakarya Milletvekilleri, daire müdürleri ve öğrenciler katıldı.

Törende açılış konuşmasını Genel Mali Sekreter Ergün Atalay yaptı. Atalay, TÜRK-İŞ olarak böylesi bir okulu Sakarya'ya kazandırmaktan büyük gurur duyduklarını kaydetti.

Daha sonra söz alan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, "TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar, Türkiye'nin çeşitli illerinde otuzun üzerinde okul yaptı. Eğitime katkı sağladık. Ama biz TÜRK-İŞ olarak ilk defa Sakarya'da bu okulu yaptık. Yaşadığımız büyük depremin ardından ciddi bir okul eksiği ortaya çıkan Sakarya'da bu okulu yaptırmak bizim için ayrı bir gurur kaynağı. Bu okul Türk işçisinin eğitime bir armağanıdır. Bu okulun parası, bu talebelenin babaların aidatları ile oldu. Bu parayı biz vermedik. Bu nedenle çocuklarımızın babalarına teşekkür ediyorum" dedi.

Görevi gereği çeşitli törenlere katıldığını belirten Bakan Hayati Yazıcı, eğitimle ilgili törenlerde heyecanlandığını kaydederek: "Eğitimsizlik yoksulluğun, yolsuzluğun en temel etkeni. İşte bunu fark eden, bunu önemseyen hükümetimiz gerçekten bütçe ödemelerinde en fazla payı eğitime tahsis ediyor. Eğitime yatırım, geleceğe yatırım demektir. Eğitimin kaliteli olması Türkiye'nin geleceğini yönetecek kadroların donanımlı olması demektir. Bu çerçevede bir dizi projeyi, sivil toplum kuruluşları, sendikalarımızla ve iş dünyasıyla birlikte hayata geçiriyoruz" dedi.

Konuşmaların ardından Devlet Bakanı Hayati Yazıcı, Vali Mustafa Büyük, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Milletvekilleri ve törene katılan protokol üyeleri toplu bir şekilde açılış kurdelesini kestiler.





İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri Devam Ediyor

Gök: "Türkiye'de ve dünyada başta emek sömürüsü olmak üzere, her alanda sömürü düzeni yaşanmaktadır."

TÜRK-İŞ 2011 yılı dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerlerine 20-21 Nisan 2011 tarihleri arasında Adana'da gerçekleştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında Görev Yapan İşçi Temsilcileri Eğitimi Seminerinin ardından Adapazarı semineri ile devam edildi. Adapazarı'nda, 3-4 Mayıs 2011 tarihleri arasında Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Semineri düzenlendi.

Demiryol İş Sendikası konferans salonunda düzenlenen seminere, Sendikalarımızın üyeleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında görev yapan işçi temsilcilerinin katıldı. TÜRK-İŞ Sakarya İl Temsilcisi Cemal Yaman, iş sağlığı ve güvenliğinin, çalışma hayatının en temel konularından biri olduğunu kaydederek. "Gereken önem verilmediğinde bu alandaki sorunlar kendini çevre kirliliği, hastalıklar, sakat kalmalar ve ölümler şeklinde göstermektedir" dedi. Ote yandan 12 Haziran seçimleri için de konuşan Yaman, üye sayılarının 2,5 milyondan 750 bine düştüğünü belirterek, "Bu bizim ayıbımız değil. Orgütlenmeyi engelleyen, kötü bir şeymiş gibi gösterenlerin suçu. Hak aramayı suç sayanların suçu. Bunun hesabını 12 Haziran'da soracağız. İnşallah 12 Haziran'da bu işin mutfağında olanları oradan çıkartacağız. İşçilerin oyu partilerin taşeronlaşma gibi konularda yürüttükleri politikalara göre şekillenecektir" diye konuştu.

Seminerlere, Adapazarı'nın ardından 23-24 Mayıs 2011 tarihleri arasında Şanlıurfa'da düzenlenen Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Semineri ile devam edildi. TÜRK-İŞ Şanlıurfa il Temsilcisi ve Tes-İş Sendikası Şube Başkanı Ramazan Düzme burada yaptığı açılış konulmasında iş sağlığı ve güvenliğinin işçi için öncelikli konulardan birisi olduğunun altını çizerek. "Ülkemizin temel sorunu işsizlik, yoksulluk ve gelir dağılımdaki adaletsizliktir. Devletin resmi rakamlarına göre, en yoksul ile en zengin arasında 8,5 kat gelir farkı vardır. Türkiye'de zengin kesim Avrupa Birliği düzeyinde yaşam sürerken en yoksul kesim Afrika düzeyinde yaşam mücadelesi vermektedir. Bu olumsuz tablonun bu şekilde sürmesi mümkün değildir. İşini, ekmeğini koruma mücadelesi veren çalışanların, iş bulma arayışı


Şanlıurfa

içinde olan işsizlerin umudu daha fazla istismar edilmemelidir" dedi.

Diyarbakır'da, 26-27 Mayıs 2011 tarihleri arasında düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında Görev Yapan İşçi Temsilcileri Eğitim Seminerinde konuşan TÜRK-İŞ 7. Bölge Temsilcisi Bahri Zülküf Karakoç ülkenin sorunlarının aşılması için eğitimin önemli olduğunu belirterek, sendikalar olarak eğitime ağırlık verilmesi gerektiğini söyledi. Emeği ile geçinen insanların sağlığının çok önemli olduğunu vurgulayan Karakoç, "Ne yazık ki iş sağlığı güvenliği konusunda belki de dünya sıralamalarında en son sıradayız. İş sağlığı ve güvenliğini sağlanabilmesinin en iyi yolu kayıt dışının önüne geçilmesi ve örgütlü topluma geçilmesidir. Sendikalaşmanın önündeki engelleri aşsalar ve bütün işyerlerimize sendikalar girse kayıt dışılık bitecektir" diye konuştu.

20-21 Haziran 2011 tarihleri arasında Ağrı'da düzenlenen Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerı Ağrı Şeker Fabrikası salonunda yapıldı. Seminere TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, TÜRK-İŞ Samsun 6. Bölge Temsilcisi İsmail Ekşioğlu, TÜRK-İŞ İl Temsilcisi Agit Arslan ve sendika üyeleri katıldı. Seminerin açılış konuşmasını TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök yaptı. Türkiye'de 2008 yılında 72 bin iş kazası meydana geldiğini belirten İsa Gök, bu iş kazalarının 866'sının ölümle sonuçlandığını kaydetti. "İş kazalarında ve meslek hastalıklarında dünyada birinci sıradayız. Maliyetlerin düşürüldüğü ilk alan iş güvenliği alanıdır. Çalışanlar iş güvenliği olmayan çalışma şartlarında çalıştırılmakta ve kaza riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadırlar" dedi.

Muş Şeker Fabrikası lokalinde 23-24 Haziran 2011 tarihleri arasında düzenlenen Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerine, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Şeker-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri Fevzi Şengül, TÜRK-İŞ Erzurum Bölge Temsilcisi Orhan Gözgeç, Diyarbakır Bölge Temsilcisi Bahri Zülküf Karakoç, Muş İl Temsilcisi ve Şeker-İş Sendikası Şube Başkanı Fikret Sancar ile Konfederasyonumuza bağlı sendika temsilcileri ve üyeler katıldı.

Seminerin açılış konuşmasını yapan Muş İl Temsilcisi Fikret Sancar, dünyada meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıları ve buna bağlı meydana gelen ölümlerle maddi kayıplara dikkat çekti. TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök ise, taşeron işçiliği, alt işveren sorunları, özelleştirmeler ve beklemekte olan kamu toplu sözleşmeleri hakkında bilgiler verdi.


Diyarbakır



Ağrı

Gök, "İşverenler, taşeron işçiliğin daha da kuralsızlaştırılmasını istemektedir. Çalışma Bakanlığı buna uygun düzenleme yapmıştır. Bu durum girişimlerimizle engellenmiştir. İşverenler özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisinin verilmesini istemektedir. Düzenleme bir gece yarısı operasyonu ile meclisten geçirilip Cumhurbaşkanlığına gönderilmiştir. Cumhurbaşkanlığından veto talebimiz olmuştur. Bu talep karşılığını bulmuş, buna rağmen Bakanlığın tutumu devam etmiş, ancak girişimlerimizle engellenmiştir. İşverenler esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasını istemiştir. Düzenleme Torba Yasa Tasarısına konmuştur. Girişimlerimiz sonucu tekriri müzakere ile geri çekilmiştir. İşverenler deneme süresinin iki aydan dört aya çıkarılmasını istemiştir, düzenleme torba yasa tasarısına konmuştur. Girişimlerimiz sonucu tekriri müzakere ile geri çekilmiştir. İşverenler Turizm sektöründe denkleştirme süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılmasını istemiştir. Düzenleme Torba Yasa'ya konmuştur. Girişimlerimiz sonucu tekriri müzakere ile geri çekilmiştir. Ekonomik olarak zayıf durumda olanların korunması ilkesinin çiğnendiği bu yapıya, torba yasalara TÜRK-İŞ itiraz etmektedir" dedi.

Konuşmaların ardında Gazi Üniversitesi'nde öğretim üyesi Doç. Dr. Aydın Başbuğ'un "Ödünç İşçilik ve Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorunlar ve İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı tebliği ile eğitimlere devam edildi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerlerinde şu konular işlendi: Doç. Dr. Ali Naci Yıldız "Sağlık, Sağlık Hakkı-İş ve Sağlık İlişkisi-İş Sağlığı Temel Kavramlar-İş Sağlığı Uygulama İlkeleri-Türkiye'de ve Dünyada İş Sağlığının Durumu-Meslek Hastalıkları Genel Kavramlar-İşyeri Ortam Faktörleri ve Korunma Yöntemleri Temel Bilgileri-Yetişkin Eğitiminin Temel Prensipleri-İletişim Becerileri-İşyerlerinde Sağlığı Geliştirici Uygulama Ornekleri-Çalışma Hayatında Kadın-İş Sağlığı ve Üreme Sağlığı", Doç. Dr. Aydın Başbuğ "Ödünç İşçilik ve Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorunlar ve İş Sağlığı ve Güvenliği", Özcan Karabulut "İş Sağlığı ve Güvenliğine Sendikal Yaklaşım-TÜRK-İŞ'in Uygulamaları-İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Onemi ve Çalışma Şekli", Celal Tozan "SGK Uygulamalarında İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları", Enis Bağdadioğlu "Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler", Hülya Uzuner "Çalışma Hayatında Kadın İşçilerin Sorunları ve TÜRK-İŞ'in Çalışmaları", Kadir Tomas "İş Güvenliği-KKD, Makine Koruyucuları, Güvenlik İşaretleri vb.-İş Kazalarından Korunma-Kadın İşçilere İlişkin Mevzuat."



Muş

Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Kurulu



Akçul: "Bütün farklılıkları işçi kimliğinde eriten, yüzü işçi sınıfına dönük bir sendikacılık anlayışı içinde olacağız."

Türkiye Maden-İş Sendikası 9. Olağan Genel Kurulu 14-15 Mayıs 2011 günlerinde Ankara'da yapıldı. Genel Kurulda divan başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve Türkiye Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Ağar seçildi. Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı İsmail Arslan'ın aday olmadığı genel kurulda genel başkanlık görevine Nurettin Akçul getirildi.

Akçul, Genel Başkan seçildikten sonra yaptığı konuşmada şunları söyledi:

"Maden işçisinin adı iş kazalarıyla, ölümlerle anılmasın artık diye çalışacağız. Yeraltının karanlığındaki madencinin yüzünü güldürmek için çalışacağız. Hak ettiği ücreti alsın diye çalışacağız. Özelleştirmeye kaçınılmaz deyip teslim olmayacağız. Sizlerle birlikte, sizden aldığımız güçle mücadele edeceğiz. Taşeron sistemine karşı, demokratik ve siyasal mücadelemizi vereceğiz. Sendikal örgütlenme için imkanlarımızı seferber edeceğiz. Bütün maden işçilerini sendikamız çatısı altında örgütlemek için çalışacağız. Sendikal demokrasiyi işleteceğiz. Birlik ve dayanışma şiarımız olacak. Sevgi, saygı, işbirliği sendikal harcımız olacak. Kavgacı olmayacağız ama uzlaşma adına teslimiyet içinde asla olmayacağız. Üyesinin hakkını aramada kararlı, mücadeleci bir sendikacılık anlayışı içinde olacağız. Bütün farklılıkları işçi kimliğinde eriten, yüzü işçi sınıfına, maden emekçisine dönük bir sendikacılık anlayışı içinde olacağız. Siyasetimiz maden işçisinin, işçi sınıfının, halkımızın çıkarları doğrultusunda bir siyaset olacak. Bunun bilinci ve inancı içinde olacağız."

Genel Kurul sonunda Türkiye Maden-İş Sendikamızın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:

Genel Başkan	:	**Nurettin Akçul**
Genel Başkan Yardımcısı	:	**Mahir Yiğit**
Genel Sekreter	:	**Vedat Ünal**
Genel Mali Sekreter	:	**Durmuş Düzgün**
Genel Teşk. Sekreteri	:	**Hasan Hüseyin Yıldız**
Toplu Söz. ve Mev. Sekreteri	:	**Hasan Hüseyin Gürbüz**
Genel Eğitim ve Araş. Sek.	:	**Ahmet Çümen**

Türkiye Yol-İş Sendikası Genel Kurulu



Ağar: "Çalışanların geleceğe güvenle bakamadığı, işsiz kalma korkusu yaşadığı bir ülkede, sağlıklı bir toplumsal yapıdan söz etmek mümkün değildir."

Türkiye Yol-İş Sendikası 9. Olağan Genel Kurulu 21-22 Mayıs 2011 günlerinde Ankara'da yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı Bedrettin Kaykaç seçildi.

Kumlu Genel kurulda yaptığı konuşmada, "Kazanılmış haklardan vazgeçmeme, saldırılara karşı direnme geleneği, Yol-İş'i var eden geleneklerin başında gelmektedir. Sizler, bunun son örneğini Torba Yasaya karşı gösterdiğiniz dirençle verdiniz. Çabalarımız sonucunda ilgili madde sendikamızın isteğine uygun olarak değiştirildi.

Genel Kurulun açış konuşmasını yapan Genel Başkan Ramazan Ağar ise şunları söyledi: "Biz bir Torba Kanun deneyimi yaşadık. Yasadaki maddelerden biri, İl Özel İdarelerinde norm kadro fazlasının; Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğüne devriydi. Sendikamızı ciddi biçimde ilgilendiren bu hükme karşı; üyelerimizin hak ve çıkarlarını korumak üzere yoğun bir faaliyete başladık.

Kurum faaliyetlerinin önemini ilgili herkese ve kamuoyuna anlatmaya çalıştık. Çabalarımız sonucunda Başbakanın talimatı ile yasa maddesinin ilgili hükmünün değiştirilmesini sağlayabildik. Değişikliğe göre, ihtiyaç fazlası işçi varsa Karayolları Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatına gönderilecektir ibaresinin konulmasını sağladık. Bizim talebimiz; İl Özel İdaresi çalışanları ile ilgili hükmün yasa maddesinden tümü ile çıkartılmasıydı. Yol-İş Sendikası olarak Torba Kanun sürecinde yaşanan diyalog eksikliğinin toplumsal huzursuzluğa, gerilimlere hatta çatışmalara yol açtığını belirtmek isteriz."

Genel Kurul sonunda Türkiye Yol-İş Sendikamızın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:

Genel Başkan	:	**Ramazan Ağar**
Genel Başkan Yardımcısı	:	**İsmet Tan**
Genel Başkan Yardımcısı	:	**Bekir Avcı**
Genel Sekreter	:	**Tevfik Özçelik**
Genel Mali Sekreter	:	**Yusuf Doğan**
Genel Teşk. Sekreteri	:	**Mehmet Yolasığmazoğlu**
Genel Eğitim Sekreteri	:	**Ahmet Kılıç**
Genel Mevzuat Sekreteri	:	**Recep Karakaşlı**

Dokgemi-İş Sendikası Genel Kurulu



Nalbantoğlu: "Dünyada halen yaşanmakta olan ekonomik kriz en çok gemi inşa sektörünü vurdu. Üyelerimizin büyük bölümünü kaybettik."

Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası'nın (Dokgemi-İş) 37. Olağan Genel Kurulu 21-22 Mayıs 2011 günlerinde İstanbul Tuzla'da bulunan Piri Reis Üniversitesi'nde yapıldı. Genel Kurulda divan başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, yardımcılıklarına TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak ve Ali Güven seçildi.

Genel Kurulun açılış konuşmasını yapan Dokgemi-İş Sendikası Genel Başkanı H.Necip Nalbantoğlu şöyle konuştu:

"Bizim yönetimde olduğumuz dört senelik dönem içerisinde inişleri çıkışları bir arada yaşadık. Bir yandan gemi inşa sektörünün en parlak dönemlerini yaşadığı yılların güzelliğini yaşadık. Aynı zamanda hiç istemediğimiz iş kazalarını da bu süreçte yaşadık. Üzüntülü günlerdi onlar hepimiz için. İnanın buralarda dolaşırken bir ambulans sesi duyduğumda elimin ayağımın tutmadığı dönemler olmuştu. Tabii o zamanlar 40 bin kişi çalışıyordu. 2009-2010 sürecinde maalesef her 5 arkadaşımızdan 4'ü şimdi sektörde çalışmıyor. 2009 yılı bizim için hüsran oldu. Dünyada halen yaşanmakta olan ekonomik kriz patlak verdi. Kapanan tersaneler oldu, iflas edenler oldu. Üç sene önce bana şu tersane kapatılacak dense, 'yapmayın, bu kadar da abartmayın' derdim. Ama maalesef birçok tersanemiz şu anda kayyumda. Sektörümüzde çalışanlar 40 binlerle ifade edilirken, 2007 yılında üye yaptığımız işçilerin neredeyse tamamı işten çıkarıldı ve 7-8 binlere kadar geriledik. Biz tersanelerin sendikası olarak, devletten bize para verin demiyoruz. Desek de Başbakan vermez zaten. Başka şeyler isteyelim, sıcak para istemeyelim. Genel anlamda tersaneler yavaş yavaş ayağa kalkmanın mücadelesi içindeler. Eğer devletimiz bize el uzatmazsa daha kötü durumlara düşebiliriz."

Genel Kurul sonunda Dokgemi-İş Sendikamızın yeni Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:

Genel Başkan : **H. Necip Nalbantoğlu**
Genel Başkan Yardımcısı : **Ayhan Demirbozan**
Genel Başkan Yardımcısı : **İsmail Hakkı Erbaş**



TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay:

"Küresel ekonominin dayattığı ve tetiklediği eşitsizlikler ve sorunlar karşısında sendikal örgütlenme ve sendikal mücadele öncelikli konudur."

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önünde önemli engeller bulunuyor. 2010 yılı itibariyle ülke nüfusu 71,3 milyon ve istihdam edilen sayısı 22,6 milyon kişi. İstihdam edilenlerin yüzde 61'ini oluşturan 13,8 milyon kişi ücretli ve yevmiyeli. Ancak toplu iş sözleşmesinden faydalanabilenlerin sayısı sadece 843 bin kişi ile sınırlı. Bunların ağırlıklı bir bölümü de kamu kesiminde.

Oysa ki modern toplum örgütlü toplumdur. Toplumu oluşturan farklı her sosyal kesim veya her vatandaş, içinde bulunduğu meseleler için düşündüğü çözüm yollarını örgütlü olarak ortaya koyma hakkına sahiptir. Modern toplumun kurumları içerisinde sendikalar ekonomik ve sosyal değişmenin en önemli aktörlerinden birisi olarak görev üstlenmişlerdir.

Demokrasinin temelini örgütlü toplum olmak oluşturmaktadır.

Tarihsel perspektiften bakıldığında, ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasal yapısının zaman içinde değiştiği ve yeniden şekillendiği görülecektir.

Sendikaların ortaya çıkması kapitalist üretim ilişkileri ile mümkün olmuştur. Ancak bu üretim tarzı bazı meseleleri de beraberinde getirmiştir. Sermaye kesiminin daha fazla kar etmek için getirdiği düzenlemeler, yoksullaşma, düşük ücret, işsizlik gibi çalışma ve yaşama koşullarında insani değerleri aşındıran, toplumu tahrip eden olumsuzluklara yol açmıştır.

Sendikaların etkinliği bu süreçte önem kazanmıştır. Sendikalar, işçilerin hak ve özgürlüklerini, ekonomik menfaatlerini geliştirme ve koruma ya da diğer bir ifadeyle işçinin emeğini ve ekmeğini savunma örgütü olmuştur.

Geçmiş dönemlerde başarıya ulaşan sendikalar, devletin "sosyal" vasfı kazanmasında önemli bir rol üstlenmiştir.

Ancak 1980'li yıllarda başlayan liberal ekonomi döneminde, rekabetin ön plana çıkmasıyla işgücü maliyetlerinin düşürülmesi öncelikli hedef olmuş ve sendikalar hedef tahtasına konulmuştur. Özelleştirme ile birlikte sendikasızlaştırma, kuralsız, esnek kayıt dışı çalıştırma bu dönemin ürünüdür.

Ülke milli gelirin sürekli olarak artması, yaşama standartlarındaki yükselmenin de kaynağıdır. Türkiye ekonomisinde son 8 yılda kriz dönemi hariç sürekli büyüme sağlanmıştır. 2010 yılında yüzde 9'lara ulaşan ekonomik büyüme hepimizi memnun etmiştir.

Ancak milli gelir artışı sağlanması yanında bu gelirin adil paylaşımı önem taşımaktadır. Maalesef Türkiye'de gelir adaletli bir biçimde dağılmamaktadır. Bunu sağlayacak politikaların uygulanmasında etkili olacak sendikaların gücü kırılmak istenmektedir. Mili gelirin nasıl paylaşıldığı ekonominin konusu olmakla beraber aslında demokrasinin de temel ilgi alanıdır.

Bu yönüyle sendikaların demokrasinin yerleşmesinde ve bölüşümün adil ve dengeli dağılımında önemli işlevleri bulunmaktadır. Eğer bir ülkede sendikal örgütlenmenin önünde engeller varsa, gelir dağılımı da adil ve dengeli değildir.

TÜRK-İŞ, örgütlenme önündeki önemli engellerin bir kısmının yasal engeller olduğunu, bu bakımından 2821 ve 2822 sayılı yasaların yeniden düzenlenmesi gerektiğini yıllardan beri savunmakta ve değiştirilmeleri yönündeki taleplerini yinelemektedir. Her ne kadar aradan geçen otuz yıla yakın süre içinde adı geçen kanunlarda bazı değişiklikler yapılmışsa da, bu değişiklikler sendikal hak ve özgürlükler, serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü hususunda yeterli ve köklü çözümler getirememiştir. Bu kanunların birçok hükmü Avrupa Birliği standartlarının gerisinde kalmıştır. Bu kanunlar içerisinde yer alan pek çok hüküm gerek akademik çevrelerce ve gerekse sendikalarca toplu iş hukukunun temel ilkelerine aykırılık nedeniyle eleştirilere konu olmuşlardır.

Hem 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve hem de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının değiştirilmesi amacıyla kanun tasarısı taslakları hazırlanmış, taslaklar uzunca bir süre sosyal taraflarca tartışılmıştır. Ancak temel konulardan biri olan barajlar konusunda mutabakat sağlanamamıştır.

2821 ve 2822 sayılı kanunları değiştirmek amacıyla hazırlanan tasarılar (kanun teklifi olarak) TBMM'ye gönderilmiş ancak kanunlaşmamıştır. Hazırlanan ve TBMM'ye gönderilen kanun teklifinde ulusal seviyedeki yüzde on barajı yerine daha başka kriterleri esas alan yeni bir baraj sistemi (Belçika Modeli) önerilmiştir. TÜRK-İŞ ilkesel olarak ulusal baraj sistemine karşıdır. Ancak geçmiş yılların tecrübesi ile ulusal barajın bir anda sıfırlanmasının faydalı olmayacağını düşünmektedir. TÜRK-İŞ, barajın aşağı çekilmesi konusunda kademeli bir geçisin daha sağlıklı olacağını, fayda ve zararın daha net izlenebileceğini düşünmektedir.

Ancak TÜRK-İŞ'e göre en önemli sorun "işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydetme" koşulu, yani ikinci barajdır. Toplu sözleşme yapacak sendikanın işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydetmek zorunda bırakılması, örgütlenme hakkını ve bu çerçevede toplu sözleşme hakkını önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Özellikle esnek çalışma sisteminin mevzuatımıza girmiş olması sonucu İş Kanununda yeniden yapılan "işçi" ve "İşyeri" tanımlamaları yarıdan fazla çoğunluğun elde edilmesini zorlaştırmaktadır. Amaç, uluslararası kriterlere uygunluk sağlamak ise, "yarıdan fazla üyeye sahip olma" koşulu değiştirilmelidir.

Çalışma hayatında ve sendikal haklarda bugün yaşanan çıkmazların temelinde, ülkenin demokratikleşme sürecindeki eksiklikler, kısıtlamalar ve uygulama aksaklıkları bulunmaktadır.

Bugün ülkemizde gerek bireysel iş hukuku, gerek kolektif iş hukuku alanında sınırlamalar, kısıtlamalar ve yasaklamalar vardır. Çalışma yaşamamızın temelini oluşturan Anayasal kurallar ile özellikle kolektif iş ilişkilerini düzenleyen yasal kurallar, demokrasinin askıya alındığı bir dönemin ürünüdürler. Uluslararası asgari normların dahi altında kalan bu yasal koşullardan, mevzuat ciddi, radikal değişikliklerle arındırılmış değildir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası kabul edildiği 1982 tarihinden bu yana birçok kez değiştirilmiştir. Ancak anayasada yapılan değişikliklerin bir bölümü çalışma yasalarına henüz yansımamıştır. Bugüne kadar 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda yapılan değişiklikler de uluslararası normlara göre yeterli görülmemiş ve çeşitli platformlarda eleştiriye uğramıştır.

İşçi hak ve özgürlükleri ile ilgili yasal düzenlemelerle getirilen ve çoğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün evrensel normlarına aykırı olan kısıtlamaların ortadan kaldırılması ve ülkemizce onaylanan ILO sözleşmelerinin iç hukuk kurallarına yansıtılması çalışma hayatının bir öncelikli konusu olarak halen önümüzde durmaktadır.

Türkiye'de sendikal alanda yaşanan sorunlar, temel hakları kullanamamaktan kaynaklanmaktadır. Ekonomik eşitsizliği ve adaletsizliği dengeleyecek olan sosyal haklardır. Oysa sendikal hakların önündeki yasal engeller varlığını korumayı sürdürmektedir.

Yıllardan bu yana, sendikal örgütlenme alanında sorunlar yaşanmaktadır. Sendikal hakları kullanmak işini kaybetme anlamındadır. İşini kaybetmek ise aç ve güvencesiz kalmak anlamını taşımaktadır.

Konfederasyonumuz tarafından yapılan çalışmalarda, sendikal örgütlenme nedeniyle işini kaybeden, işten çıkarılan binlerce işçi isim, işyeri, sektör temelinde belirlenmiş ve ilgililere iletilmiştir. Ayrıca işçilere yönelik sendika değiştirme baskısı birçok sektörde yaygınlık kazanmıştır. Aynı şekilde sendikalaşma hakkını kullanmak isteyen işçilere karşı işverenlerin baskıcı ve dayatmacı tutumuyla ilgili sayısız örnekler de mevcuttur.

Ülkemizle ilgili dikkati çeken bir husus da, varlığını demokrasiden, örgütlenme özgürlüğünden alan birçok meslek kuruluşunda, bu kuruluşları yönetenlerin işyerlerinde, en temel insan hakkı olan sendikalaşmanın mevcut olmayışıdır.

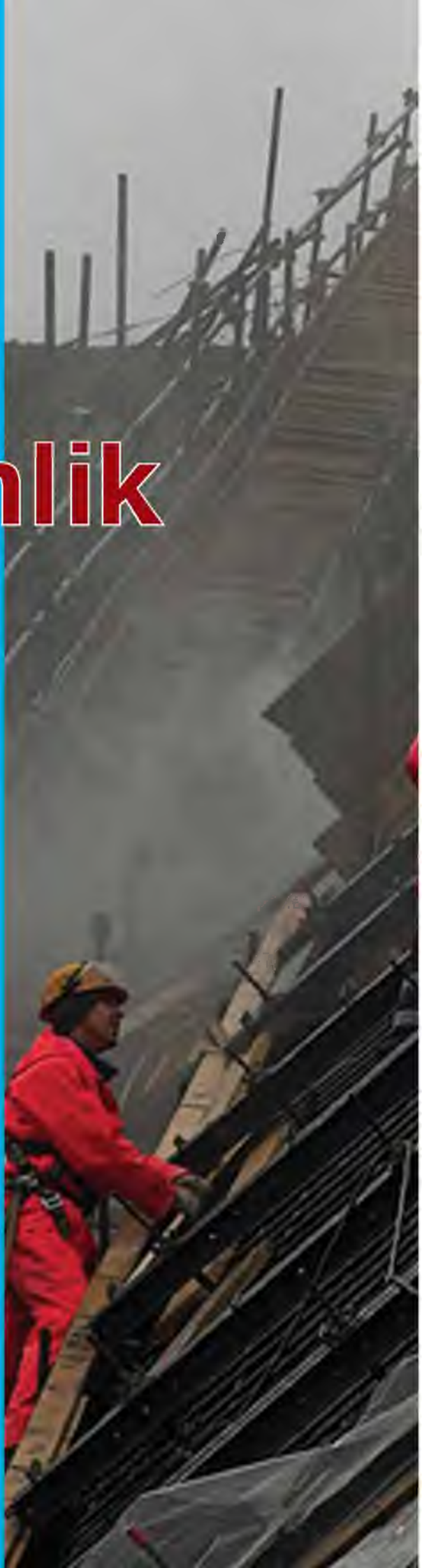
Demokrasi dışı kuralların geçerli olduğu koşullarda dayatılan ve sendikal hakları özünden koparan yasalarla bugüne kadar rekabet sağlayamayan bir ekonominin, rekabet üstünlüğünü haklar üzerinden sağlama ısrarı ve kolaycılığından da vazgeçmesi gerekmektedir. Türkiye'nin düşük ücret ve sendikal örgütlenmenin kısıtlı olduğu yapıda ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlaması mümkün görülmemektedir.

Özetle, Türkiye'de örgütlenme, iş güvencesi, sigortalı çalıştırma ve toplu iş sözleşmesi yapma konularında büyük zorluklar yaşanmaktadır. Taşeron eliyle işlerin yürütülmesi, kapsam dışı gibi uygulamaların artması sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Kayıtdışı ekonomi ve buna bağlı olarak yaygınlaşan kayıtdışı istihdam da sendikalaşmayı olumsuz etkileyen unsurlardır.

Toplumsal gelişmeyi sağlayan sosyal politikaların uygulanması sorumluluğu 'sosyal devlet' anlayışında toplanmaktadır. Sosyal devlet anlayışı ve bu kapsamda uygulanan sosyal politikaların temelinde sendikaların verdiği mücadelenin tarihi rolü bulunmaktadır. Emek, sınıf, sınıf mücadelesi, ekonomik ve sosyal haklar, eşitlik, temel hak ve özgürlükler, sosyal devlet gibi kavramlara bugün her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Küresel ekonominin dayattığı ve tetiklediği eşitsizlikler ve sorunlar karşısında sendikal örgütlenme ve sendikal mücadele öncelikli konudur.

DOSYA

Alt İşverenlik



Dr. Ali Kemal Sayın
Prof. Dr. Şerife Türcan Özşuca
Doç. Dr. H. İbrahim Sarıoğlu
Dr. Sabahattin Şen
Hasan Öztürk



Editörden

Alt İşverenlik

1980'li yıllardan itibaren ekonomik ve teknolojik gelişmelerin hız kazanmasıyla ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinde birçok değişiklik yaşandı. Küreselleşmeyle birlikte ticari sınırların ortadan kalkması, işletmelerin hem ulusal hem de uluslararası rakipleriyle arasındaki rekabeti ciddi boyutlarda artırdı. Rekabet gücünü belirleyen faktörler arasında yer alan "düşük maliyet ve yüksek kalite" işletmelerin piyasada tutunabilmeleri için elde etmek zorunda oldukları iki önemli kavram haline geldi. Ürünün kalitesini düşürmeden daha ucuza üreterek piyasadaki varlığını korumak isteyen işletmeler, işçilik maliyetlerini asgari düzeye indirerek bunu sağlamaya başladılar. Gelişmiş ülkelerdeki işletmeler, işçilik maliyetlerini herhangi yasal kısıtlamaya takılmadan düşürebilmek, yani ucuz ve güvencesiz hale getirebilmek için üretim merkezlerini sendikal örgütlenmenin zayıf veya hiç olmadığı çevre ülkelere taşımaya başladılar. Böylece sermaye kapasitesi güçlü olmayan ve teknolojik altyapısı yetersiz olan azgelişmiş çevre ülkeler, gelişmiş ülkelerde rekabet içerisinde olan işletmeler için ucuz işgücü kaynağı haline dönüştü. Nitekim azgelişmiş çevre ülkeler yabancı yatırımları çekebilmek amacıyla özel sermaye için koruyucu iş hukuku mevzuatı, vergi muafiyeti, vergi indirimi ve teşvik tedbirleri gibi yatırımı cazip hale getiren uygulamalarla çalışma hayatını kuralsızlaştırmanın önünü açtılar.

Dünyada endüstri ilişkileri bu yönde değişiklik gösterirken yarı çevre ülke olan Türkiye'de de dönüşümler yaşandı. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile atipik çalışma türleri İş Hukukumuza dahil oldu. Temel olarak işverenin sürekli olmayan işlerde, geçici olarak işçi istihdam ederek daha düşük maliyet ile üretim yapmasına imkan veren atipik istihdam uygulamaları ülkemizde süreklilik kazandı ve çalışma hayatının kuralsızlaşmasına neden oldu.

Atipik çalışma türlerinin içerisinde yer alan alt işverenlik, "bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" için kullanılmak üzere iş hukukuna dahil edilse de çalışma hayatındaki uygulama amacının dışına çıktı. Alt işverenlik ilk olarak asıl işlere yardımcı işlerde, bahçe, temizlik, yemek hizmetleriyle başlamış ancak sonrasında alanı genişletilerek asıl işin yürütülmesine kadar ulaştı.

TÜRK-İŞ kurulduğu günden bugüne kadar çalışma hayatında, işçilerin iş hukukuna bağlı olarak belirsiz süreli sözleşmeler ile istihdam edilmesini ve esnek çalışma modellerine sadece belli alanlar içinde zorunluluk halinde başvurulması gerektiğini savundu. Bu nedenle alt işverenlik uygulamasında olduğu gibi çalışma hayatının her alanında esnek çalışma modellerini sürekli hale getirmeyi ve işçileri insan onuruna yakışmayan şartlar altında çalıştırarak üretim maliyetlerini düşürmeyi hedefleyen esnek çalışma modellerine karşı çıktı.

Dergimizin bu sayısında çalışma hayatının başat sorunlarından bir tanesi olan alt işverenlik uygulamasını alanında uzman akademisyen, bürokrat ve sosyal taraf temsilcilerinin farklı bakış açılarını bir araya getirerek değerlendirmeye çalıştık.

Değerli görüşleriyle dosyamızın hazırlanmasına katkı veren herkese teşekkür ederiz.

Barış İyiaydın

Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar

■ Dr. Ali Kemal SAYIN / Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü

GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde çalışma hayatında hızlı teknolojik gelişim ve uzmanlık gerektiren işlerin çoğalması ve yaygınlaşması alt işverenlik uygulamasının doğumuna yol açmıştır. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren küreselleşme olgusunun ortaya çıkarttığı ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile ulus devletlerin egemenlik sınırlarının en azından ticari açıdan belirginliğini yitirmesi, işletmelerin yalnızca ulusal değil küresel ölçekte de rekabet edebilir, esnek bir yapıya sahip olmasını gerektirmiştir. Bu süreçte işletmeler "yoğun bir biçimde, esneklik aracı olarak bir yandan üretimi diğer yandan istihdamı dışsallaştırma stratejileri"[1] izlerken; bu uygulamalardan biri olan alt işverenlik, hem kamu hem de özel sektörde yaygınlaşmaya başlamıştır[2].

İşverenlerin yapmakta oldukları mal veya hizmet üretimine ilişkin işlerinin bir kısmını genellikle işin bir bölümünün ayrı bir uzmanlığı gerektirmesi, buna bağlı olarak kaliteli ve seri üretimin yapılması veya hizmetin görülmesi gibi nedenlerle başka işverenlere yaptırmaları tüm ülkelerde yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur. Ülkemizde ise daha çok işgücü maliyetlerinin azaltılması, yasal yükümlülüklerden kaçınmak ve işçilerin örgütlenmelerini engellemek amacıyla bu yola gidildiği gözlenmektedir[3]. Bu durum, alt işverenlik uygulamasının işçinin haklarını koruma amacından gittikçe uzaklaştığını, kamu kesimindeki uygulamalar[4] da göz önüne alındığında, "işin ucuza yaptırılmasının" aracı haline geldiğini göstermektedir. Özellikle KİT'lerde kadrolu ve sendikalı kamu işçilerinin yanında aynı işi yapan fakat hizmet alımı yoluyla istihdam edildiğinden görece düşük ücretlerle ve çoğunlukla yasal haklarını kullanamadan çalışan alt işveren işçileri, çalışma barışını da olumsuz olarak etkilemektedir.

Uygulamada, alt işverenlerle yapılan hizmet alım sözleşmelerinde kıdeme bağlı kazanılan hakların dikkate alınmadan yaklaşık maliyetler asgari ücret üzerinden belirlendiği ve bu hakların ödenmesinin alt işverenlerin inisiyatifine bırakıldığı görülmektedir. Bu durum, alt işverenlerin işçinin feshe bağlı yasal haklarını genel olarak ödemediği ve çoğunlukla her yıl yeni bir firma kurarak bu hakların yasal olarak takibini imkânsızlaştırdığı bir süreci doğurmaktadır. Nitekim, Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği[5] ile, vasıfsız işçi ücretlerinin tarım dışında ve 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş

1 Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren Ilişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum, 2004/1, s.33.

2 Özellikle 1980 öncesi dönemde işletmeler, kendi işçileri, teknolojileri, üretim organizasyonları ile geleneksel üretim paradigmasına uygun bir şekilde faaliyet göstermekteydiler. Bu üretim paradigmasında tek bir gerçek veya tüzel kişi olan işveren karşısında, ortak çıkarlara ve dolayısıyla dayanışma bilincine sahip olan bir "işçi topluluğu" mevcuttu. İşçi-işveren ilişkisinde güç dengesini kendi lehlerine dönüştürmek amacıyla örgütlenen bu işçi topluluğu uzun bir mücadeleyle sendika hak ve özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı gibi "insan hakkı" niteliğinde temel sosyal haklar elde etmiş ve yasal olarak da bu haklar güvence altına alınmıştır. İşçi – işveren ilişkilerindeki bu dönüşüm süreci aynı zamanda bireyci hukuk anlayışını yansıtan Borçlar Hukuku ile bağlarını koparan, biçimsel eşitlik ilkesinin egemen olduğu bir alana (işyeri-işletme), somut eşitlik ilkesini (işçiyi koruyucu düzenlemelerle) egemen kılan bir çağdaş İş Hukukunun doğumu ile de özdeştir. (Güzel, a.g.m., s.32).

3 Talat Canbolat, "Yozlaşmış Alt İşverenlik (Taşeronluk)", TES-İŞ Dergisi, Ağustos 2010, s.103-104.

4 Ülkemizde özel kesim gibi kamu kesiminde de esneklik sağlayan alt işverenlik uygulamalarından gittikçe artan ölçüde yararlanıldığı görülmektedir. 2010 yılında Kamu Ihale Kurumuna gönderilen ve 4734 sayılı Kanun kapsamında yapılan ihalelerin adet olarak %36.36'sı hizmet alımı için, tutar bazında değerlendirildiğinde ise, toplam kamu alımı harcamalarının %39.07'si hizmet alımı için yapılmıştır. (Bkz. Kamu Ihale Kurumu, 2010 Yılı Kamu Alımları İzleme Raporu, Ankara, 2011, s 3).

5 Resmi Gazete Tarih: 04/03/2009, Resmi Gazete Sayısı:27159. Buna göre: Personel istihdam edilerek yapılacak hizmet alımlarına ilişkin ihalelerde yaklaşık maliyet, vasıfsız personel istihdam edilecek işlerde; çalıştırılacak personel sayısı ve saatleri dikkate alınarak, tarım dışında ve 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan asgari ücretin brüt tutarı (işveren payına ilişkin ödemeler de dahil olmak üzere) ;vasıflı personel istihdam edilecek işlerde; yaptırılacak işte görev alacak personel için, işin niteliğine göre belirlenen ücretlerin brüt tutarı (işveren payına ilişkin ödemeler de dahil olmak üzere) esas alınarak hesaplama yapılır.



brüt asgari ücret tutarı ile bu tutar üzerinden hesaplanan işveren payı toplamından az olmamak üzere hesaplanması, rekabet olgusu göz önüne alındığında alt işverenin yaklaşık maliyetine kıdeme bağlı yasal hakların dâhil edilmesini dolaylı olarak engellemektedir.

Bununla birlikte uygulamada genellikle, hangi işçilerin işe alınacağı ve işten çıkarılacağı, işçinin çalışırken uyacağı kurallardan çalışma saatlerine, izin günlerine kadar tüm hususların asıl işveren tarafından belirlendiği ifade edilmektedir. Böylece, asıl işverenin işçisi olmanın gereklerini neredeyse tamamen yerine getirmeye zorlanan alt işveren işçisi, hem kamu hem özel kesimde ikincil ve daha zayıf bir statüye itilmektedir. Bu durum, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bağlamında çalışma hayatına ilişkin sorunların da katlanarak artması ile paralel seyretmektedir.

Alt işverenlik uygulamasının bireysel ve toplu iş hukuku bakımından değerlendirilmesinin amaçlandığı çalışmada, alt işverenliğin iktisadi analizi ile uluslararası boyutu kapsam dışında tutulmuştur. Çalışmada, alt işveren kavramı, alt işveren ilişkisinin koşulları ve müteselsil sorumluluk ile mevcut uygulamada yaşanan sorunlara değinilecek, sonuç bölümünde ise önerilerde bulunulacaktır.

1. Türk Hukukunda Alt İşveren

İşverenler ekonomik, teknik ya da başka birtakım nedenlerle üretimin veya hizmetin her aşamasını kendi işçileri ile gerçekleştirmemekte; özellikle temizlik, bakım ve onarım, yemek, servis, güvenlik gibi yardımcı işlerin görülmesi işlevini başka işverenlere bırakmaktadırlar. Bu gibi durumlarda işyerinde alt işveren olarak adlandırılan ikinci bir işveren ortaya çıkmaktadır. Alt işveren, bir işyerindeki mal ya da hizmet üretimini dışsallaştırmanın tipik örneğini oluşturmaktadır. Çünkü işveren kendi işyerinde kendi işçileri ile gerçekleştireceği ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun işçileri aracılığıyla sonuçlandırmaktadır[6]. Bu başlık altında alt işverenlik ile ilgili yasal düzenleme ele alınacaktır.

1.1 Tarihsel Süreç

Alt işverenliğe ilişkin ilk düzenleme 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Yasası ile mevzuatımıza girmiştir. Yasada "alt işveren" tanımlanmamış; "üçüncü şahıs" kavramı alt işveren kavramının ikamesi olarak kullanılmıştır. Yasada, alt işverene verilebilecek işler düzenlenmemiş, işverenin sorumluluğu işçi ile "üçüncü şahıs" (alt işveren) arasında yapılmış olan hizmet akdi ile sınırlı olarak tüm işçilere karşı "mukavele şartlarından asıl işveren mes'uldur" şeklinde somutlaştırılmıştır. Asıl işverenin bu sorumluluğunun niteliği 1950 yılında 5518 sayılı Yasayla[7] yapılan değişiklikle sorumluluğun müşterek ve müteselsil olduğu düzenlenmiş ve asıl işverenlerden iş alan kimseler "aracı" olarak nitelendirilmiştir. 1971 tarihli 1475 sayılı İş Yasasında alt işverenler "diğer işveren" olarak nitelendirilmiştir. Yasada, asıl işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için işçinin münhasıran asıl işverenden alınan işte çalıştırılıyor olmasının yanında sorumluluğun asıl işverenden alınan işyeri ile ilgili olarak iş kanunundan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerden kaynaklanması gerektiği belirtilmiştir. Nitekim 2003 tarihli 4857 sayılı İş Yasasının ikinci maddesi ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi uygulamada karşılaşılan sorunlar ve Yargıtay'ın kararları doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir[8].

1.2 Alt İşveren Tanımı

Alt işverenlik ilişkisi uygulamada bazı işverenler tarafından kötüye kullanılmış; özellikle sendikal faaliyetin önlenmesi, işçi ücretlerinin düşürülmesi amacıyla başvurulan bir yöntem olarak kendini göstermiştir. Bu nedenle 4857 sayılı Yasa alt işvereni, "*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren*" (m.2/6) olarak tanımlamış ve kavramı oldukça daraltan düzenlemeye yer vermiştir. Buna karşın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda[9] alt işveren; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir" (m.12/6) şeklinde tanımlanmış olup, hiçbir sınırlamaya yer verilmemiştir.

1.3 Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Koşulları

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin koşullarını; işyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı, işin asıl işverene

6 Güzel, a.g.m. s. 38.

7 İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, R. G. Tarih: 31/01/1950, R.G. Sayısı:7420.

8 Talat Canbolat, "Türk Hukukunda Alt İşveren - Borçlar Hukuku Bakımından", Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer/Çalıştay), Belek, Antalya, 29 Nisan-02 Mayıs 2010, s.4-7.

9 R.G.Tarih: 16/06/2006, R.G. Sayısı: 26200.

ait işyerinde yapılması, işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması olarak sıralanabilir[10].

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için Yasada sayılan koşullardan ilki, işin bütününün yapılmasını başka bir işverene devretmeyerek o işyerinde işçi çalıştırmaya devam eden asıl işverenin varlığıdır[11]. Alt işveren ise işin sadece bir kısmını almalıdır. İşin tamamını almışsa alt işveren ilişkisi kurulamaz. Dolayısıyla her şeyden önce, işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren mevcut olmalıdır. Asıl işverenin işyerinde işin bütününün yapılmasını başka bir işverene devretmemiş olması, işyerinde işveren kimliğini koruması gerekmektedir. Şayet işveren işin yapılmasını tümüyle bir başkasına bırakmışsa bu ilişki doğmayacaktır[12].

Bununla birlikte, alt işveren, ikinci bir işverenin işyeri veya eklentilerinde mal veya hizmet üretiminde bulunmalıdır. Mal veya hizmet üretimi asıl işverene ait bir işyerinde yapılmadığı takdirde uygulamadaki ifadesiyle fason üretim söz konusu olacaktır. Alt işveren, işçilerini bir başka (asıl) işverene ait işyerinde çalıştırmalıdır. Buna karşılık, bir işverenden iş alan, ancak işi kendi işyerinde gören işveren (fason üretim yapan) ile diğer işveren arasında böyle bir ilişki doğmayacaktır. Bununla birlikte alt işverenin asıl işverenden aldığı iş için gerekli olan işçi grubunu da çalıştırması gerekir. Alt işveren, asıl işverenden aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırmalıdır. İşçiler sadece asıl işverene ait işyerinde değil de, farklı işverenlere ait çeşitli işyerlerinde çalışıyorlarsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir[13].

Son olarak, işveren işçilerini, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin "yardımcı işlerde" veya "asıl işin bir bölümünde" çalıştırmalıdır. Alt işverenin yaptığı işin asıl işverenin işinin "tamamlanmasına yardımcı" olan bir iş olması gerekir. Bu bağlamda, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan temizlik ve yemek hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım, yükleme ve boşaltma gibi işlerde alt işveren ilişkisi serbestçe kurulabilecektir. Buna karşılık, asıl işin bir bölümü ile ilgili olarak ise *"işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde"* bu ilişki gerçekleşebilecektir. Dolayısıyla, alt işveren işçilerini asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan bir işte çalıştırıyorsa, bu tür bir ilişki doğmayacaktır. Bir diğer ifadeyle, alt işverenin yaptığı işin asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe yapılabilen devamlı bir iş olması, asıl işverenin yaptığı işten "bağımsız" olmaması gerekmektedir[14].

1.4 Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisine Getirilen Sınırlamalar

Alt işverenlik, işçileri iş yasalarının koruyucu düzen-

10 Sarper Süzek, İş *Hukuku,* 5. Baskı, Beta Basım Yayım, Istanbul, 2009, s.142-145; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan/ Senyen, İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.67; Nuri Çelik, İş Hukuku, 22. Bası, Beta Basım Yayım, Istanbul, 2009, s.45.

11 Güzel, a.g.m., s.39; Yargıtay'a göre; Anahtar teslimi bir binanın yapımını üstlenen ile ihale makamı arasında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşmayacaktır. Bkz: Y.9.H.D., 04/03/2010, Esas No (E.): 2008/20640, Karar No (K.):2010/5868.

12 Belirli bir işin bir bölümünü başkasına verip, diğer bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir kişi, asıl işveren durumundadır. Kendisi işin bir bölümünde işçi çalıştırmayıp, işi bölerek, ihale suretiyle muhtelif kişilere veren iş sahibi "ihale makamı" İş Kanunu anlamında bir asıl işveren değildir (Y.9.H.D., 13/9/1994, E.: 1994/3429, K.: 1994/11465). "...İşyerinden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise, işi alan kimse aracı değil, bağımsız işverendir. İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, ... bir alt işverenlik dolayısıyla dayanışmalı sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde, işveren kendisi sigortalı çalıştırmaksızın işi bölerek, ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) ...asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.../ ...İşyerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, ...iki bağımsız işveren bulunacaktır. / ...işin niteliği ve yürütümü bakımından dokuma işinden tamamen farklı ve bağımsız nitelikleri, ihale ile verildiği anlaşılan ek inşaat işinde sigortalı çalıştırmayan dokuma işvereni davalı (K) A.Ş.'nin ...asıl işveren olarak ...sorumluluğuna karar verilmesi mümkün değildir (H.G.K.. 5/5/2004, E.: 2004/ 10-233, K.: 2004/262).

13 Yargıtay, bir bankanın temizlik hizmetlerini kendi işçileri ile yerine getiren işverenin bu işçilerini yalnızca bankada çalıştırmayıp, başka işyerlerinde de çalıştırmasından ötürü alt işveren-asıl işveren ilişkisinin bulunmadığına karar vermiştir. (Y.9.H.D., E.: 1990/11890, K.: 1991/3190, 4/3/1991).

14 Güvenlik ve itfaiye işlerinin işyerinde "yardımcı işler" kapsamında yer aldığı, bu işlerin taşerona devri için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi koşullarının aranmayacağı hükmüne varılmıştır (Y.9.H.D., 01/06/2005, E.: 2005/12985, K.: 2005/20130). Asıl işi otomobil ve buna benzer araçlar üretmek olan bir işverenin başka bir işverene çatı tamiratı yaptırması halinde, yapılan işin asıl işten bağımsız ve ayrı bir iş olması nedeniyle aradaki ilişkinin alt işveren-asıl işveren ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır (Y.21.H.D., 4/7/1995, E.: 1995/2660, K.: 1995/3844). İşin bütünüyle bir işverene devri veya anahtar teslimi denilen biçimde işin verilmesi durumunda artık alt işveren-asıl işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır (Y.21.H.D., 24/10/2002, E.:2002/7988, K.:2002/9046). Taşeron işçilerinin asıl işçilerle aynı işi yaptıkları uzmanlık gerektiren ve asıl iş olan soğutma sonu ve bant paketleme işinin taşeron firmalara verildiği, taşeron şirketlerin kuruluş sözleşmesinde bu işin öngörülmediği, asıl kuruluş amacının temizlik işi olduğu, taşeron işçilerinin sendikaya üye olmaları üzerine, iş sözleşmelerinin feshedildiği ve davalı gerçek işverenin iş sözleşmeleri sona eren ve taşeron işçileri yerine, aynı gün daha fazla sayıda işçi aldığı belirtilerek alt işveren-asıl işveren ilişkisi bulunmadığı, asıl işveren olduğu belirtilen işverenin gerçek işveren olduğu sonucuna varılmıştır (Y.9.H.D. 31/1/2005, E.: 2004/31850, K.: 2005/2487).



lemelerinden ve toplu iş sözleşmesinden yoksun bırakmak amacıyla her dönemde kötüye kullanılmıştır. Bu nedenle 4857 sayılı Yasa (m.2), bu ilişkiye oldukça sınırlı olarak imkân tanımıştır.

İlk olarak, maddedeki düzenleme nedeniyle, işveren işyerinde yürütülen asıl (temel) işi tümüyle başka bir işverene bırakamayacak; ancak, belirli koşulların varlığı halinde asıl işin bir bölümü alt işveren eli ile gördürülebilecektir. Yasa, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilebilmesi için, bunun (verilecek işin) "*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş*" olmasını aramaktadır. O halde, sadece asıl işin bir bölümü olmakla birlikte, işletmenin ve işin gereği göz önünde tutularak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş alt işverene gördürülebilecektir. Maddede geçen "ile" sözcüğünü "veya" anlamında kabul eden görüş haklı olarak ortaya konulmuş ve savunulmuştur[15].

Madde ile güdülen amaç dikkate alındığında, "ile" sözcüğünü "olarak" biçiminde değerlendirmek daha doğru olacaktır. Asıl işin bölünerek alt işverenlere verilebilmesi için, bunun işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Sözgelimi, işveren ekonomik neden öne sürerek sadece "işletmenin ve işin gereği" olarak asıl işi bölüp alt işverene vermemelidir. Aksi takdirde "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sınırlamasının hiçbir anlamı kalmayacaktır. Aksi takdirde, işveren sadece işletmenin ve işin gereği olduğunu öne sürerek asıl işi kolaylıkla bölüp, alt işverene verebilecektir. Bu nedenle, mevcut yasal düzenlemede uygulamadaki ihtiyacı da karşılayacak şekilde bir değişiklik yapılması gerekmektedir.

Öte yandan, asıl işin bir bölümü alt işverene verildiğinde, o işte asıl işverene ait bir işçinin çalıştırılması da mümkün değildir. Buna karşılık, mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde bu tür bir ilişkinin kurulması için yukarıdaki ölçüt aranmayacaktır. İşveren, belirtilen sınırlamalara uymak kaydıyla, mal üretilen bir işyerinde teknik servis, temizlik, yemek, işçilerin taşınması gibi yardımcı işleri alt işverenlere bırakabilecektir.

İkinci olarak, asıl işverenden iş alan alt işveren, asıl işverenin işçilerini işe alıp bu yerde çalıştırmak yoluyla, bu işçilerin haklarında kısıtlama yapamayacaktır. Burada önem taşıyan husus, bu yolla işçinin mevcut haklarında bir kısıtlamaya gidilmemesidir. Yasa bu düzenleme ile, asıl işverenlerin ücretleri belirli bir düzeye yükselmiş işçileri işten çıkarmalarını; bu işçilerin daha düşük bir ücretle işe alınıp o yerde çalıştırılmak suretiyle hak kaybına uğratılmalarını önlemeyi amaçlamıştır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bir kötüye kullanma (muvazaa) örneği olan bu uygulama biçimi Yasada belirtilmiş ve yaptırıma bağlanmıştır[16].

Son olarak, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Alt işveren ilişkinin kötüye kullanılmasının uygulamada görülen diğer bir yöntemi de bu olduğundan, o işyerinde çalıştırılan kimsenin işten ayrılıp sağladığı işçilerle işi yürütmesi ve bu yolla işyerinde sendikasız ve ucuz işçi çalıştırılmasının gerçekleşmesi önlenmek istenmiştir. Burada amaç, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasını, bu ilişki dolayısıyla çalışanların hak kaybına uğramalarını önlemektir. Böyle bir durum yoksa sırf bu nedenle alt işveren sıfatı ortadan kaldırılamayacak ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı söylenemeyecektir.

1.5 Asıl İşveren- Alt İşveren Arasındaki Hukuki İlişki

4857 sayılı Yasada alt işveren, 1475 sayılı Yasa ile aynı şekilde diğer işveren olarak nitelendirilmiştir. "Asıl işverenle arasında bir iş veya vekâlet akdi değil istisna, kira, taşıma gibi bir sözleşme bulunmaktadır. Bunun yanı sıra aldığı işi asıl işveren adına değil, kendi adına ve hesabına ayrı bir işveren olarak kendi işçileriyle yürütmektedir"[17]. Dolayısıyla alt işveren, asıl işverenin emir ve direktifleri altında çalışmak zorunda değildir. Yani alt işverenin bağımlılık ilişkisi yoktur. Yüklenici firma için önemli olan şartlara uygun eseri meydana getirmektir. Alt işveren üstlendiği işi sözleşme koşulları doğrultusunda, ama kendi adına ve bağımsız bir biçimde yürütür. Alt işveren, çalıştırdığı işçilerle kendi adına iş sözleşmesi yapacak, gerekli talimatları verecek, ücretlerini ödeyecek, ücret bordrolarını düzenleyecek ve sosyal güvenlik primlerini yatıracaktır. Bu nedenle, her iki işveren arasındaki ilişki, işin niteliğine göre, eser, taşıma, kira gibi sözleşmelere dayanmaktadır.

15 Süzek, a.g.e., s.146; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, a.g.e., s.68; Çelik, a.g.e., s.46; Gülsevil Alpagut, "Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 20/2008, s.1357.

16 "Davacının davalı belediye işyerinde çalışırken asıl işi olan temizlik işinin dava dışı şirkete devredilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedilip, ertesi günü taşeron şirket tarafından düşük ücretle çalıştırılmaya başlandığı ... anlaşılmaktadır. /...asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamayacağından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaktır" (Y.9.H.D., 11/7/2005, E.: 2005/18822, K.: 2005/24469).

17 Süzek, a.g.e., s.142.

1.6 Birlikte Sorumluluk

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yasa koyucu konuyu işçiyi koruma yönünden değerlendirmiş ve asıl işvereni, alt işverenin işçilerine karşı bu işyeri ile ilgili olarak yasadan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur[18]. Çünkü, genellikle alt işverenler, asıl işverene göre ekonomik bakımdan daha güçsüz durumdadırlar. Öte yandan, alt işverenin işçisinin yaptığı iş sonuçta asıl işverene yarar sağlamaktadır. Dolayısıyla, alt işverenin işçisinin kendi işvereninden (alt işverenden) ücret veya diğer haklarını elde edememesi olasılığını ortadan kaldırmak için, her iki işverenin birlikte sorumluluğu kabul edilmiştir. Buna göre, alt işverenin işçisi yasadan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret veya diğer bir hakkını ister kendi işvereninden, ister asıl işverenden, isterse her ikisinden birlikte talep edebilecektir[19]. Hiç kuşkusuz, asıl işverenin alt işverene rücu hakkı saklıdır. Ancak, asıl işveren bakımından söz konusu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyerindeki çalıştığı süre ile sınırlıdır.

1.7 Sınırlamalara Aykırı Davranılmasının Yaptırımı

Yukarıda belirtilen sınırlamalara aykırı davranışın yaptırımı 4857 sayılı Yasada (m.2) açıkça belirtilmiştir. Bunlara uyulmadığı hallerde ve genel olarak asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edildiğinde ya da (işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında) asıl iş bölünerek alt işverenlere verildiğinde, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceklerdir. Böyle bir durumda, sözü edilen işçiler asıl işverenin işçilerine yaptığı, ancak kendilerine verilmeyen tüm ödemeleri talep etme hakkına sahip olacaklardır.

18 Bu yönde karar için bkz.:Y.9.H.D., 05/10/2009, E.:2008/43245, K.: 2009/25694.

19 Davacı işçinin alt işverenin işçisi olmasından ötürü, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı belirtilmiştir (Y.9.H.D., 24/1/2005, E.: 2004/30506, K.: 2005/1232). Asıl işveren işçilik hakları bağlamında alt işverenle birlikte borcun tamamından ve aynı derecede sorumlu olduğundan, işçi bu haklarını kendi işvereninden isteyebileceği gibi, direkt asıl işverene karşı açacağı bir "alacak davası" ile de isteyebilir. Asıl işverenin buradaki sorumluluğu, işin alt işverene verildiği tarihte başlar (Y.9.H.D., 22/2/2001, E.: 2000/19790, K.: 2001/3151). Davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu, davacı alt işverenin işçisi olduğundan asıl işveren hakkında işe iadeye yönelik hüküm kurulamayacağı, asıl işverenin sadece işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinden müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulabileceği belirtilmiştir (Y. 9.H.D., 6/2/2006, E.: 2005/17213, K.: 2006/2266).

2. MEVCUT SİSTEME YAPILAN ELEŞTİRİLER VE YAŞANAN SORUNLAR

Sisteme yapılan eleştiriler ve yaşanan sorunların ağırlıklı kısmını muvazaa konusu oluşturmaktadır. Bununla birlikte Yasada açıkça belirtilmeyen hususların Alt İşveren Yönetmeliği[20] ile düzenlenmesi sistemi daha da karmaşık bir hale getirmiştir.

Bilindiği gibi, 2003 yılına kadarki yasal düzlemde, alt işverenlik uygulamasının tanımlanması ve müteselsil sorumluluğun düzenlenmesi ile yetinilmiştir[21]. Fakat daha önceki düzenlemelerden farklı olarak 4857 sayılı Yasa ile alt işverene verilebilecek işler sınırlandırılmış, getirilen sınırlamalara aykırılık veya muvazaa halinde alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağı hükmüne yer verilmiştir[22]. Konu bu yönü itibariyle Türk hukukuna özgüdür ve diğer ülkelerde bizdeki gibi bir düzenlemeye rastlanmamaktadır[23]. Yasada muvazaalı uygulamanın yaptırımı düzenlenirken, alt işverenlik ilişkisi bakımında hangi uygulamaların muvazaa sayılacağına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Yasada yer almayan muvazaa tanımının Alt İşverenlik Yönetmeliği ve yüksek mahkeme kararlarıyla genişletilmesi haklı olarak eleştirilmektedir[24]. Esasen, muvazaa kavramı Borçlar Kanununun konusu olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşmadır. Muvazaada, üçüncü kişileri aldatmak kastı ile sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir[25]. Dolayısıyla muvazaalı bir alt işverenlikte, görünürde bir alt işveren ilişkisi kurulmakla birlikte, gerçekte tarafların amacı alt

20 R.G. Tarih: 27/09/2008 - R.G.Sayısı: 27010.

21 Tankut Centel,"Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım", Sicil III, 12 (Aralık 2008), s.39.

22 Canbolat, a.g. tebliğ, s.8.

23 Canbolat, a.g.m., s.104.

24 Eleştiriler için bkz.: Centel, a.g.m., s.41; Alpagut, a.g.m., s.1356; Aynı yönde diğer bir eleştiride ise şu sekildedir: İş Hukuku alanında özellikle alt işverenlik uygulamasında sıklıkla tarafların görünüşte yaptıkları sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmasını istedikleri görülmektedir. Bunun teknik olarak muvazaa şeklinde nitelendirilmesi mümkün değil iken Yargıtay kararlarında ve Alt İşveren Yönetmeliğinde böyle nitelendirilmesi uygulamadaki yozlaşmanın vardığı boyutu göstermesi açısından ilginçtir. Ayrıca Alt İşverenlik Yönetmeliğin ile asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini içeren alt işverenlik sözleşmelerinin "kanuna aykırılık" hali nedeni ile geçersizliği hatalı olarak "muvazaa" olarak sayılmıştır. (Canbolat, a.g.m., s.109).

25 Y.9.H.D., 01/03/2010, E.: 2009/48077, K.: 2010/5206.



işverenin işçilerine karşı asıl işverenin işveren sıfatını devam ettirmesi olmalıdır[26].

Bununla da yetinmeyen yüksek mahkeme muvazaalı işlemlere işyeri devri hükümlerini uygulamıştır. Alt işverenlikte işyeri devri uygulaması alt işverenler değiştiği halde işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda ve son çalıştığı işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde, Yargıtay tarafından son alt işverenin, işçinin daha önceki alt işverenler nezdindeki haklarından da sorumlu olduğuna hükmedilmesi nedeniyle önemli bir sorun olarak görülmektedir[27]. Bu durum özellikle kamu kesiminde hizmet alımı ile çalıştırılan alt işveren işçilerinde sık karşılaşılan bir durumdur. Alt işveren iyi niyetli de olsa yanında yalnızca bir yıldır çalışan bir işçinin daha uzun bir süreye ait kıdem tazminatı ödemeye yanaşmamakta; sonuçta işçi ancak asıl işverene başvurarak bu hakkını alabilmektedir. Burada asıl işverenin ödediği miktar için alt işveren rücû etmesi hukuken kolay görünse de uygulamada neredeyse hiç mümkün olamamaktadır.

5763 sayılı Yasa[28] ile yapılan değişiklik ve bu değişikliği takiben çıkarılan Alt İşveren Yönetmeliği'nde "alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olması bakımından alışılmışın dışında yeni bir yöntem öngörülmekte ve muvazaanın bir idari işlemle tespit edilebileceğini"[29] düzenlemektedir. Bu düzenlemede, muvazaayı tespit yetkisinin hukuken yetkisi bulunmadığı iddia edilen iş müfettişlerine tanınması en çok eleştiri alan hususlardan biri olmuştur[30]. Kanaatimce, muvazaayı tespit yetkisinin iş müfettişlerine verilmesi kadar; muvazaa incelenmesinin alt işverenlik ilişkisinin sınırlarının çizildiği kanun hükmü ile sınırlı tutulması gerekirken, alt işverenliğin kurulma koşullarını içerecek şekilde genişletilmesi de yerinde değildir. Çünkü alt işverenin işçilerine karşı asıl işverenin işveren sıfatını devam ettirmesi muvazaa sayılması gerekirken bu amacı taşımayan, asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi de - *görünürde bir alt işveren ilişkisi kurma amacı, aldatma kastı olmasa dahi*- muvazaa olarak kabul edilmektedir[31].

Bununla birlikte, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılacak sözleşmede bulunması gereken konuları düzenleme yetkisi, idare tarafından belirlenmesine olanak yaratacak biçimde Alt İşveren Yönetmeliğine bırakılmaktadır. Bu durum, Anayasa ile güvence altına alınan sözleşme özgürlüğü ilkesiyle bağdaşmadığı ileri sürülmektedir[32].

Ayrıca, Yönetmeliğin öğretide halen tartışma konusu olan asıl işin ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebileceğini açıkça belirtmesi de eleştirilmektedir[33]. Bu eleştiriye karşın, Yasa hükmünün akademik ve sendikal çevrelerde yoğun bir şekilde tartışıldığı ve sonuçta yüksek yargının "ile" ibaresini "ve" olarak kabul ederek[34], madde içersinde anılan tüm koşulların birlikte gerçekleşmesini aradığı ileri sürülmektedir[35]. Kanaatimce, uygulamada çok büyük sorunlara yol açan bu hüküm ile ilgili değişiklik yapma ihtiyacı bulunmaktadır.

Alt İşveren Yönetmeliği ile ilgili diğer bir eleştiri, alt işverenin üstlendiği işi bölerek bir başkasına verme yasağı ile (m.11/son) esnekliği engellediği ve Yasada yer almayan bir sınırlama getirerek hukuka aykırılık oluşturduğu, yargıyı ilgilendiren bir konu olan muvazaanın yasal düzenlenmeye konu olmasının, küresel çağın temel özelliği olan esnekliğe aykırı olduğu şeklindedir[36]. Ayrıca, Yönetmeliğin girişim özgürlüğü ve çalışma yaşamının gereklerine uygun olmadığı ileri sürülmektedir. Buna göre, işletmelere esneklik ve rekabet gücü sağlayan istihdamın dışsallaştırılması yöntemlerinden biri olan alt işveren ilişkisinin, gereğinden fazla sınırlandırılmasının işverenleri fason üretim gibi farklı yöntemlere sevk edebileceğini, buna karşın, müteselsil sorumluluk hükmüyle alt işveren ilişkisinin işçi bakımından çok daha koruyucu nitelikte olduğu belirtilmektedir[37].

---

26 Alpagut, a.g.m., s.1356.

27 Örnek Kararlar: Y.9.H.D., 05/05/2008,E.: 2008/13627, K.: 2008/11315; Y.9.H.D., 17/05/2007,E.: 2007/41208, K.:2009/12875; Y.9.H.D., 07/12/2006, E.: 2006/13876 K.: 2006/32223 .

28 İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, R.G. Tarih: 26/05/2008 - R.G.Sayısı: 26887.

29 Ejder Yılmaz, "Alt İşverenlik Ilişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı Itiraz Davası", Çimento İşveren Dergisi, XXIII, 1, Ocak 2009, s.6.

30 Bkz.:Yılmaz, a.g.m., s.8; Centel, a.g.m., 39-42; Alpagut, a.g.m., 1356.

31 Aynı yönde görüş:Alpagut,a.g.m.,s.1356.

32 Centel, a.g.m., s.40; Alpagut,a.g.m., s.1353.

33 Centel, a.g.m., s.41.

34 "4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde Yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği' ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında tamamen aynı biçimde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlılığı ortaya koymaktadır." (Y.9.H.D., 01/03/2010, E.:2009/48077, K.:2010/5206).

35 Ferhan Tuncel, "Alt İşverenlik Konusunda Neler Oluyor?", Çalışma ve Toplum, 2010/4, s.54; Aksi yönde görüşler: Süzek, a.g.e., s.146; Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, a.g.e., s.68; Çelik, a.g.e., s.46; Alpagut, a.g.m.,s.1357.

36 Centel, a.g.m.,s.42.

37 Alpagut, a.g.m., s.1351, 1354.

Son olarak, Alt İşveren Yönetmeliğinde, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı ile istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığının incelenmesi düzenlenmiştir (m.12/2; ç ve d bentleri). Bu iki esası tespit etme gereği ve imkânı olmadığı gibi, yeterli nitelikte işçisi olmadığı gerekçesiyle bir alt işverenlik ilişkisini muvazaa olarak nitelendirmek ne Anayasadaki temel haklar ne de hukuk düzeninin genel ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

3. KAMU KESİMİNDE ALT İŞVEREN UYGULAMALARI

Kamu hizmetlerinin görülmesinde genel idare ve işletmecilik esaslarına göre olmak üzere iki yöntem kabul edilmektedir. Devletin temel görevi niteliğindeki kamu hizmetleri, genel idare esasına göre yürütülmekte ve "emanet usulü " olarak adlandırılan yöntemle, devletin hizmeti doğrudan yerine getirmesi söz konusu olmaktadır. Hizmetin piyasa koşullarında işletmecilik esasına göre yürütülmesinde temel özellikler ise, kar amacı güdülmesi, finansmanın yararlanıcıların ödediği bedellerle karşılanması ve personel statüsünün ilke olarak "işçi" statüsünde olması durumudur.

II. Dünya Savaşını takip eden dönemde güçlenen sosyal devlet ile kamu örgütleri belirtilen esaslara göre mal ve hizmet sunumu için genişlemiş, 1980'lerden itibaren ise "büyük ama verimsiz" devletin küçültülmesi eğilimi ön plana çıkmıştır. Bu dönemde kamu hizmetlerinin işletmecilik esasları ile piyasa koşullarında yürütümü, kamu istihdam biçimlerindeki değişimi de beraberinde getirmiştir. Ülkemizdeki alt işverenlik uygulamalarının da bu dönemde ortaya çıktığı görülmektedir.

Alt işverenlik uygulamasına özellikle KİT'lerde hizmet alımı adı altında kadrolu işçi istihdam edilememesi ve maliyetleri azaltmak saikıyla kamuda başlandığı görülmektedir[38]. Kamu kurumlarının yardımcı hizmetlerinden başlamak üzere asli hizmetlere de sıçrayan biçimde; merkezi yönetim, yerel yönetim ve KİT'lerde her bir idari birimin niteliğine uygun olarak, farklı biçimde uygulanabilmiştir[39]. Emekli olan ya da değişik nedenlerle kamudan ayrılan işçilerin yerine kamu işçisi alınmayarak, ihtiyacın hizmet satın alma yoluyla alt işverenlere bırakıldığı görülmektedir[40].

Bu kapsamda, toplam hizmet alımı tutarı yüzdesinden hareket ederek, 2010 yılında, Belediyeler, Sağlık Bakanlığı ve KİT'lerde hizmet alımının yoğun olduğu görülmektedir[41]. Hizmet alımının yasal dayanakları, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu[42]; ihalelere ilişkin sözleşmelerin düzenlenmesi ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenleyen 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu[43] ile Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'dir. Ayrıca yargı kararlarında sıklıkla atıfta bulunulan 5393 sayılı Belediye Kanunu[44] ile diğer bazı Kanunlarda[45] da hizmet alımına yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

Alt işverenlik ile ilgili ilk uygulamaların yaşandığı KİT'ler açısından her yıl yayımlanan Genel Yatırım ve Finansman Kararnamesi[46] de bir diğer yasal dayanağı

---

38 Murat Özveri, "Alt İşveren: İş Hukukunun Altının Oyulması ve Yargı Kararları", TES-İŞ Dergisi, Ağustos 2010, s.119.

39 Onur Ender Aslan, Kamu Personel Rejimi: Statü Hukukundan Esnekliğe, TODAIE Yayını, 2005, Ankara, s.391.

40 Aydın Başbuğ, "İş Mevzuatımız Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekte Yetersizdir", TES-İŞ Dergisi, Ağustos 2010, s.112.

41 Kamu Ihale Kurumu 2010 Yılı Kamu Alımları Istatistikleri ne göre: 4734 sayılı Kanun kapsamında yapılan ihaleler ile doğrudan temin ve 4734/3. madde kapsamındaki istisnaların dâhil edildiği toplam hizmet alımı tutarının, % 40'ı Belediyeler, %26'sı Sağlık Bakanlığı, %16'sı KİT'ler, % 5'i Yüksek Öğretim Kurumları, %3'ü Özel Bütçeli Kurumlar, %3'ü Milli Eğitim Bakanlığı, %3'ü Dışişleri Bakanlığı ve %4'ü diğer kamu idarelerine aittir.

42 R.G. Tarihi:22/01/2002, R.G. Sayısı: 24648.

43 R.G. Tarihi:22/01/2002, R.G. Sayısı: 24648.

44 R.G. Tarihi: 13/7/2005, R.G. Sayısı : 25874; 5393 sayılı Belediye Kanunu nun 67. maddesinde: "... Park, bahçe, sera, refüj, kaldırım ve havuz bakımı ve tamiri; araç kiralama, kontrollük, temizlik, güvenlik ve yemek hizmetleri; makine-teçhizat bakım ve onarım işleri; bilgisayar sistem ve santralleri ile elektronik bilgi erişim hizmetleri; sağlıkla ilgili destek hizmetleri; fuar, panayır ve sergi hizmetleri; baraj, arıtma ve katı atık tesislerine ilişkin hizmetler; kanal bakım ve temizleme, alt yapı ve asfalt yapım ve onarımı, trafik sinyalizasyon ve aydınlatma bakımı, sayaç okuma ve sayaç sökme-takma işleri ile ilgili hizmetler; toplu ulaşım ve taşıma hizmetleri; sosyal tesislerin işletilmesi ile ilgili işler, süresi ilk mahallî idareler genel seçimlerini izleyen altıncı ayın sonunu geçmemek üzere ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilir."hükmü yer almaktadır.

45 5302 sayılı Il Özel Idaresi Kanunu'nda, "...park, bahçe ve havuz bakımı; araç kiralama, kontrollük, temizlik ve yemek hizmetleri; araç, bilgisayar, faks, fotokopi ve diğer teknolojik ürünlerin bakım ve onarım işleri süresi ilk mahallî idareler genel seçimlerini izleyen üçüncü ayın sonunu geçmemek üzere ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilir." hükmü bulunmaktadır. Ayrıca, 10/7/2003 tarih 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması Ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun un 11. maddesi ile 657 sayılı yasada yapılan değişiklikle Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri sınıfına dâhil olan, sağlık hizmetlerinde mesleki eğitim görerek yetişmiş olan sağlık personeli ve benzeri sağlık personeli tarafından yerine getirilmesi gereken tüm sağlık hizmetleri, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilmektedir.

46 Bu Kararname ile KİT'lerin yıllık programları, bütçe transferleri ve yatırımları ile istihdam (daimi personel ve geçici işçi alım izinleri), fazla mesai, ihale yoluyla hizmet alımı, temettü ödemesi ve tasarruf tedbirleri gibi faaliyetlerde uyulacak esaslar her yıl belirlenmektedir.



oluşturmaktadır. 12/10/2010 Tarihli ve 2010/967 sayılı Kararname Eki'nde 2011 yılı için istihdam ve ihale yoluyla hizmet alımına ilişkin usul ve esaslar tespit edilmiştir[47]. Kararname'de KİT'lerin kadrolu personel alımı sayısal olarak[48]; ihale yoluyla hizmet alımı tutar olarak kısıtlanırken[49], KİT ile yüklenici firma ilişkisinin muvazaalı sayılmasını önlemeye yönelik hükümlere[50] de yer verilmiştir.

İş Yasasındaki sınırlamalar, özellikle asıl işlerin işverence yapılmasını gerektirmesi, bunların ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektirmesi halinde alt işverene verilebileceği hükmü uygulamada özellikle kamu işyerleri için sorunlara neden olmuştur[51]. Nitekim Yargıtay kararlarında bir üniversite hastanesi için hastabakıcılık ya da belediye için temizlik ve çöp toplama işleri asıl iş kapsamında sayılarak alt işverenlik ilişkisinin geçersizliğine hükmedilmiştir[52]. Buna karşılık, 5393 sayılı Belediye Yasasında (m.67), neredeyse tüm belediye hizmetlerini sayarak, alt işverenlik sınırlarını zorlayan bir yasal değişiklik gerçekleştirilmiştir. Oyle ki bu değişiklik, belediyeler açısından alt işverenliği iş ayrımı yapılmadan kullanılabilecek bir istihdam biçimine dönüştürmüştür. Yargıtay tarafından verilen kararların değişimi de bu olguyu destekler görünmektedir[53].

Daha köklü değişiklik ise, 2006 yılında 5538 sayılı Yasa[54] ile 4857 sayılı Yasanın ikinci maddesine eklenen iki fıkra ile olmuştur. Bu değişiklikle kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklara ayrıcalık tanınmıştır[55].

Öğretide özel sektör işverenlerine karşı korunan bir kamu kesimi oluşturulmasından hareketle, Anayasa'nın eşitlik ilkesi ile bağdaşmadığı nedeniyle eleştirilen uygulama, kullandığı "yüklenici" kavramı ile de sorunlu bulunmuştur. 4734 sayılı Yasaya özgü olan "yüklenici" kavramı, "üzerine ihale yapılan ve sözleşme imzalanan

47 Kamu Iktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarının 2011 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Belirlenmesine Dair 12/10/2010 tarihli ve 2010/967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, http://www.hazine.gov.tr/, (16.06.2011).

48 Buna göre: "2010 yılında ayrılan eleman sayısının en fazla yüzde onu (%10) kadar personelin açıktan ve/veya naklen atanması" mümkündür.

49 Buna göre: "Program hedefleri ve işletme bütçesi kısıtları dahilinde, 2011 yılında ihale yoluyla alınacak hizmetlerin toplam tutarı 2010 yılı için uygun görülen toplam tutarın 2011 yılı için hedeflenen yıllık ortalama Üretici Fiyatları Endeksi (ÜFE) değişim oranı ile artırılması suretiyle bulunan tutarı aşamayacaktır. 2010 yılında taşeron yoluyla sağlanan hizmetlerin 2011 yılında asli personelle yapılması veya bu hizmetlere ihtiyaç kalmaması durumunda anılan hizmet alımları için ayrılan hizmet alımı tutarı 2011 yılı tavanından düşürülecektir."

50 Buna göre: "Ihale yoluyla yapılacak hizmet alımlarında; yüklenici firmanın istihdam ettiği işçinin muhatabı teşebbüs olmayacaktır. Mevcut sözleşmeler bu çerçevede yenilenecektir. Yüklenici firma tarafından istihdam edilen işçilerin teşebbüsle olan ilişkilerinde, iş hukukuna göre devamlılık arz edebilecek her türlü sözleşme hükümleri bu yenilemeler kapsamında iptal edilecektir. 2011 yılında mevcut yüklenici firma ile olan sözleşme yenilenmediği takdirde, yeni firmayla yapılacak sözleşmelerde yüklenici firmanın istihdam ettiği işçilerin teşebbüsle olan ilişkilerinde iş hukukuna göre devamlılık arz eden hüküm ve uygulamalara yer verilmeyecektir."

51 Canbolat, a.g. tebliğ, s.8.

52 Bu yönde kararlar için bkz.: "İşletmenin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyeceğinden temizlik işinin belediyelerin asli işi olduğundan işin taşeron şirkete devri geçerli kabul edilemez. İşin taşerona devri nedeniyle yapılan fesih geçerli sayılamaz. Davacının feshi takip eden gün davalı belediyenin taşeron ile yaptığı sözleşme uyarınca olsa da taşeron nezdinde çalışmaya başlatılması feshin geçersizliğinin istenilmesinde hukuki yarar bulunmadığını göstermez." (Y.9.H.D., 11/07/2005, E.:2005/18822, K.:2005/24469); "Temizlik ve çöp nakil işi belediyelerin asıl işlerindendir. Belediyelerin asli işlerinden olan temizlik hizmeti işini 4857 sayılı iş kanununun 2/VI-VII maddesi uyarınca taşeronlara devretmesi mümkün olmadığından bu tür taşeronluk sözleşmeleri geçerli sayılamayacağından davalı belediyenin işe iade ve sonuçları yönünden sorumlu tutulması gerekir." (Y.9.H.D., 30/05/2005, E.: 2005/14421, K.:2005/13804); "Davalı Üniversite Tıp Fakültesindeki yardımcı iş niteliğindeki genel temizlik işini ihale yolu ile diğer davalı şirkete vermiştir. .... Hastabakıcılık hizmeti ihale ile yüklenilen genel temizlik işi dışındadır ve Üniversiteye ait hastanenin asıl işleri arasındadır. Diğer taraftan, genel temizlik işini ihale ile alan şirketin hastabakıcıları işyerine getirdikten sonra Üniversite görevlilerine teslim ettiği, bundan sonra karışmadığı, çalışacakları bölümleri ve mesailerini Üniversite görevlilerinin belirlediği saptanmıştır. Davalı şirketin davacı işçi açısından belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa da sahip olmadığı da anlaşılmaktadır. O halde davacı işçi başlangıçtan beri 4857 sayılı İş Kanunumun 2/7 maddesi uyarınca davalı Üniversitenin işçisidir. Kayıt üzerinde gösterilen diğer davalı şirketin davacı işçi açısından işverenlik sıfatı bulunmaktadır. Davacının davalı üniversite yönünden kabulüne, davalı şirketin işverenlik sıfatı bulunmadığından, davanın adı geçen şirket yönünden ise reddine karar verilmesi gerekir." (Y.9.H.D., 23/02/2009, E.2008/22857, K.:2009/3226 ve Y.9.H.D., 29/01/2007, E. 2007/309, K. 2007/1006).

53 Bu yönde karar için bkz.: "...belediyelerin asli işi olan temizlik, çöplerin toplanması ve nakline ilişkin hizmetlerin 5393; sayılı Kanun un 67. maddesi uyarınca başkasından satın alınması mümkündür. Buna göre davalılar arasındaki ilişkinin 4857 sayılı Kanun un 2. maddesine uygun olduğu kabul edilmelidir." (Y.9. H.D., 01/03/2010, E.:2009/48077, K.:2010/5206).

54 Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin Ilgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G. Tarihi:12/07/2006, R. G. Sayısı: 26226.

55 Buna göre, 4734 sayılı Kamu Ihale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar-yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da-, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak; çalıştırıldıkları kamu işyerlerindeki kadro veya pozisyonlara atanmaya ve bu işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya hak kazanamayacaklardır.

istekli" olarak tanımlanmaktadır. Yüklenici kavramının alt işveren kavramı yerine kullanılmasındaki sakıncaları, yüklenicinin aldığı işi bizzat kendisi yapabileceği gibi kendi idare ve kontrolü altında başkasına da yaptırabilmesi dahası işin bir bölümünü başkasına da devredebilmesi olarak belirtilmektedir[56].

Bunun yanı sıra hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; işe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması ile hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı işyerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması yönünde hükümler konulması da yasaklanmıştır. Bu düzenleme, Yargıtay'ın çoğu kararında muvazaaya hükmederken kullandığı "işçi üzerindeki yönetim hakkının tamamen asıl işverence kullanılması" gerekçesini önlemeye yönelik olarak yapılmıştır.

"5763 sayılı Yasa ve Alt İşverenlik Yönetmeliği ile özel sektörün esneklik talebine rağmen olabilecek en katı yapı getirilirmiş iken"[57], 5538 sayılı Yasayla kamu kesimi için getirilen ayrıksı düzenlemeleri İş Yasasına dâhil etmenin amacının, kamu kesimini, yargıya intikal etmesi muhtemel muvazaalı alt işverenlik uygulamalarından kurtarılmaya çalışılmıştır. Bu düzenlemeye rağmen, Yargıtay kararlarında, kamu kuruluşları için yapılan ayrık düzenlemelerin muvazaanın koşullarını değiştirmediğine, farklı bir uygulamaya gidilmesinin de hukuken korunamayacağına açıkça yer vermektedir[58]. Buna karşılık, alt işveren işçileri çoğu kez alt işveren veya alt işveren vekilleriyle değil asıl işveren vekilleriyle muhatap olmakta; işin görülmesi ile ilgili talimatları onlardan almakta, yine onlar tarafından denetlenmekte ve izin için onlara başvurmakta oldukları belirtilmektedir[59]. Ancak, Yargıtay bazı kararlarında, asıl işverenin müteselsil sorumluluğu nedeniyle bu tür uygulamaları "olağan" bulunmuş, hatta alt işverenlerin değişmesine rağmen işçinin ara vermeden yine alt işverene bağlı olarak çalışmış olmasını da alt işverenlik uygulamasının muvazaalı olduğunu kabule yeterli görmüştür[60]. Benzer uyuşmazlıklara ilişkin bazı kararlarında ise, muvazaanın tespit edilmesine bağlı olarak, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren kamu işçisi olduğuna hükmetmiştir[61]. Sonuç olarak, bu işçiler kamu kurum ve

56 Nüvit Gerek, "Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alımı İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle Ilgili Sorunlar", Çalışma ve Toplum, 2007/4, s.83-84.

57 Alpagut, a.g.m., s.1352.

58 Bu yönde kararlar için bkz.: "5538 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamı kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olduğu ortaklıklara dair ayrık durumlar tanınmıştır. Bununla birlikte maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin öğeleri ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Öyle ki, alt işveren verilmesi mümkün olmayan bir işin bırakılması ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekleri 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasında açık biçimde öngörülmüştür. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunmaz. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasal temeli olan sendikal haklan engelleyen bir durumdur. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu içtihatlar bu doğrultudadır (Yargıtay 9.H.D. 24/10/2008 gün 2008/33977 E, 2008/ 28424 K.)." (Y.9.H.D., 19/02/2009, E.:2007/33290 K:2009/2942 ; Y.9.H.D., 01/03/2010, E.2009/48077 K.2010/5206).

59 Gerek, a.g.m., s.87.

60 Bu yönde karar için bkz.: "Hizmet alım sözleşmesinde, idari ve teknik şartnamelerde yüklenicinin eleman seçiminde ve değişikliğinde idarenin uygun görüşünü alacağı, görev yerlerinin yüklenicinin bilgisi olmadan değiştirilmemesi, yıllık izin kullanma sürelerinin belirlenmesi konusunda idarenin bilgisi ve isteği doğrultusunda hareket edilmesi gibi düzenlemeler yer almakta ise de asıl işverenin denetim yetkisi, işyeri güvenliği, ve işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumluluğu nedeniyle bu tür düzenlemelere yer verilmesi olağan karşılanmalıdır. Bu nedenle sözü edilen hükümler alt işverenlik sözleşmesinin, muvazaaya dayandığını göstermez. Keza, alt işverenlerin değişmesine rağmen işçinin ara vermeden yine alt işverene bağlı olarak çalışmış olması da alt işverenlik uygulamasının muvazaalı olduğunu kabule yeterli değildir." (Y.9.H.D., 01/03/2010, E.:2009/48077, K.:2010/5206).

61 Bu yönde kararlar için bkz.: "Somut uyuşmazlıkta, alt işveren işçilerinin devam cetveli ve devamsızlıklarının davalı belediye başkanlığı tarafından tutulduğu, asıl işverenin talimatı ile işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, alt işveren işçilerinin kullandığı araçların belediye başkanlığı tarafından temin edildiği anlaşılmaktadır. Bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı başlangıçtan itibaren belediye başkanlığı işçisidir. Muvazaa olgusunun bu gerekçe ile kabul edilmesi gerekirken aksi yönde karar verilmesi yasal değildir." (Y.9.H.D, 12/2/2007, E.: 2007/2254 K.: 2007/2962); "Davalı Sağlık Bakanlığının hastane işyerinde ihale ile verdiği temizlik hizmet işi, 4857 sayılı İş Kanunu nun 2/6 maddesi anlamında yardımcı iş olup, alt işverene verilebilecek işlerdendir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren üstlendiği işi, sözleşme koşulları doğrultusunda, ama kendi adına ve bağımsız bir biçimde yürütür. Bir başka anlatımla, yönetim hakkı tamamen kendi yetkisindedir. Asıl işverenin sadece denetim yetkisi vardır. Alt işveren çalıştıracağı işçileri kendisi işe alır, kendi adına iş sözleşmesi yapar; gerekli talimatları verir; işçilere ücretlerini kendisi öder; ücret bordrolarını düzenler; SSK primlerini yatırır ve işten çıkarmada da yetkili kendisidir. Oysa davalı Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastane yönetimi ile temizlik hizmetini alan taşeron şirketler arasındaki ihale sözleşmeleri, teknik şartnameler incelendiğinde, işçilerin işe alınmalarında ve işlerine son verilmesinde tek yetkilinin hastane idaresi olduğu, hastane idaresi tarafından kurulacak komisyonun bu görevi yapacağı, firmaların işçi alım ve çıkarılmasında kesinlikle tasarruf sahibi olmayacağı anlaşılmaktadır. Keza çalışacakların çalışma koşullarının da Hastane yönetimince belirleneceği açıkça düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi, alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin üzerindeki yönetim hakkı tamamen asıl işveren tarafından kullanılmaktadır. Burada gerçek anlamda bir alt işveren-asıl işveren ilişkinden söz edilemez. Sözleşmeye göre, işçiler hastanenin yönetimi altında çalışırken, fesih kararını yine hastane vermektedir. Alt işveren kendi işçileri üzerinde yönetim hakkı kullanmamaktadır. Davacı işçi başlangıçtan itibaren davalı Sağlık Bakanlığı işçisidir. Temizlik işi verilen firmaların işverenlik sıfatı bulunmamaktadır." (Y.9.H.D., 29/01/2007; E.: 2007/309, K.:2007/1006).



kuruluşlarında, işe girme koşulu ya da işçi kadrosu olmaması nedeniyle istihdam edilememekte ve bu nedenle yasal hakları ödenerek işten çıkarılmaktadırlar. Bu durum eşitlik ve adalet duygusunu zedelerken, kamu kurum ve kuruluşlarına büyük bir mali yükümlülük getirmektedir.

SONUÇ

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle tüm dünyada hemen her alanda hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu değişimin çalışma ilişkilerine ve biçimlerine ve dolayısıyla hukuk düzenine yansımaması düşünülemez. Ülkemizde de alt işverenlik ile ilgili olarak, özellikle 1980 sonrası dönemde olumsuz uygulamaların yaşandığı görülmüştür. Nitekim 2003 tarihli İş Yasasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi uygulamada karşılaşılan sorunlar ve Yargıtay'ın kararları doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Buna rağmen sorunlar çözülememiş, yapılan her düzenleme sorunu daha da derinleştirip karmaşık hale getirmiştir. Halen öğretide bu hükümlerin olabildiğince dar ya da geniş yorumlanması ile Alt İşveren Yönetmeliği'nin bu ilişkiyi görece katı hükümlerle sınırlandırmasının gerekliliğine/eleştirisine odaklanıldığı görülmektedir. Ancak, alt işverenlik uygulaması nasıl işveren kesiminin değişen ekonomik ve teknolojik alt yapıya bağlı bir ihtiyacından doğduysa, alt işverenliği sınırlayan düzenlemelerin de işçi kesiminin yaşadığı sorunlardan kaynaklandığı aşikârdır.

Alt işverenlik ilişkisinin katı bir mevzuatın hâkimiyetine girdiği ve işletmelere esneklik sağlaması umulan bu uygulamalarının işlevsiz hale getirildiği dikkate değer bir eleştiridir. Fakat alt işverenin üstlendiği işi bölerek bir başkasına verme yasağı, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaması ve benzeri sınırlar çizen düzenlemelerin; aslında bu ilişkinin görece zayıf konumda olan nesnesini korumaya yönelik bir sosyal devlet refleksinin bir gereğidir. Ancak, alt işverenlik ilişkisinde aşırı kuralsızlığın da çalışanlar üzerinde sömürüye yol açma riskini her sosyoekonomik düzende taşıdığı gözden uzak tutulmamalıdır.

Bundan dolayı ülkemiz açısından asıl mesele, çalışanları koruma saikıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasını güçleştirici katı kurallar koyarak işverenleri sonsuz esnek (!) olan kayıt dışılığa itmemektir. Hem işveren, hem de düzenleyici olan kamu otoritesinin bu konudaki ilk önceliği, alt işverenliği olabildiğince sınırlamalardan uzak, fakat çalışanların bu süreçte kötü niyetli uygulamalardan etkilenmeyecekleri şekilde haklarının güvence altına alındığı bir modele dönüştürmek olmalıdır. Bu nedenle, 4857 sayılı Yasadaki mevcut düzenlemeye daha katı bir anlam yüklemek yerine, çalışanların haklarını güvence altına alan bir sistem geliştirmek daha işlevsel olacaktır. Alt işverenlik ilişkisinin tamamen kötü niyetli uygulamaları içermediği ve bir ihtiyaçtan doğduğu da göz ardı edilmemelidir. Aynı zamanda, işsizliğin halen önemli bir sorun olarak görüldüğü ülkemizde, alt işverenlik uygulamasını, işletmelerin esneklik ihtiyacına cevap veremeyecek derecede kısıtlayarak, uygulanamaz hale getirmenin rasyonel olmadığı da açıktır.

Sonuç olarak, uygulamada pek çok soruna yol açan, asıl iş-yardımcı iş ayrımı ile işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler gibi kavramlar yeniden tartışılmalıdır. Bununla birlikte, kamu kesiminde yapılan hizmet alımı ihalelerinin yaklaşık maliyetlerinin hesaplanmasına fesih sırasında alt işverence ödenecek olan kıdeme bağlı yasal haklar (kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti) dâhil edilmeli, kamu kuruluşlarına imtiyaz tanımak için getirilen ve yargı kararlarıyla uygulama imkânı kalmayan hükümler İş Yasasından çıkartılmalıdır.

Kaynakça

Aktay, A. Nizamettin, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Kaplan/Senyen. İş Hukuku. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.

Alpagut, Gülsevil. «Alt İşverenlik Yönetmeliği ve Hukuka Uygunluk Sorunu.» Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (20/2008): 1349-1351.

Aslan, Onur Ender. Kamu Personel Rejimi: Statü Hukundan Esnekliğe. Ankara: TODAIE Yayını, 2005.

Başbuğ, Aydın. «İş Mevzuatımız Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekte Yetersizdir.» TES-İŞ Dergisi (Ağustos 2010): 112-114.

Canbolat, Talat. «Türk Hukukunda Alt İşveren - Borçlar Hukuku Bakımından.» Kamu İşverlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer/Çalıştay). Belek, Antalya: Kamu-İş, 29 Nisan-02 Mayıs 2010. 3-43.

—. «Yozlaşmış Alt İşverenlik (Taşeronluk).» TES-İŞ Dergisi (Ağustos 2010): 103-111.

Çelik, Nuri. İş Hukuku. 22. Baskı. Istanbul: Beta Basım Yayım, 2009.

Centel, Tankut. «Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım.» Sicil III.12 (2008): 39-42.

Gerek, Nüvit. «Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alımı İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar.» Çalışma ve Toplum (2007/4): 81-91.

Güzel, Ali. « İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları.» Çalışma ve Toplum (2004/1): 31-65.

Kamu İhale Kurumu. 2010 Yılı Kamu Alımları İzleme Raporu. Ankara, 2011.

Özveri, Murat. «Alt İşveren: İş Hukukunun Altının Oyulması ve Yargı Kararları.» TES-İŞ Dergisi (Ağustos 2010): 110-122.

Süzek, Sarper. İş Hukuku. 5. Baskı. Istanbul: Beta, 2009.

Tuncel, Ferhan. «Alt İşverenlik Konusunda Neler Oluyor?» Çalışma ve Toplum (2010/4): 51-54.

Yılmaz, Ejder. «Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası.» Çimento İşveren Dergisi XXIII.1 (2009): 4-21.

Taşeronlaşma ve Kayıt Dışı Ekonomi

Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA / Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

1970'lerde başlayan bir dizi teknolojik, demografik, kültürel ve politik değişiklik ülkelerin ekonomik yapılarını ve özellikle de çalışma hayatını önemli ölçüde etkilemiştir. Çoğu kez, esnek üretim kavramıyla tanımlanan yeni üretim biçimi, istihdam düzeyinde önemli düşüşlere, taşeronlaşmaya (alt işverenlik), yarı zamanlı ve düzensiz işlerin önem kazanmasına ve kayıt dışı istihdamın artışına yol açmıştır. Küreselleşme de uluslararası rekabet kanalıyla üretim ve istihdamı önemli ölçüde etkilemiştir.

Seksenli yılların sonlarında alt işverenlik ve diğer atipik istihdam uygulamalarının arkasında yatan gerekçeler olarak, artan rekabet, işletme gerekleri ve uzmanlaşma ihtiyacının karşılanması gösterilmektedir. Yeniden yapılanma, kuralsızlaştırma, esneklik ve benzeri adlarla yürütülen seksen sonrası tüm politikalarla hedeflenen, işletmelerin vergi ve sosyal yükümlüklerden kaçınarak maliyetlerini düşürmesidir. (Trimikliniotis, 2009: 181). Üretim süreçlerinde yaşanan dönüşüm ile alt işverenlik sistemleri de maliyetleri düşürmede etkin bir yöntem olarak kullanılmaya başlanmış, firmalar bu yolla, sendikasız ve ucuz işgücü kullanarak maliyetlerini düşürebilme fırsatı elde etmişlerdir. Diğer taraftan kamu özelleştirmeye ön hazırlık ya da özelleştirme yöntemi olarak taşeronlaşmaya önemli ölçüde başvurmuştur.

Alt işverenlik uygulamaları başlangıçta işletmenin faaliyet alanının tamamen dışında, özel uzmanlık gerektiren işlerin alt işverenlere verilmesi biçiminde iken, süreç içerisinde uygulama, asıl üretim alanlarına da genişleyerek yaygınlık kazanmıştır (The Building and Wood Workers' International, 2011: 5). Üretim sürecini bir işverene bağımlı birden fazla işyerine paylaştıran alt işveren uygulamaları, eve iş verme, evde çalışma, üstlenici, yüklenici, aracı, komisyoncu, yan sanayi, sunucu, tedarikçi, fason üretim gibi çeşitli adlar altında karşımıza çıkmaktadır (Özveri, 2008: 111). Taşeronluk süreç içerisinde "sadece emek" talep eden çok katmanlı bir sisteme dönüşmüştür. Çok katmanlı taşeronluk, işgücü piyasalarının parçalı yapısını daha da derinleştirmekte; özellikle geçici çalışma büroları kanalıyla istihdamın yasadışılığı taşeron kullanımına olan talebi artırmaktadır. İşletmeler, alt sözleşme ve işletmelerindeki üretim ve hizmetlerinin bir bölümünü dış kaynak kullanımı yoluyla gerçekleştirme yöntemleriyle başka işletmelerin çalışanlarını istihdam etmekte; böylece idari ve işten çıkarma maliyetlerini dışsallaştırarak ihtiyaç duydukları esnek işgücü istihdamını karşılayabilmektedir. İngiltere'de hizmet ve kamu sektörünün yüzde 80'i, Fransa'da inşaat ve imalat sanayinin dörtte üçü geçici çalışma büroları üzerinden istihdamlarını gerçekleştirmektedir (The Building and Wood Workers' International, 2011: 5).

Türkiye'de alt işverenliğin yaygınlaşma nedenleri dünyadaki yaygınlaşma nedenleri ile paralellik göstermektedir. İş Kanunu'ndaki kısıtlamalara rağmen işletmeler taşeron kullanımını kayıtlı istihdam korumasından kaçmak için kullanmaktadırlar. Alt işverenlik Türkiye'de öncelikle kamuda başlamış, KİT'lerde hizmet alımı adı altında uygulanmış, 1990'larda kamu ve özel sektörde yaygın olarak başvurulan bir yönteme dönüşmüştür.

Taşeronluk Sistemi: Kısır Döngü, İdeal Denge ve Olumsuz Dışsallıklar

Alt işverenlik uygulamalarının çok katmanlı bir hal alması ve yaygınlaşması sosyal güvenlik sistemleri, kamu maliyesi, rekabet ve çalışma ilişkileri üzerinde olumsuzluklara neden olmakta, önemli yasal sorunları gündeme getirmektedir. İşverenler ve işçiler için taşeronluk, işçi hakları üzerindeki etkisi, sosyal damping ve mali ve sosyal güvenlik sorumluluklarından potansiyel kaçınma ile sonuçlanmaktadır. Kayıt dışı istihdam, sosyal koruma ve kamu hizmetlerinin finansmanı ve dağıtımını baltalamakta; sosyal koruma sistemlerinin, kamu maliyesi ve sosyal dayanışmanın sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir.

Alt işveren uygulaması kayıt dışı üretim ilişkilerini beslemekte, kayıtlılık ve kayıt dışılık iç içe geçiş yapmakta, katma değer zinciri içinde birçok işletme farklı derecelerde kayıt dışılığa dahil olmaktadır. Pek çok alan çalışmasının bulgusu, işletme sahiplerinin, rakip ve özellikle de büyük işletmelerin birçok sektörde yaygın olan kayıt dışı ekonominin bir parçası olduğu kanaatine sahip olduklarını göstermektedir (Özşuca vd, 2010; WB, 2010). Büyük işletmeler, taşeron firmalar eliyle kayıt dışı istihdam ve kayıt dışılığın diğer unsurlarının geliş-



mesinde rol üstlenmekte; kayıt dışı amaçlı alt işverenliği yaygınlaştırmaktadırlar.

Türkiye'de işletmelerin kayıt dışı faaliyetlere yönelmeleri, kayıt dışına dışlanma sonucu kayıt dışı olmaktan ziyade, azami kar amacıyla kayıt dışı faaliyetlere bilinçli bir biçimde yönelme niteliğindedir. Bu yönelimi destekleyen unsurlar, girişimcilerin başka işletmelerin vergi kaçırdığı; çalışanlarını ve ücretlerini eksik beyan ettiği; ödenen vergilerin getirilerinin ve kamu hizmetlerinin kalitesinin düşük olduğu ve yolsuzluğun var olduğuna ilişkin algılarıdır (Özşuca vd, 2010; WB, 2010). Bu algıların yaygınlığı işletmelerin ve çalışanların kayıt dışı olma tercihlerini kolayca gerekçelendirmelerine neden olmaktadır. İşletme ve çalışanlar açısından kayıtiçilik ve kayıtdışılık sadece bir seviye meselesi olup, işletmeler ve çalışanları farklı düzey ve biçimlerde kayıt dışılığı deneyimlemektedir. (WB, 2010).

Kısa vadede işgücü maliyetlerini düşürerek firmaların rekabet edebilirliklerine katkı sağlayan taşeronlaşma stratejileri kayıt dışını büyütmekte, çalışan, işletme ve devlet açısından önemli olumsuzluklara neden olmaktadır. Neredeyse tüm analistler bu sürecin bir kısır döngüye yol açtığını, kayıt dışılığın daha yüksek düzeyde kayıt dışılığa geçişi teşvik ettiğini vurgulamaktadır. Yüksek vergi, sosyal güvenlik primleri ve diğer düzenlemelerin yüklerinin kısır döngüsü, ekonominin idealin altında bir dengede kalmasına ve gölge ekonominin büyümesine neden olmaktadır (Enste, 2003; Marc ve Kudatgobilik, 2003; Johnson vd, 1998) Vergi ve sosyal güvenlik prim tabanını baltalayan kara etkinliklerin olduğu bir ekonomide, diğer koşullar sabitken, değişmeyen bir kamu harcama düzeyinin yüksek vergi gerektirmesi halinde, herkesin hile yaptığı algısına sahip insanların vergi ödemeyi sürdürmeleri, 'sokaktaki son aptal' olmak (Pedersen, 1999) anlamına gelmektedir ki, beklenen davranış, insanların son aptal olmak istemeyeceğidir. Yüksek vergi/sosyal güvenlik primi ve düzenleme yüklerinin kısır döngüsü ve büyüyen kayıt dışı ekonominin kamu maliyesi üzerinde yaratacağı ek bir baskı, daha yüksek vergi/prim oranları, yüksek vergi/prim oranlarından daha fazla kaçınmayı teşvik ve daha fazla kayıt dışı ile sonuçlanmaktadır. Büyüyen kayıt dışı ekonomi, bireylerin kurumlara olan güvenini sarsma, hukukun üstünlüğü ilkesini zayıflatma ve yolsuzluk davranışını besleme potansiyeli taşımaktadır. Kurumsal zayıflıklar, etkin olmayan bürokrasi ve yolsuzluk kontrolünün olmayışı kayıt dışı uygulamaları daha da ilerletmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde devletin ekonomideki ağırlığı göreceli olarak daha büyüktür. Devletin vergilendirme ve teşvik politikaları ile yön vermeye çalıştığı bu ekonomilerde; ekonomi politikalarının belirlenmesi ve politika sonuçlarının izlenmesinde istatistikler kritik bir öneme sahiptir. Kayıt dışılığın bir diğer olumsuz etkisi de resmi istatistikleri tahrip ederek devlet müdahalelerini etkisizleştirmesidir. Kayıt dışı sektörün büyüklüğü, sektörün ülke içinde bölgeler ve gelir grupları arasındaki dağılımı ve büyüme oranlarındaki değişimi; işsizlik oranı, bölgeler arasında gelir farklılığı, kişi başına düşen gelir ve enflasyon olmak üzere bütün sosyoekonomik göstergeleri etkileyecektir Bu istatistiklerden hareketle politika belirlenmesi ve uygulanması durumunda amaçlananın dışında sonuçlarla karşılaşılabilecektir. Ekonomik büyüme ve ekonomik istikrarı sağlamak için devletin uyguladığı makroekonomik ve genelde telafi edici politikaların etkinliği kayıt dışı ekonomi nedeniyle zayıflayacaktır (Savaşan, 2011)

Kayıt dışı istihdamın yüksek bir insidansının olması -çoğu kez sosyal koruma sistemlerinden yararlanacaklar ile kayıt dışı istihdamda yer alanlar kişiler ya da toplumsal grupların aynı olması nedeniyle- muhtaçlığı hedefleyen sosyal koruma sistemlerinin görev etkinliğini zayıflatmaktadır (Belev, 2003).

Taşeronluk zincirleri "gerçek" sözleşme ilişkilerinin kamuflajı olup, daha düşük ücret ve sosyal standart girişimleri ile bağlantılıdır. İşçilerin iş güvencesini azaltmakta, işlerini kaybetme korkusu yasal hakları aramamaya yöneltmekte, sosyal düzenlemeler işlemez hale gelmektedir. Taşeron işçileri yoksulluk ve işsizlik baskısıyla çoğu kez sigortasız çalışmaya yönelmektedir. Sendikasız, sosyal güvencesiz, çalışma standartları düşük çalışanlar için kısır döngü düşük verimlilik düşük ücret tuzağıdır. Bu süreç alt gelir grubunda yer alan vasıfsız çalışanlar yönünden kayıt dışı istihdam ilişkilerindeki kalıcılıkları pekiştirmektedir. Sigortasız çalışma kalıcı bir eşitsizliğe yol açmakta, gelir eşitsizliklerini daha da artırmaktadır.

Sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisinden kaçınmak için alt işveren işçilerini devreye sokan işletmelerin güvenceli çalışanları da kontrol altında tutulabilmekte, işletmeler bunlardan gelecek talepleri de sınırlama yetisi kazanmaktadır. Alt işveren işçilerinin bir bölümü için çoğu kez sosyal güvencesiz çalışmak adeta normal bir çalışma türü olarak kabul edilirken, ana firmanın işçileri içinde en sık rastlanan ve kanıksanmış uygulama, asgari ücret üzerinden prim yatırılması, başka bir ifadeyle çift bordro uygulamasının normal kabul edilmesidir (Özşuca vd, 2010).

Büyük işletmelerin geri bağlantılar aracılığıyla maliyetlerini dışsallaştırmalarına imkan veren uygulama, kurallara uyan firmalar açısından haksız rekabet oluşturduğu gibi, alt işverenler arasında iş alabilmek için yaşanan rekabet de üretken yapıyı daha sorunlu bir hale getirmektedir. Meksika'da 500 şirket arasında yer alan üretici ve perakendecilerin yüzde 30 ila yüzde 40'ının piyasadan kısmen veya tamamen kayıt dışı işletmeler nedeniyle silinmiş olması da kayıt içi firmaların ne kadar büyük bir tehdit altında olduğuna işaret etmektedir (Winkler, 1997)

Türkiye ekonomisinde küçük ve orta boy işletmelerin ağırlığının yüksek olması yapısal bir sorundur. Alt işveren uygulaması mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin çoğalmasına yol açarak işletmelerin kurumsallaşmaları önünde önemli bir engel oluşturmakta, ekonominin yapısal sorunlarını derinleştirmektedir.

Kayıt dışı ekonomi çalışanlar, girişimciler ve hükümet için kaynakların etkin kullanılamamasına neden olmakta, çeşitli yollarla verimliliği zedelemektedir (Avignon Academy, 2002). İş dünyasının ihtiyaç duyduğu mülkiyet hakları ve sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin çerçeve kayıt dışı ekonomide mevcut değildir. Kayıt dışılığın maliyeti, işletmeyi küçük kalmak zorunda bırakması, KOBİ destek programları ve resmi kredi kanallarından yararlanamama, güvenlik ağlarına dahil olamama, mahkemelere başvuramamama, rüşvet-hediye benzeri ödemelerle karşı karşıya kalmak biçiminde özetlenebilir (Belev, 2003).

Taşeron zincirleri çalışanlar arasındaki sosyal dayanışmayı zayıflatmaktadır. Firmaların ücret baskılarından kurtulmak amacıyla düşük ücretli bölge ve firmalara alt işveren olarak iş vermeleri, işgücünün mekansal ve kurumsal bölünmüşlüğüne yol açmaktadır. İşçilerin örgütlenme, ücretlerini koruma ve artırma çabaları etkisizleştirilmekte; işgücü piyasasının hiyerarşik bir nitelik kazanması ayrışma ve farklılaşmayı beslemekte, ilişkileri daha rekabetçi kılmaktadır.

Sonuç

Türkiye'de kayıt dışı ekonominin kayıtlı ekonomiye oranı yaklaşık üçte bir düzeyinde tahmin edilmektedir. Kayıt dışı ekonominin yüksek olmasının yarattığı ekonomik, mali ve sosyal olumsuzluklar, kayıt dışı ile mücadeleyi gerekli kılmaktadır. Ancak, sigortasız çalışmanın kalıcı bir eşitsizliğe yol açması, kayıt dışı istihdamın azaltılmasını diğer kayıt dışılık alanlarından daha öncelikli bir alan haline getirmektedir.

Kaynakça

Amon M. R. (2010) "Liability Regulations in European Subcontracting: Will Joint Liability be the 21 Century European Approach?", *The Journal of International Business and Law*, 4/15/2010

Avignon Academy (2002), *Undeclared Work: Empirical Evidences and New Policy Issues at European Level* (www.academyavignon.net/undwork.htm).

Belev, B. (ed.) (2003), *The Informal Economy in the EU Accession Countries: Size, Scope, Trends and Challenges in the Process of EU Enlargement*, Centre for the Study of Democracy (in partnership with the World Bank and the Bertelsman Group (www.csd.ba – publications), pp. 139-174.

Building and Wood Workers' International (2011), *Fight Precarious Jobs in the Construction and Wood Industries in Europe* Geneva, March (www.bwint.org)

Enste, D. (2003), "Shadow Economy and Institutional Change in Transition Countries", Belev (ed.) içinde.

Johnson, S., D. Kaufmann and P. Zoido-Lobatón (1998), "Regulatory Discretion and the Unofficial Economy", *American Economic Review*, Vol. 88, No. 2, May, pp. 387-392.

Lippert, O. and M. Walker (eds.) (1997), *The Underground Economy: Global Evidence of its Size and Impact*, The Fraser Institute (http://collection.nlc-bnc.ca/100/200/300/fraser/underground/index.html).

Marc, A. and Z. Kudatgobilik (2003), "Poverty and Informality in Southeast Europe", Belev (ed.) içinde.

Pedersen, S. (1999), "The Black Sector in Denmark in 1998", Rockwool Foundation Research Unit Newsletter, August (www.rff.dk/ukhome).

OECD (2004), OECD Employment Outlook.

Özşuca, Ş.T. vd. (2010), *Kayıt Dışılığın Gerçekleşme Biçimlerinin Analizi*, TÜBİTAK-KAMAG Proje, No: 108G012, Ankara.

Özveri, M. (2008). "İş Hukukunun Altının Oyulması" *TES-İŞ Dergisi*, No. 2008-2. s. 109-114.

Savaşan, F. (2011), *Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi ve Kayıtdışılıkla Mücadelenin Serencamı*, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı | www.setav.org | Mart.

Winkler, R. (1997), "The Size and Some Effects of the Underground Economy in Mexico", Lippert and Walker (eds.) içinde.

ILO (2001) *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social* Policy 2, (3d ed.), (www.ilo.org)

Trimikliniotis, N. (2009) *The Use and Abuse of Undeclared and Unprotected Labour:*

Migration, Europeanisation and the Role of Trade Unions, (www.works.bepress.com/nicos_trimikliniotis/)

WB (2008), *Hungary Reducing Undeclared Employment in Hungary*, Synthesis Report of The World Bank Study, Final Report Report No. 43777-HU

WB (2010), *Türkiye Ülke Ekonomik Raporu Kayıt Dışılık: Nedenler, Sonuçlar, Politikalar*,

Rapor No. 48523-TR, (worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1277211666558/CEM2010_tr.pdf)



Dünden Bugüne Türkiye'de Alt İşverenlik ve Hukuk

Doç. Dr. H. İbrahim SARIOĞLU / İÜ İktisat Fakültesi, ÇEEİ, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı

Genel Olarak

Türkiye'de alt işverenlik uygulamaları, dünyadaki benzerlerinin yaygınlaşmasıyla hemen hemen eşzamanlı başlamıştır. 1980lerin ilk yıllarında sanayileşmiş Batılı ülkelerde işbölümü ve uzmanlaşmanın teknik ve ekonomik yararlarını ön planda tutan, kamu kesimini (özellikle kamu kesimi istihdamını) daraltmayı amaçlayan alt işverenlik (günlük dildeki daha yaygın adlandırmayla, "taşeronluk")uygulamaları, özelleştirme politikalarının da bir tamamlayıcısı niteliği taşıyordu. Türkiye'de iktisat politikalarının henüz değişmediği dönemde iş mevzuatımızda (1475 sayılı İş K. m.1) yer verilen alt işverenlik kurumu, bu ülkelerin tecrübelerinden istifade edilerek düzenlenmişti. Ekonomik liberalizasyon ve dışa açılma politikası alt işverenliğin ekonomik ve mali boyutunun önem kazanmasında etkili olmuş, özel sektörle kamu kesimin ekonomideki payının yeniden dizayn edilmesi arayışları içinde alt işverenliğe devleti küçültmenin bir aracı olarak sıkça başvurulmuştur. Bir başka ifade ile özelleştirme ve taşeron uygulamaları paralel yürütülmeye çalışılmıştır.

Bu dönemde, İş K. ve SSK K.da yer alan alt işveren ve aracılık düzenlemelerinden doğan sorunları aşmak için başvurulan yargı kararlarının rolü daha da artmıştır.

Taşeronluğu Artıran Nedenler

Taşeronluğun -özellikle- işverenlerin gündemine girmesi, esneklik ve işçilik maliyetlerinin düşürülmesi teknikleri (cost effective strategies) arasında ön sıralarda yer alması nedeniyledir. Gerçekten de Batı ülkelerinde taşeronluk (subcontracting, alt-taahhüt, alt-müteahhitlik) kısmi süreli çalışma ile birlikte esnekliğin hem kronolojik olarak, hem de yaygınlık derecesi bakımından en başta gelen araçlarından olmuştur. Uzaklaştırma stratejileri arasında yer alan subcontacting, bu ülkelerde "iş"in işyeri dışında, dış kaynaklar (özellikle insan kaynağı) kullanılarak yapılmasını (outsourcing) ifade etmekteyken Türkiye'de alt işverenlik başlangıçtan itibaren dış kaynakların işyerine getirilerek işyerinde kullanılması anlaşılmış, hukuki düzenlemeler de sadece bununla sınırlı olarak yapılmıştır. *Türkiye'de alt işverenlik, outsourcing olarak değil, in-sourcing olarak ele alınmıştır.* İşin "işyeri" dışına çıkarılması, yeni bir işyerinin doğması ve işyeri sınırları içinde yeni bir işyeri yaratılması, bağımsız bir işyeri ve işveren anlamına gelmektedir; alt işveren le ilgili hukuki düzenlemeler bu "iki" işyeri ve işveren için uygulanmaktadır.

Taşeronlaşmanın nedenlerinin başında işgücü maliyetlerinin düşürülmesi gelmektedir. Emeğin değerinin endüstri ilişkileri ortamında belirlenmesi halinde (bölgeye, konjonktüre, sendikalaşma oranına, sektörün durumuna, üretilen mal ya da hizmetin alıcılarına vb. faktörlere bağlı olmakla birlikte) ortaya çıkacak sendikal ücret farkları (union wage effect) yüzde 15-25 arasında değişmektedir. Bu farkın işverenlerce mümkün oldukça azaltılması hedeflendiğinde "iş"ler rekabet avantajı nedeniyle sendikasız (non-union) işyerlerine kaymaktadır.

Taşeron işyerleri ve taşeron işçileri sendikalaşma bakımından zorluklar gösterir. İşyerlerinin küçüklüğü, doğrudan işverenler tarafından yönetilmeleri ve yoğun denetimleri altında bulunmaları, işçi devrinin yüksekliği, kısa işletme ömürleri, üretimin süreksizliği yüksek işsizlik oranları, uzun işsizlik süreleri, düşük vasıf düzeyi gibi ekonomiden, işyerlerinden ve emek piyasası şartlarından kaynaklanan diğer sebeplerin etkisi altında taşeron işçilerinin sendikalaşma eğilimi oldukça zayıftır. Türkiye de bunun istisnası değildir. Aynı şekilde, dünyadakine paralel olarak Türkiye'de de taşeron işçilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının bulunduğunda kuşku yoktur.

Gerek maliyetlerin azaltılması ve gerekse yönetim avantajları nedeniyle işverenlerce –neredeyse- kutsanan esnek çalışmanın en seçkin örneği olarak niteleyebileceğimiz alt işveren işverenlere bu yeni çalışma biçimlerinin tüm avantajlarını büyük ölçüde sağlamaktadır.

İşverenleri esnek çalışmaya teşvik/tahrik eden diğer nedenlerin alt işverenlikte de etkili olduğu gözlenmek-

tedir. Bunların başında emek maliyetini artıran yükümlülükler gelmektedir. 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarından kaynaklanan ve işverenleri, işçi sayısını belirli eşiklere göre "ayarlamaya" sevk eden uygulamalar arasında özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu, iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde getirilen çalıştırma yükümleri (işyeri hekimi, mühendis-teknik eleman) ve kurullar oluşturma, izin kurulları oluşturma, emzirme odası, kreş, kantin açılması, spor tesisleri kurma, sağlık birimi açma gibi yükümlülüklerin işyeri büyüklüğüne bağlanması ilk elde sayılabilir. Yine iş güvencesinin asgari 30 işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmasına ilişkin düzenlemenin yardımcı işlerin alt işverene verilmesini bilhassa özendirdiği görüşü de yaygın kabul görmektedir.

Sınırlamalar

Taşeronluk esneklik kapsamında değerlendirildiğinden, bununla ilgili düzenlemeler de kanunkoyucunun esneklik yaklaşımına paralellik arz etmektedir. Diğer esnek çalışma biçimleri gibi, esas itibariyle kanunla düzenleme yapılarak uygulamanın önü açılmış, doğabilecek sakıncalar yine bizzat kanunla önlenmeye çalışılmıştır[1]. Ancak taşeronluk uygulaması diğer esneklik türlerine göre eski ve yaygın olduğundan, 4857 sayılı Kanun eski tecrübelerden de yararlanmıştır (ve zamanla yapılan değişikliklerde de yararlanmaya devam etmiştir).

Getirdiği çok sayıda kısıtlama nedeniyle, İş K. 2.maddedeki düzenlemenin alt işverenliğe esas itibariyle sınırlı biçimde izin verdiğini söyleyebiliriz. Öncelikle taşerona verilebilecek işleri sınırladığı görülmektedir. Tanımında daha fazla mutabakat bulunandan başlarsak, yardımcı işleri ilk olarak zikredebiliriz. İşletmelerde asıl işe yardımcı, çalışanlara sunulan birtakım hizmetlerin görülmesine dayanan temizlik, güvenlik, personel taşıması, yemekhane-kantin işletmesi gibi işlerin alt işverene verilmesinde en azından prensipte büyük sorun yaşanmamakla birlikte, belediyeler örneğinde olduğu üzere, bu faaliyetlerin nerede yardımcı iş olmaktan çıktığı hususu da kimi zaman belirsiz hale gelebilmektedir.

Yardımcı işler dışında, asıl işin bölünerek taşerona verilmesinde ise Kanun alt işverenliğe sınırlı biçimde ve amacına uygun ve onunla sınırlı biçimde cevaz vermektedir. Tarihsel olarak alt işverenliğin doğuşunda önemli yer tutan uzmanlaşmanın geçerli bir neden olarak görüldüğü yasa metninin/ ifadesinin çok başarılı olduğu söylenemez. Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin taşerona verilebileceğinde kuşku yoktur; ancak bu takdirde dahi işletmenin ve işin gereklerinin işvereni taşeronlaşma kararına sevk etmesi zorunluluğu bulunup bulunmadığı açık değildir. Metne sokuşturulan "işletmeciliğin gereği" olma kriteri *ayrı* bir cevaz noktası olarak değerlendirilmemelidir. İşverenler, salt işletmeciliğin gereği (örneğin birincil amacı olan kar maximizasyonunu sağlayabilmek için çok az kar farkı olduğu hallerde bile) taşerona gidilmesinin yeterli olabileceğini düşünmektedirler. Yine bu çerçevede, işletme için bir yatırım güçlüğü söz konusu olmadığı hallerde bir işverenin teknik uzmanlık gerektiren bir işi kendisi yapma zorunluluğu hususu belirsizdir.

Bunun yanında alt işveren uygulamasında kimlerin alt işveren olamayacağına ve alt işveren tarafından çalıştırılan asıl işverenin işçilerinin güvencesine ilişkin yasal düzenlemeyi de çok karşılaşılan kötüye kullanma örneklerinden ikisi olarak belirtmekle yetinelim.

TOPLU İŞ İLİŞKİLERİ VE TAŞERONLAŞMA

Taşeronlaşmanın önde gelen amacının sendikal ücret farklarını ortadan kaldırmak olduğunu ifade etmiştik. Bu nedenle, daha sendikalaşma aşamasında işverenler taşeronlaşmadan istifade etmektedirler. Tüm dünyada taşeronlaşmaya sendikacılığın karşılaştığı en büyük tehdit muamelesi yapılmaktadır. Türk hukukunda da taşeron işçiliğinin sendikalaşmayı zayıflatan/baltalayan bir araç olarak kullanılmasına imkân veren düzenlemeler olduğuna işaret edelim.

Türk hukukunda sadece işkolu esasına göre sendikalaşma ve işyeri/işletme düzeyinde toplu iş sözleşmelerine izin verildiğinden, asıl işyeri ile taşerona verilecek işyerinin farklı işyeri haline gelmesi yanında işkolunun da değişmesinden işverenler yararlanmaktadırlar. Bilindiği üzere, taşerona verilen işler ayrı bir iş organizasyonu ve teşebbüs olarak ortaya çıktığından yeni bir işyeri olarak kabul edilmekte ve bununla uyumlu olarak ayrı bir işyeri olarak bildirilerek (İş K. m.3) tescil edilmektedir. Bunun da bir zorunlu sonucu olarak daha önce asıl işverenin kendi işçileriyle yürüttüğü, örneğin, yardımcı işler taşerona devredildiği anda müstakil bir işyeri haline gelmekte; bu birimler, taşeron ve işçileri bakımından asıl iş/işyeri oluşturmaktadır. Mevcut bir toplu iş sözleşmesi varsa bunun sona ermesine neden olmamakla birlikte, sözleşme yoksa yahut sona ermişse örgütlenme sorun

1 Alt işverenlikle ilgili 1475 ve 4857 sayılı Kanunların getirdiği düzenlemelerin tümünün incelenmesi ve yasal çerçevenin şerhi bu yazının kapsamını aştığından, sistemin sorunlu alanlarına değinmekle yetineceğiz.



olmaktadır. Her şeye rağmen örgütlenme mümkün olsa bile farklı bir işkolu sendikasınca bağıtlanmış bir sözleşme ile "işyeri" ve "işletme" düzeyinde sözleşme yapmanın sağladığı yararlar feda edilmiş olacaktır. Aynı fiziki mekânı ve çoğu zaman aynı ekonomik geleceği paylaşan asıl işveren ve alt işveren işçileri farklı sendikalarda örgütlenmek zorunda kalmakta ve toplu pazarlık güçleri parçalanmaktadır.

Asıl işveren işçilerinin taşeron işçileriyle birlikte örgütlenmesi ve aynı pazarlık biriminde yer alması meselesi, mukayeseli endüstri ilişkileri ve hukukta da önemini ve güncelliğini korumaktadır. Örneğin ABD'de NLRB ve yargı kararlarında asıl işverenle taşeron işçilerinin aynı pazarlık biriminde yer almasına işverenin rıza göstermesi şartı getiren eski Board kararları terkedilmekte; her iki işverenin zorunlu olarak toplu pazarlığın işvereni haline gelmesi kabul edilmektedir[2]. "Birlikte işverenlik" doktrininden de yararlanan mahkemeler, taşeron işçilerinin toplu pazarlık haklarını korumaktadırlar.

Türk hukukunda pazarlık birimi zorlayıcı biçimde kanunla belirlendiği için mesele toplu iş sözleşmesinin kapsamına gireceklerin belirlenmesinde, özel olarak, yararlanma konusunda kutuplaşmalara yol açmıştır. Alt işveren işçilerinin asıl işverenin işçileriyle birlikte örgütlenmeleri ihtimali çok zayıf olduğundan yararlanma talepleri dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmada yoğunlaşmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1987 yılında verdiği çok bilinen kararında (4.11.1987 t. E.1987/9-166 ve K.1987/815), asıl olanın işyeri olduğu, işyerinde yürütülen faaliyetin önemli olduğu görüşünden hareketle (işyerine) bağlılığı ön planda tutmuş, ortak amaca hizmet eden çalışanların farklı sözleşmeler (kurallar) altında çalışmalarını doğru bulmamıştır. Ancak, bir süre sonra 9HD'den aksi yönde kararlar çıkmaya başlamış, 2001 yılında HGK da içtihadını değiştirerek "sözleşmeyle bağlılık" ilkesini vurgulayarak taşeron işçilerinin asıl işverenin işyerinde imzalanmış toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının mümkün olmadığı sonucuna varmıştır (14.11.2001, E.2001/9-711, K.2001/820) . Bugün dahi doktrin bu iki görüş çevresinde bölünmüş durumdadır.

Son yıllarda güncelliğini koruyan bir başka sorun, özellikle uzmanlık gerekçesiyle taşerona verilen işlerde yaşanan işkolu tespiti konusudur. Bir işletmenin kendi elemanları ile yaptığı bilgi-işlem hizmetleri zamanla birbirinden farklı işkollarında kurulu işverenlere verilmekte, (kimi zaman asıl işverenin işçileri dahi çıkarılmadan) aynı işçiler her yıl işkolu değiştirmektedirler. Bunun sonucu ne sendikalaşma, ne toplu pazarlık hakları kullanılabilmektedir.

Bunların dışında 2821 ve 2822 sayılı Kanunların uygulamasında karşılaşılan bazı tereddütler, sistemin mantığına bağlı kalınarak ve bu yasaları nasıl yorumladığımıza göre giderilmektedir. Alt işveren işçilerinin asıl işyerindeki greve katılıp katılamayacağı, grev oylamasında ve yetki tespitinde nisaba katılıp katılmayacakları, yetki alındıktan sonra taşeron uygulamasına gidilmesi gibi konular bu türdendir ve devir, işyeri tanımı ve borçlar hukukunun genel ilkeleri çerçevesinde çözümlenmektedir.

Borçlar hukukunun kanuna karşı hile ve muvazaaya ilişkin ilkeleri ile çözülmeye çalışılan bir başka sonun ise alt işverenlik ilişkisinin geçerliğidir. Muvazaalı biçimde yapıldığı ve bu nedenle geçersizliği ileri sürülen alt işverenlik ilişkisine uygulanacak hukuk normu aslında Yasada yoruma gerek duyulmayacak biçimde belirlenmiştir. Başlangıcından itibaren tüm çalışmaları için asıl işverenin kefaleti altında olan taşeron işçisi, muvazaanın tespiti halinde doğrudan onunla ilişkilendirildiği takdirde işyerinde bir toplu sözleşme bulunduğu hallerde ondan da yararlandırılarak geçmişe dönük taleplerde bulunabilecektir[3].

Uygulama sorunlarını çözmek amacı güden 2008 Alt İşverenlik Yönetmeliğinin yeni sorunlar ve hukuki tartışmalar yarattığını görüyoruz. Benzer biçimde, 5538 sayılı Kanunla İş K. 2. maddeye eklenen 7 ve 8 fıkraların da kamu işverenlerinin taşeronlaşmanın maliyetinden kaçınma çabası olduğunu düşünüyoruz. Yasalarla yapılan bölük pörçük müdahaleler yerine, sistemin bir bütün olarak ele alınmasına ihtiyaç vardır. Toplu iş hukukuna ilişkin temel tercihlere bağlı olarak sistem, her birimde toplu iş sözleşmesi yapmayı kolaylaştıracak biçimde yeniden şekillenmelidir. Asıl işveren ve alt işverenin birlikte toplu pazarlıkta taraf olabilmesinin önü açılmalıdır. En az bunlar kadar önemle üzerinde durulması gereken sorunun kaynağının kamu olduğu, taşeronluğun asıl kaynağının kamu kesimi olduğunun hatırlanmasıdır.

2 Greenhout, 205 NLRB 250 (1973); Lee Hospital, 300 NLRB 947 (1990); Jeffboat Division, 9-UC-406, M.B. Sturgis, 331 NLRB No. 173 kararları yanında Birlikte İşverenlikle ilgili bazı eyalet yasaları dikkat çekmektedir. Board kararlarında Demokratlar tarafından atanan üyelerin birlikte örgütlenme yönünde görüş belirtmeleri, konunun politik bir yanı olduğu yorumlarına neden olmuştur.

3 Kanuna aykırı alt işverenlik uygulamaları nedeniyle yaşanan sendikalaşma ve yetki sorunları nedeniyle yaşanan hak kayıplarını telafi edici bir mekanizma bugün için tartışma konusu bile değildir.

Alt İşverenlik Ucubesi!

■ Dr. Sabahattin ŞEN / Baş İş Müfettişi

- **Muvazaa ve sendikal nedenle işten çıkarılma iddialarını iş müfettişleri yerine vasıfsız/düz memurlar inceleyecek**

1980'lere kadar sadece inşaat sektöründe teknik uzmanlık nedeniyle başvurulan alt işverenlik, 24 Ocak kararları adıyla uygulanmaya başlanan neo-liberal politikalarla birlikte işverenlerin ucuz ve sendikasız işgücü kullanmasının en önemli aracı oldu. Süreç içerisinde bireysel ve toplu iş hukukunun en tartışmalı konularından birisini oluşturan alt işverenlik konusunda herhangi bir resmi verinin olmaması kuşkusuz önemli bir eksiklik olmakla birlikte, alt işverenliğin gerek kamu gerekse özel sektörde giderek yaygınlaştığı bir gerçek. Günlük basında alt işveren işçilerinin protestolarına ilişkin sık sık haberler okumak mümkün. İş Yasasının 2. maddesinin gerekçesinde alt işverenliğin yaygınlaşması konusunda şöyle denilmektedir: "Yeni İş Yasasının madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, "İşyerinde alt işverene iş verilmesi(nin, S.Ş.) çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır." İş hukukunun "işçiyi koruma" temel ilkesi terk edilerek esneklik ve iş güvencesi temelinde yapılandırılan 4857 sayılı İş Yasasında kamuoyundan gelen tepkiler sonucunda alt işverenlik açısından bazı yeni düzenlemeler getirilmekle birlikte, alt işverenlik sorunu çözülmedi, aksine kalıcılaştırıldı ve pekiştirildi, hatta "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" gibi Türkçe yazım kurallarından oldukça uzak bir ifade getirilerek yeni tartışma alanları yaratıldı. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yerleşik kararları ve Alt İşverenlik Yönetmeliğiyle asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için bu üç koşulun birlikte gerçekleşmesinin kabul edilmesi,[1] alt işverenlik uygulamasının teorik olarak emek lehine sınırlandığını gösterse de, uygulamada denetimin hiçbir şekilde yeterli olmaması, yargının işlemez duruma getirilmesi ve özellikle referandumdan sonra "yeniden yapılandırılması," iş güvencesinin olmaması nedeniyle alt işverenlik yine ucuz ve sendikasız işgücü kullanmanın en önemli aracı olmaya devam etmektedir. Kuşkusuz sadece yasal düzenlemelerin yürürlüğe konulması yeterli olmamakta, mevzuatın uygulanmasının koşullarının da yaratılması ve izlenmesi, denetlenmesi gerekmektedir. Aşağıda açıklanacağı gibi, var olan yasa ve anayasa hükümleri uygulanmazken anayasa değişikliğinden söz edilmesi de bu bağlamda bir anlam ifade etmemektedir.

Alt işverenliğin hukuki boyutları uzun süredir tartışıldı ve halen tartışılmaktadır; ancak hukuki düzenlemelerin arka planındaki alt işverenlik uygulamasını gerektiren ekonomik ve teknik gerekçelerin yeterince tartışıldığı söylenemez.[2] TÜRK-İŞ Dergisinin hazırladığı alt işverenlik dosyası kapsamında diğer yazarlarla aynı konuların tekrarından kaçınmak amacıyla, bu yazıda öncelikle alt işverenliğin kısa tarihçesi ve alt işverenliğe başvurulma nedenleri üzerinde durulacaktır.[3] Daha sonra konu uygulama açısından çok önemli olan, ancak gerek uygulamada gerekse akademik çalışmalarda göz ardı edilen muvazaa, işçi sağlığı ve 94 nolu ILO Sözleşmesi açısından irdelenmeye çalışılacaktır.

1. Ekonomik ve Ticari Bir Faaliyet Olarak Alt İşverenlik

1.1. Kısa Bir Tarihçe

Alt işverenlik (subcontracting), kapitalist üretimin

1 Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde bu üç koşulun birlikte gerçekleşmesi gerektiği görüşünün işveren kesimince eleştirilmesi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısının 28.maddesinde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini kolaylaştırmaya yönelik bir değişiklik önerilmiştir. Değişiklik önerisine göre, "asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" alt işverene verilebilecektir.

2 Bu konuda yeterince değerlendirilmeyen önemli bir çalışma: Prof. Dr. Nusret Ekin, Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2002-34.

3 Bu konuda ayrıca bkz: Sabahattin Şen, Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 14, 2002; "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", Çalışma ve Toplum, 3, 71-98, 2006; "Yeni İş Yasasında Alt İşverenlik", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 53, 238-254, 2004; "Alt İşverenlik: İşçilerin ve Sendikaların Kabusu, İşverenlerin Truva Atı", Tes-İş Dergisi, Mayıs 2008.



bir örgütlenme modelidir ve tarihsel geçmişi çok eskilere uzanmaktadır. Batı Avrupa'da 12.yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçimini zorladı. Bu yeni üretim biçimi 14-18.yüzyıllar arasında egemen oldu ve iki şekilde ortaya çıktı: 1) Ticaret sermayesi malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarladı, 2) Ticaret sermayesi "eve iş verme" (putting out) sistemini yarattı.[4] Zanaatkar sistemi ile fabrika sistemi arasında bir geçiş süreci olan eve iş verme ya da "dağınık fabrika sistemi"nde (dispersed factory system) bir aracı (tüccar, fabrika yöneticisi ya da profesyonel olarak aracılık yapan kimse) evlerinde ya da küçük atölyelerde çalışan işçilere ham maddeleri dağıtır, yapılacak işleri tanımlar ve genellikle parça başına ücret öderdi.

Zamanla ev işçilerinin eve iş verme sistemine bağımlılığı pekişti. Çünkü iş bölümü artınca ve üretim süreci parçalara ayrılınca, tek başına nihai ürün üreten aile sayısı çok azaldı. Ancak üretimin dağınık yerlerde yapılması, üretimin koordinasyonunu ve kalite kontrolünü güçleştiriyordu. Bu nedenle ilk fabrikalar kuruldu. Başlangıçta eve iş verme sisteminde yoğunlaşan sermaye, ilk kez emeğin tüm faaliyetlerini kontrol edebiliyordu; çünkü o zamana kadar emek üretim amacıyla tek çatı altında toplanmamıştı. Fabrika üretim sisteminin ilk aşaması olan manüfaktür üretim aşamasında da büyük atölyeler işi doğrudan eve iş verme sistemiyle ya da alt işverenlik zinciri aracılığıyla küçük atölyelere yaptırdılar. Fabrika üretim sistemine geçildiğinde de eve iş verme ve alt işverenlik benzer üretim biçimleri olarak iç içe varlığını sürdürdü.

1960 ortalarından itibaren talebin değişken yapısı, gelişmiş ülkelerdeki kitlesel imalat sanayilerinde ölçek ekonomilerini zorlamaya başladı. Yeni ürün piyasası koşulları, işyerlerinde değişken çalışma biçimlerini gerekli kıldı. Fakat başlangıçta bu başarılamadı; çünkü Taylorist ve Fordist tekniklerin getirdiği iş bölümü ve sendikaların iş standartları, çalışma kuralları çok katıydı. Yönetim katı statükoları değiştirmeye çalıştığı zaman, sendikalar buna karşı mücadele etti. Bununla birlikte, yönetimin ürün farklılaşması yaratmak için montaj hattını birçok parçalara ayırarak yeniden yapılandırma çabaları başarılı oldu. Fakat bu uygulama, küçük miktarlardaki parçaların üretiminde ekonomik olmayan sonuçlar yarattı. Küçük miktarda parça üretiminin bu ekonomik olmayan sonuçları, daha sonra ortaya çıkacak alt işverenlik uygulamalarının potansiyel nedenlerini oluşturdu.

Alt işverenlik 20. yüzyıl boyunca aralıklı da olsa sürekli var oldu. Coğrafi olarak bazı bölgelerde azaldı, fakat başka bölgelerde yaygınlaştı ya da ortadan kalktığı bölgelerde yeniden uygulanmaya başladı; çünkü alt işverenliği kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin oldukça serbestlik kazanması da etkili oldu. Bazı durumlarda üretim organizasyonunun gelişmesi, doğrusal bir şekilde olmadı. Büyük fabrikalar ortadan kalktı ve küçük atölyeler kadar alt işverenlik de bir üretim biçimi oldu. Çoğu zaman ise, özellikle İtalya deneyiminin gösterdiği gibi, büyük firmalar fabrikaları küçültmek ya da üretimdeki konjonktürel dalgalanmaların yükünü azaltmak için işi çok sayıda küçük firmalara, zanaatkar atölyelere ve evde çalışanlara dağıttılar. Alt işverenliğin aynı sanayi sektöründe azaldığı ve sonra tekrar arttığına ilişkin örnekler de vardır. Kesin ve kapsamlı bir genelleştirme yapmak çok güçtür.[5]

1.2. Dünya'da Alt İşverenliğin Yaygınlaşmasının Nedenleri

Alt işverenliğin 1970'lerden sonra üretim sisteminde ortaya çıkan değişim ve dönüşümlere koşut olarak, diğer esnek/atipik istihdam biçimleriyle birlikte giderek yaygınlaşmaya başlamasının nedenlerini kısaca şöyle açıklayabiliriz:

a) Yeniden yapılanma ya da yenidünya düzeni anlayışının temel eksenlerinden birisi devletin küçültülmesidir. Devleti küçültmenin yöntemlerinden biri olan özelleştirmeyle birlikte, kamu kesiminde yürütülen üretim ve hizmetlerin alt işverenlere devredilmesi de yaygınlaştı. Alt işverenlik bu anlamda bazen doğrudan özelleştirme yöntemi, bazen de özelleştirmeye hazırlık olarak 1980'lerden sonra önce kamu kesiminde ortaya çıktı.

b) Ekonomik gelişmenin hızlandırılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvik edilmesi, bu işletmelerin çoğalmasına ve büyük işletmelerle olan alt işverenlik ilişkilerinin yaygınlaşmasına neden oldu.

c) Teknolojinin sağladığı olanaklardan da yararlanılarak çeşitli esnek üretim anlayışlarının yaygınlaşmasıyla birlikte, esnekliğin bir aracı olarak alt işverenlik de yaygınlaştı. Alt işverenlik asıl işyerlerine

4 Kurt Hoffman - Raphael Kaplinsky. (1988); Driving Force - The Global Restructing of Technology, Labour and Investment in the Automobile and Components Industries, Westview Press, ss. 44; Eugene Staley - Richard Morse. (1965); Modern Small Industry for Developing Countries, McGraw Hill, New York, ss. 30; Annavajhula J. C. Bose. (1989); "Subcontracting of Industrial Production – An Anatomy", Economic Review, Vol. XXXI, No.2, August, ss. 242.

5 Bose, ss. 246-247.

sayısal esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği, teknolojik esneklik gibi çok farklı esneklikler sağlayabilmektedir.

d) Küreselleşmenin yarattığı uluslararası rekabet baskısı karşısında işverenler ücret maliyetlerini düşürmek için enformel/kayıt dışı üretim ilişkilerine girdiler. Bu anlamda alt işverenlik gerek dünyada, gerekse Türkiye'de sendikasız, ucuz işgücü kullanmak için başvurulan en önemli yöntemlerden birisi oldu.

1986'da yapılan uluslararası bir araştırma, alt işverenliğin yaygınlaşması hakkında önemli bazı gerçekleri ortaya çıkarmıştır.[6] Fransa, Almanya ve İngiltere'de araştırmanın kapsadığı işverenlerin % 32'si, son üç yılda daha önce kendi işletmelerinde yaptıkları işleri alt işverenlere verdiklerini söylemişlerdir. Ayrıca bu üç ülkede işverenlerin % 18'i gelecek 5 yılda alt işverene verecekleri işlerin artmasını beklediklerini belirtmişlerdir. Alt işveren uygulamasını azaltacaklarını söyleyen işverenlerin oranı ise sadece % 4'dür. Dikkati çeken bir başka nokta ise, alt işveren kullanan ve kullanacaklarını söyleyen işletmelerin, 1000'den fazla işçi çalıştıran büyük işletmeler olmasıdır. Bu durum, büyük işletmelerin alt işverenlik sisteminden küçük işletmelere göre daha çok yararlandıklarını göstermektedir.

2. Alt İşverenliğin Tanımı ve Sınıflandırılması

Alt işverenlik çeşitli ölçütler esas alınarak farklı şekillerde tanımlanmakta ve sınıflandırılmaktadır. Aşağıda İş Yasasındaki tanıma en yakın bir yaklaşım göstermesi, bu nedenle İş Yasasındaki düzenlemenin yorumlanmasına yardımcı olacağı düşüncesiyle UNIDO'nun (Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Orgütü) alt işverenlik tanımı ve sınıflandırması ele alınacaktır.

2.1. UNIDO'ya Göre Alt İşverenliği Tanımı

UNIDO, alt işverenlik konusu üzerinde önemle durmuş ve bu konuda birçok çalışmalar yapmıştır. UNIDO, alt işverenliği büyük ve küçük işletmeler arasında ekonomik ve ticari bir ilişki olarak ele almakta ve gelişmekte olan ülkelerde küçük ölçekli işletmeleri destekleme çalışmalarının bir parçası olarak kabul etmektedir. Bu amaçla, 1967'de Danimarka'da, 1969'da OECD ile ortaklaşa Paris'te iki ayrı toplantı düzenleyen UNIDO, 1971'de sanayileşmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında uluslararası alt işverenlik ilişkilerine yardımcı olmak amacıyla genel merkezinde bir birim oluşturdu. 1972 yılında da, Paris'te Alt İşverenlik ve Lisans Sözleşmeleri Aracılığıyla Teknoloji ve Teknik Bilgi Transferi konulu bir toplantı düzenledi.[7]

UNIDO'ya göre sanayileşmiş ülkelerde ***firmalar arası bir ilişkinin alt işverenlik olup olmadığını belirlemede en önemli faktör, endüstriyel etkinlikte ölçek ekonomisinin rolüdür.***

Üretim ölçeği arttıkça verimliliğin de artacağı ilkesi, sadece belirli sınırlar içerisinde geçerlidir. Büyük bir firma, küçük üreticilere göre kendisine belirli avantajlar sağlayan birçok ekonomik faaliyet gerçekleştirebilir; daha etkin bir üretim akışı sağlayabilir, daha büyük ve daha gelişmiş ekipmanlar alabilir, uygun fiyatlarla daha büyük miktarlarda malzeme tedarik edebilir, yatırımları için daha büyük kaynaklar ayırabilir. Ancak öyle bir aşama gelir ki, daha fazla büyümenin firma için bir avantajı kalmaz. Belirli büyüklükten sonra aşırı kapasite, maliyetlerin aşırı artması, yanlış yönetim kararları gibi ekonomik olmayan sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu aşamada, birim başına çıktı maliyeti, firma küçük olduğu zaman ortaya çıkacak maliyetten daha pahalı olabilir.

Alt işverenliği bağımsız küçük ve büyük firmalar arasında bir üretim ilişkisi olarak esas alan UNIDO'ya göre alt işverenlik;

"a) Ana şirketin siparişine göre alt işveren tarafından parçaların, alt montajların ve montajların sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından satılan bir üründe kullanılması, her iki şirketin de üretime katılması;

b) Ana şirket için malzemelerin -ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın- işlenmesi ve ana şirket tarafından sağlanan ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket (contractor) ile ikinci bir şirket (alt işveren/subcontractor) arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür".[8]

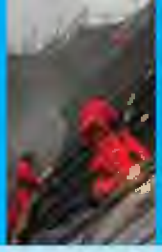
Bu tanımın temel öğelerini şöyle sıralayabiliriz:

- Alt işverenlik tanımı sanayi/endüstriyel üretimle ilgili olup endüstri dışı sektörler (inşaat ve hizmet sektörleri) dikkate alınmamıştır.
- Alt işverenlik ilişkisinde malzemenin kimin tarafından sağlandığı önemli değildir.

6 Nusret Ekin, 1994, Küçük Işyerleri ve Sosyal Koruma, Istanbul Ticaret Odası Yayın No: 1994-28, s. 88.

7 UNIDO, (1974); Subcontracting for Modernizing Economies, United Nations, New York, ss. 1-3.

8 UNIDO, ss. 22-23.



- Alt işverenin yaptığı parça ya da montaj işi ana şirketin asıl üretiminde girdi olarak kullanılır.
- Alt işveren, ana şirketin siparişine göre iş yapmak zorundadır.

UNIDO bu tanımı yapmakla birlikte, alt işverenliğin Avrupa'da birçok firma için farklı anlamlar ifade ettiğini belirtmektedir. UNIDO'ya göre en genel anlamda alt işverenlik, birçok parçalardan oluşan bir ürünü üreten ya da montajını yapan bir firmanın ikinci bir firmayla üretim programının bir kısmını yapması için sözleşme bağıtladığı zaman ortaya çıkmaktadır.[9] Görüldüğü gibi bu tanımda, alt işverenin üstlendiği işi asıl işverenin işyerinde yapması koşulu hiçbir şekilde dikkate alınmamıştır.

2.2. Alt İşverenliğin Sınıflandırılması

Alt işverenlik, çeşitli ölçütler esas alınarak farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalarda bazen aynı kavramlar kullanılsa bile esas alınan ölçütler farklı olmaktadır. UNIDO ***ölçek ekonomisini esas alarak*** alt işverenlik ilişkisinin üç ayrı şekilde oluşabileceğini belirtmektedir: Ekonomik Alt İşverenlik, Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt İşverenlik), Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik).[10]

2.2.1. Ekonomik Alt İşverenlik

Ekonomik alt işverenlik, nihai üründe kullanılan parçaların üretiminin ya da üretim için gerekli işlemlerinin firma dışında yaptırılmasının daha ekonomik kabul edildiği bütün alt işverenlik uygulamaları için geçerlidir. Bunun en açık örneği, kitlesel üretim yapan işletmelerde üretim miktarı arttıkça birim maliyetinin azalmasıdır. Ölçek ekonomisi olarak adlandırılan bu durum, ana firmanın üretimde kullanacağı bir parça ya da malzemeyi kendisinin üretmesi durumunda mümkün olmayabilir. Öte yandan, firma dışında yaptırılan üretim ya da işlemin firma içinde yapılması için ölçek ekonomisine uygun olmayan yatırımlar gerekebilir. Daha açık bir deyişle, firma dışında yaptırılan işler için yeni ekipmanlara ihtiyaç duyulabilir ya da firma bu ekipmanlara ve işgücüne sahip olmasına karşın üretimin küçük ölçeklerde yapılması halinde ham madde hazırlanmasının ve makinelerin yeni üretim şekline göre ayarlanmasının maliyeti yüksek olabilir. Daha çok imalat sanayilerinde karşılaşılan bu durumlarda, alt işverenlik maliyetlerde önemli tasarruflar sağlamaktadır.

Bununla birlikte, genellikle alt işverenliğin daha ekonomik bir seçim olacağını saptayabilmek çok kesin değildir. Çünkü maliyet sistemleri, faiz oranları, amortisman miktarları ve hatta sermaye artırımı ve var olan yatırım olanaklarının değerlendirilmesi gibi çok karmaşık faktörlerin dikkate alınması gerekir.

Öte yandan, alt işverenler genellikle cazip ekonomik koşullar önerebilirler. Alt işveren firmaların fiyatları, özellikle küçük alt işverenlerde, gerçekten daha düşük maliyetlere göre belirlenebilir. Alt işveren firmalar, genel giderlerinin ve yönetim giderlerinin daha düşük olması nedeniyle önemli avantajlara sahip olabilirler. Bu durum, özellikle küçük ölçeklerde yapılan üretimlerde belirleyici olabilir. Bazen alt işverenler tarafından önerilen cazip fiyatların, düşük işgücü maliyetlerinden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Küçük ve büyük firmalar aynı düzeyde ücret ödeseler bile, küçük firmalarda sosyal yardımların az olması nedeniyle maliyetler büyük firmalara göre daha düşük olmaktadır.

Bazen küçük firmaların maliyetlerinin düşük olması, düşük kar oranı ile çalışmayı kabul etmelerinden ya da yanlış maliyet hesaplamalarından kaynaklanabilir. Nedenleri ve açıklamaları ne olursa olsun, ana firmanın işgücü ve malzeme maliyetlerinden oluşan fabrika maliyeti ile küçük firmaların önerdikleri fiyat arasındaki fark, alt işverenliğin ekonomik olmasının temel nedenidir.

UNIDO'nun bu değerlendirmeleri günümüzde de geçerlidir. Fordizm sonrası dönemde (after-Fordizm)[11]* kitlesel üretimin sona erdiği, bu nedenle ölçek ekonomisinin de öneminin kalmadığı, işletmelerin daha çok gelişmiş teknoloji kullanan küçük firmalar şeklinde örgütlendiği ileri sürülse de, bu durum daha çok sanayileşmiş ülkelerde mikro-teknolojilerin kullanıldığı sektörler için geçerli olabilir; kitlesel üretim bu ülkelerde de özellikle imalat sektörlerinde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

2.2.2. Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt İşverenlik)

Kapasite alt işverenliği, bir firma belirli üretim faaliyetlerini gerekli zamanda - hatta ek zaman tanınsa bile - kendi işletmesi içerisinde yapmayı olanaksız ya da aşırı pahalı bulduğu zaman başvurulan bir üretim yöntemidir.

Bu tür alt işverenlik genellikle işçilerle sorunlar, aşırı devamsızlıklar, makinelerin arızalanması, kusurlu mal-

9 UNIDO, ss. 45.

10 UNIDO, ss.46-51.

11 * Post-Fordizm kavramını daha çok Düzenleme Okulu kullandığı ve Fordizm sonrası dönemi açıklamaya çalışan birçok kuram bulunduğu için, burada "after-Fordizm" kavramı tercih edilmiştir.

zemeler ya da üretim tahminlerinde aşırı iyimser olunmasından kaynaklanan kötü planlama gibi önceden bilinemeyen nedenlerle ivedi bir durum ortaya çıktığı zaman uygulanmaktadır. Bununla birlikte, bütün kapasite alt işverenlikleri plansızlıktan kaynaklanmaz. Bazen firmalar belirli bir siparişi almak için bilinçli olarak kendi kapasitelerini aşan taahhütlerde bulunur ya da daha erken teslim tarihi bildirir ve siparişlerini yerine getirmelerine olanak sağlamaları için alt işverenlik ilişkisine girmektedir. Bu tür alt işverenliğin temel özelliği, talepteki mevsimlik ya da konjonktürel dalgalanmalara bağlı olması nedeniyle geçici olmasıdır. Talep normal düzeye inince alt işverenlik ilişkisi de sona ermektedir. Dolayısıyla kapasite alt işverenliği, ana firmaları talepteki dalgalanmalara karşı koruyan bir "tampon" işlevi görmektedir.

Kapasite alt işverenliği; ana firmada işi yapacak uygun kapasite olmadığı zaman ya da iş firma içinde yapıldığında fazla çalışma ücretleri ya da makinelerin yeni üretime göre ayarlanması nedeniyle maliyetlerin artması durumunda başvurulan bir yöntemdir. Bu nedenle kapasite alt işverenliğine başvurulması, aynı zamanda ekonomik alt işverenlik de sayılabilir.

Genel olarak kapasite alt işverenliği, diğer alt işverenlik türlerine göre daha istisnai olarak başvurulan bir yöntemdir ve küçük firmalar (alt işverenler) için çok daha güvencesizdir. Siparişlerde en küçük bir azalma ya da tek bir defada istenilen büyük miktardaki siparişi yapamama, bu tür alt işverenliği sona erdirebilir. Belirli işler için kapasite alt işverenliği önem kazanmaya başlayınca, ana firma bu işleri kendisi yapmak için kapasitesini arttırmak isteyebilir. Kapasite alt işverenliği, küçük firmalardan kısa sürede teslim edilmesi istenilen işlerde makinelerin iş kapasitelerinde ve siparişlerin programlanmasında olağanüstü esneklikler gerektirmektedir. Küçük firmalar bu tür işleri kabul etmekten genellikle kaçınamaz; çünkü ana firmanın potansiyel alt işverenler listesindeki yerlerini kaybetmekten korkarlar. Sonuçta bazen küçük firma işi üstlenmekte ve diğer siparişlerini yetiştirmekte zorlanmakta ya da işi belirlenen tarihten daha sonra teslim etmektedir; bir başka alternatif ise küçük firmanın kendisinin de alt işveren kullanmasıdır.

Kapasite alt işverenliğinde zaman çok önemlidir; işi programlanan şekilde teslim edememek büyük firmaların affedemediği en önemli hatadır. Fiyat genellikle büyük firmalar için ikinci planda kalmaktadır; bu nedenle kapasite alt işverenliği küçük firmalar için oldukça karlı olabilir. Büyük firma sadece maliyetleri değil, işin zor koşullarda yapıldığını da dikkate alarak ödemeleri yaptığı zaman en başarılı ve en uyumlu alt işverenlik ilişkisi söz konusudur.

Bu tür alt işverenlik daha çok yerel ya da bölgeseldir. Büyük firmalar işin kontrolünü ya da bağlantıyı kaybetme, fazladan masraflar, özellikle de ağır nakliye maliyetleri nedeniyle kapasite alt işverenlerini uzak yerlerden seçmek istemezler.

2.2.3. Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik)

Uzmanlık alt işverenliği, büyük işletmeler belirli üretim sorunlarını çözecek teknik olanakları (know-how) olmadığı için işi başka firmalara verdikleri zaman ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmeye koşut olarak gelişen uzmanlık alt işverenliği, daha çok gelişmiş ülkelerde görülen bir üretim sistemidir. Bu tür alt işverenlik sadece alt işverene yaptırılan parçalara yeni bir teknik özellik kazandırmak için değil, bu işlemi yerine getirecek ekipman ve beceriler ana firmada olmadığı zaman da uygulanabilir. Kuşkusuz uzmanlık alt işverenliğinin aynı zamanda ekonomik yönü de vardır. Ancak bu tür alt işverenliğe başvurmanın temel nedeni, alt işverenin farklı üretim faaliyetleri gerçekleştiren ana firmaya göre belirli bir işte ya da üretim alanında daha uzmanlaşmış olmasıdır.

Küçük firmaların doğal avantajlarından birisi, belirli bir alanda, özellikle el becerisi gerektiren alanlarda yüksek bir beceri geliştirebilmeleridir. Bu nedenle makine imalat sanayiinde birçok işler bu tür alt işverenliğe uygun düşmektedir. Bu işlerden bazılarını makine ile yapmak, hatta otomatik olarak yapmak mümkün olsa bile, bunların hemen hemen tümü yine de vasıflı işçiler ya da teknisyenler tarafından el becerileriyle yapılmaktadır. Bütün bu işlerde büyük firmalar küçük uzman firmaya bağımlı olabilirler; ancak bu bağımlılık aynı zamanda üretimde esneklik de sağlamaktadır.

Ote yandan, uzmanlık alt işverenliğinde kaliteden doğacak sorunlardan müşterilere karşı ana firma sorumlu olacağından, bazı büyük firmalar zorunlu kalmadıkça bu tür alt işverenliğe başvurmazlar.

Yine bu tür alt işverenlikte, alt işverenler ana firmanın bir uzantısı, eklentisi durumuna gelirler; teknik kontrol açısından tamamen ana firmaya bağımlı olurlar; fakat, belirli bir pazarlık güçleri olduğu için bağımsızlık nitelikleri belirgindir. Bu nedenle uzmanlık alt işverenliğinin en yararlı olanı, teknik ortaklık yapılan alt işverenliktir. Teknik ortaklık yapılması durumunda her iki firma da teknik uzmanlıklara sahiptir. Büyük firma ürünü tasarımlama ve piyasaya sürme gibi avantajlara sahiptir; küçük firma ise üstlendiği belirli işlerde daha çok deneyimler ve beceriler elde eder. Taraflar bu avantajlardan karşılıklı olarak yararlanır. Böyle bir ilişkide bazı büyük firmalar ortaya çıkabilecek teknik sorunları çözebilmek



için kendi teknik kadrolarını geçici olarak alt işverene vermeye hazırdır. Bu tür firmalar aynı zamanda tasarımda, teknik işlemlerde, ham madde hazırlanmasında ya da çalışma yöntemlerinin geliştirilmesinde alt işverenlerin önerilerine açıktırlar.

Ana firma ile uzman alt işveren arasında çıkabilecek özel anlaşmazlıklar dikkate alınmazsa, bu tür alt işverenlik küçük fabrikaların büyük sanayilerin üretim organizasyonlarıyla kurdukları işbirliği ilişkilerinin en uzun süreli olanıdır. Bu tür alt işverenlik, ekonomik koşullarda çıkan olumsuzluklardan diğer alt işverenliklere göre daha az etkilenir. Ana firmanın sağladığı siparişlerle varlığını sürdüren her firma, kendi geleceğinin nihai aşamada ana firmanın geleceğine bağlı olduğunu bilmektedir.

Yukarıda belirtilen üç tür alt işverenlik arasında belirli ayrımlar olmasına karşın, bazen bu ayrımları kesin olarak saptamak olanaksızlaşmaktadır. Bazı alt işverenlik türleri iki ya da üç alt işverenlik türünün de özelliklerini içerebilir; örneğin, işin bir bölümü alt işverene hem ana firmada uygun kapasite olmaması, hem de alt işverenin söz konusu işte uzmanlaşmış olması nedeniyle verilebilir.

2.2.4 Enformelleşme Amaçlı Alt İşverenlik

Yukarıda da belirtildiği gibi, alt işverenliğin yaygınlaşmasının en önemli nedenlerinden birisi enformelleşmeir. **Alt işverene başvurulmasının amacı, sadece küçük firmalardaki ucuz işgücünden yararlanmak, sendikal örgütlülüğü parçalamak ya da çeşitli yasal yükümlülüklerden kurtulmak ise veya işin niteliğinden kaynaklanmadığı halde asıl işyerinde yapılan bir iş alt işverene veriliyorsa, bu tür alt işverenliğe enformelleşme amaçlı alt işverenlik (enformelleşme alt işverenliği) diyebiliriz.** Özellikle 1980'lerden sonra işletmelerin yeniden yapılanma, kuralsızlaştırma (deregülasyon), esneklik ve benzeri adlarla yürüttükleri politikaların temel dayanaklarından birisi de işgücü maliyetlerini azaltmak ve sendikal örgütlülükten kaçınmak için işi alt işverenlere vermeleridir. Endüstriyel ilişkiler açısından asıl sorun yaratan da bu tür alt işverenliktir.

İşletmeler, özelleştirme amacını ayrık tutarsak, üç nedenle alt işverenlik sistemine başvurabilirler: Teknolojik zorunluluk, talebe bağlı olarak kapasiteyi aniden artıramama, ölçek ekonomisi. Ancak ölçek ekonomisinde maliyet hesaplamaları yapılırken, işin alt işverene verilmesi halinde işgücü maliyetlerinde ortaya çıkacak azalmalar ayrı değerlendirilmelidir. Alt işverenler küçük işletmelerdir ve bu nedenle işgücü maliyetleri ve sendikal örgütlülük düzeyi düşüktür. Tamamen ya da büyük ölçüde ucuz işgücü kullanmak amacıyla işin alt işverene verilmesi enformel alt işverenliğin özünü oluşturmaktadır. Bununla birlikte enformel alt işverenlik, yine aynı amaca yönelik olarak emeğin örgütlü gücünü dağıtma, zayıflatma işlevi de görmektedir.

Alt işverenlik yoluyla enformelleşme Üçüncü Dünya ülkeleri kadar gelişmiş ülkelerde de yayılmaktadır. OECD üyesi ülkelerde istihdamı geliştirmek ya da esneklik amacıyla sağlık kurallarına aykırı, düşük ücretle kötü koşullarda işçi çalıştıran işyerleri (sweatshop) aracılığıyla istihdam, sağlık ve vergi düzenlemelerinden kaçınmaya göz yumulmakta ve 20. yüzyılın en önemli kazanımlarından birisi olan sosyal düzenlemeler giderek işlemez hale getirilmektedir. Bu olgu özellikle güvenlik, çöp toplama, temizlik gibi hizmetlerde yaygınlaşmaktadır. Ayrıca alt işverenlik kendi adına çalışma, eve iş verme ve benzeri şekillerde de uygulanmaktadır. Alt işverenliğin bu farklı görünümleri genellikle, işçi çalıştırma konusundaki yasal düzenlemelerden kaçınma amacına yöneliktir. Sosyal güvenlik primleri ve gelir vergisinden kaçınmak için alt işveren ve ana firmanın ortak sorumluluğunu düzenleyen yasalardaki boşluklardan yararlanılmaktadır. İngiltere, Fransa, İspanya ve Hollanda'da bu durum giderek yaygınlaşmaktadır.[12]

Enformel alt işverenlik işgücü maliyetlerini düşürmenin bir aracı olduğu kadar, işgücünü disiplin etmenin de bir aracıdır. Özellikle İtalya ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, büyük firmaların enflasyonist ücret baskılarından kurtulmak için işi düşük ücretli bölgelere ve firmalara alt işveren olarak verdiklerini göstermektedir. Alt işverenlik bu açıdan işgücünü mekansal ve kurumsal olarak bölmekte, işçilerin örgütlenme, ücretlerini koruma ve artırma çabalarını etkisiz kılmaktadır. Alt işverenlik sayesinde üretim küçük firmalardaki uysal, sendikasız, iş organizasyonundaki değişikliklere karşı çıkmayan işçilerle yürütülmektedir. Böyle bir işyerini yönetmek işverenler açısından çok daha kolaydır. Öte yandan enformel alt işverenlik; sermaye tarafından emek sürecinin yönetiminde sendikaların müdahalelerini, emek yararına yönetime çeşitli düzeylerde katılmalarını da engellemektedir. Bu anlamda alt işverenlik örgütlenmiş işgücüne ve formel sektöre karşı büyük işletmelerin kullandığı savunma stratejisinin bir parçası olmaktadır.

Hizmet ve inşaat sektöründe ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel alt işverenliği saptamak, bu sektörlerde maliyet hesapları daha kolay yapıldığından, her zaman için olanaklıdır. Bu anlamda özel ve kamu kesimde özel-

12 Social Europe, Supplement 4/94, Vol. 1, s. 57-58.

likle hizmet sektöründeki işlerin alt işverene verilmesinin tamamen enformelleşmeye yönelik olduğu açıktır. Sanayi/üretim sektöründe enformel alt işverenliği diğer alt işverenlik türlerinden ayırt etmek, üretim ilişkilerinin çok karmaşık olması nedeniyle, kuşkusuz güçtür. Çünkü **alt işverenliğe birden çok nedenle başvurmak mümkündür**. Bu takdirde alt işveren ilişkisinin asıl ya da ağırlıklı nedenini saptamak sorun yaratacaktır. Bununla birlikte UNIDO'nun gelişmekte olan 14 ülkede 53 firmayı kapsayan bir araştırması ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel alt işverenlik konusunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Buna göre,[13] Tablo 1'de görüldüğü gibi, ana firmaların alt işverene başvurma nedenlerinin % 94'ü ucuz maliyettir. Tablo 2'de ise ana firmaların alt işverenlerden elde ettikleri yararların % 75'inin ucuz maliyet olduğu görülmektedir.[14]

Tablo: 1- Ana Firmaların Alt İşveren Kullanma Nedenleri

Nedenler	Yanıt Adedi	%
Daha ucuz maliyet	50	94
Alt işverenin teknik üstünlüğü	37	70
Üretimin değişik kaynaklardan tedariki	18	34
Kapasite yetersizliği	16	30
Muhtelif	21	40

Tablo: 2- Ana Firmaların Alt İşverenlerden Sağladığı Yararlar

Elde edilen yararlar	Yanıt Adedi	%
Maliyet düşüklüğü	40	75
Üretim çeşitlerinde değişkenlik	25	47
Kendi makinelerinin ekonomik kullanımı	24	45
Talep değişikliklerine uyma kolaylığı	23	43
Siparişlerin daha çabuk karşılanması	21	40
Sevk ve idare kolaylığı	10	19
Muhtelif	9	17

3. Muvazaa

İş Yasasının 2.maddesindeki alt işverenlik düzenlemesinin en tartışmalı yönü kuşkusuz muvazaadır. Yasada asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinin belirli koşullara bağlanmasındaki amaç, muvazaalı alt işverenlik sözleşmelerini önlemektir. Muvazaa iddiaları bugüne kadar binlerce yargı kararına, birçok bilimsel çalışmalara konu oldu. Böylesine önemli ve tartışmalı bir konuyu 6111 sayılı kamuoyunda bilinen adıyla Torba Yasa'dan sonra iş müfettişleri yerine düz/vasıfsız memurlar inceleyecek! Ne yazık ki yasa tartışılırken sendikalar nasıl ucube bir düzenleme yapıldığının farkına varamadı. Kısa bir süre önce yapılan ILO'nun 100. Yıl Konferansında bu konunun sendikalar tarafından gündeme getirilmemesi de bu görüşümüzü doğrulamaktadır. Oysa aşağıda değinileceği gibi, bu değişiklik ILO'nun 81 nolu sözleşmesine açıkça aykırıdır. İş müfettişlerinin mesleki örgütü İş Müfettişleri Derneğinin Torba Yasa ile iş denetimi yetkisinin açıkça gasp edilmesi karşısında sessiz kalması, kamuoyuna basın açıklaması bile yapmaması da, derneğin üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma işlevini yerine getirmediğinin açık bir kanıtıdır.

3.1. Muvazaa İddiasını İş Müfettişleri Yerine Düz/Vasıfsız Memurlar İnceleyecek

Ekonomik krizin Türkiye'ye "teğet" geçmemesi nedeniyle son yıllarda ücret ve sosyal hakların ödenmemesi, işten haksız çıkarmalarda ihbar ve kıdem tazminatlarının verilmemesi, sendikal baskı gibi konularda işçi şikayetleri olağanüstü boyutlarda arttı. İşçi şikayetlerinin artmasının bir başka önemli nedeni de, alt işverenlik sözleşmesi sona erdiğinde yeni alt işverenin önceki alt işveren işçilerinin tamamını ya da bir kısmını işten çıkarmasıdır. Çünkü yeni alt işveren önceki alt işverenin işçilerini istihdam etmeye devam ettiği takdirde bunların kıdem tazminat ve yıllık ücretli izin gibi haklarını üstlenmiş olmaktadır. Bakanlık işçi şikayetlerinin giderek yoğunlaşması karşısında **iş müfettişlerinin çalışma olanaklarını iyileştirerek daha verimli çalışmalarını sağlamak yerine**, 2009/10 sayılı genelge ile İş Kanununa aykırı olarak "iş sözleşmesi sona eren" işçilerin şikayetlerini, iş hukuku konusunda hiçbir bilgisi olmayan, sadece evrak kaydeden ya da bilgisayarda yazı yazma gibi vasıfsız işler yapan memurlara inceletmeye başladı. Genelgenin uygulandığı dönemde memurların bütün yaptığı iş; işverenleri telefon ya da faks ile Bölge Müdürlüğüne çağırarak işçinin alacağının olup olmadığını sormak, işverenin işçi alacağını kabul etmemesi halinde işçiye iş mahkemesine başvurması gerektiğini bildirmek olmuştur. Bakanlığa göre bu kadar basit bir işlemle şikayet konuları çözülmüş olmaktadır! Oysa yapılan iş şikayetlerin çözülmesi değil, şikayet konularını hiç incelemeden yar-

13 UNIDO, 1969, Subcontracting – An Analysis of International Experience, s.27-28.

14 UNIDO, 1969, s. 29-30.



gıya havale etmek, böylece yargının iş yükünü artırmak, yargıyı işlevsiz kılmaktır. İş Müfettişleri Derneği ve Tek Gıda-İş Sendikasının açtığı dava sonucunda Danıştay 10. Dairesi 2010/315 ve 2010/345 sayılı kararları ile anılan genelgenin yürütmesinin durdurulmasına karar verdi. Ancak Bakanlık bu kez de Danıştay'ı by-pass etmek için Torba Yasa ile kanun değişikliği yaptı.[15] Torba Yasa'nın 77.maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunun 91 inci maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklendi: "30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir."[16] Bu değişiklikle, iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerini inceleme yetkisi de iş müfettişlerinden alınarak bölge müdürlüklerinde görevli iş hukuku konusunda hiçbir bilgisi olmayan düz/vasıfsız memurlara[17] verildi. Değişiklik metninde her ne kadar "iş sözleşmesi sona eren işçiler"in şikayetlerinin memurlar tarafından inceleneceği öngörülmüş ise de, iş güvencesi olmadığı için işçiler çalışırken şikayet hakkını kullanamadığından, bundan sonra işçi şikayetleri düz/vasıfsız memurlar tarafından incelenecek demektir. Bu durum muvazaa ve sendikal nedenle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi iddiaları için de geçerlidir. Daha açık bir deyişle, **iş sözleşmesi sona erdirilen alt işveren işçileri, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu iddiasıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurduğu takdirde ya da işçiler sendikaya üye oldukları için işten çıkarıldıklarını iddia ettikleri takdirde şikayet dilekçeleri bölge müdürlüğünde görevli düz/vasıfsız memurlar tarafından incelenecek.** Çünkü bu işçilerin talepleri iş sözleşmelerinin sona erdirilmesine bağlı kişisel alacaklarıyla ilgilidir. İşçi şikayetlerinin daha kısa sürede incelenebileceği iddiasıyla yapılan bu düzenlemeyle aslında işçilerin şikayet hakları anlamsız, göstermelik bir hale geldi; bu hakkın da içi boşaltıldı. Çünkü memurlar sadece işverene işçinin iddiaları anlatmakta, işçinin herhangi bir hakkının olup olmadığını sormakta, işveren kabul etmediği takdirde işçiye iş mahkemesine başvurmasını bildirmektedir. Örneğin, uygulamada çok sık karşılaşılan işe başlarken işçiden alınan ibranamelerinin geçersizliği konusunda memurların herhangi bir yetkisi bulunmamaktadır. Bakanlığın yaklaşımına göre böylece işçi şikayetleri çözülmüş olmaktadır! Memurların iş müfettişleri gibi denetim yapma, olayı hukuki boyutlarıyla değerlendirerek rapor yazma, işverene işçinin hangi yasal haklarının bulunduğu ve bunları ödemesi gerektiği konusunda bildirim yapma, işçiye de bilgi verme, gerekirse işverene idari para cezası uygulama yetkisi bulunmamaktadır. Yasa değişikliği memurlara sadece işverenler gerekli kayıt ve belgeleri ibraz etmediği taktirde idari para cezası uygulama yetkisi vermekte, bunun dışında işçi alacaklarını ödememeleri halinde işverene idari para ceza uygulama yetkisi vermemektedir.

15 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Danıştay'ı by-pass etmesi yeni bir olgu değil; Bakanlık bu tutumunu alışkanlık haline getirdi. Örneğin; kolluk kuvvetleri (polis ve jandarma) kendi görevlerini yaparken ya da kendilerine yapılan ihbar nedeniyle yaptıkları kontrollerde yabancı uyruklu kişilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından izin almadan çalıştıklarını tespit ettiğinde, bu durumu bir tutanakla belirleyip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekteydi. İş müfettişleri bu tutanaklar üzerine konuyu yeniden mahallinde ya da dairesinde inceleyerek rapor düzenlemekte, gerekirse idari para cezası verilmesini istemekte, bölge müdürlükleri de raporun gereğini yerine getirmekteydi. Çünkü yabancı uyruklu kişilerin izinsiz çalışıp çalışmadığını incelemek ve araştırmak bir uzmanlık konusudur ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun bu yetkiyi Bakanlık iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişlerine vermiştir. Ancak Bakanın 28.08.2009/TKB-888 sayılı Olur'u ile kolluk kuvvetlerinin düzenledikleri tutanaklara dayanılarak Bölge Müdürleri doğrudan idari para cezası uygulamaya başladı. Kanuna aykırı olarak verilen bu idari para cezalarını yargı organları kaldırdı. Ayrıca Bakanın bu Olur'una karşı İş Müfettişleri Derneğinin açtığı dava sonucunda Danıştay yürütmenin durdurulması kararı verdi (10. Daire 2010/470 sayılı dosya). Bakanlık bu kez hem adli yargı kararlarını hem de idari yargı/Danıştay kararını etkisiz kılmak, by-pass etmek için Torba Yasa ile değişiklik yaptı. Bundan sonra, kolluk kuvvetlerinin düzenledikleri tutanaklara dayanarak doğrudan Bölge Müdürleri idari para cezası uygulayacaktır. Yabancı uyruklu kişilerin izinsiz çalışıp çalışmadığı konusunda hiçbir uzmanlık bilgisi olmayan kolluk kuvvetlerinin düzenledikleri tutanaklara dayanarak idari para cezası uygulamanın hiçbir adalet duygusuyla bağdaşmayacağı açıktır. Öte yandan, bugüne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yürürlüğe koyduğu birçok yönetmelik de Danıştay'dan döndü. Örneğin işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarına ilişkin olarak Bakanlığın hazırladığı yönetmelikler için Danıştay birkaç kez yürütmenin durdurulması kararını verdi. Bakanlık, Danıştay kararlarına uygun olarak yönetmelikleri düzeltmesi gerekirken İş Kanununda iki kez değişiklik yaparak Danıştay'ı by-pass etme yolunu seçti. İş Kanununa göre 6 ay içerisinde yürürlüğe konulması gereken İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği ise 7 yıldan fazla bir süre geçmesine karşın halen yürürlüğe konulamadı. Bakanlığın bu konuda hazırladığı yönetmelik Danıştay tarafından önce temel bir tüzük çıkarılması gerektiği gerekçesiyle iptal edildi. Bakanlık, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliğini rötuşlayarak tüzük tasarısı haline getirdi ve Danıştay'a gönderdi, ancak Danıştay tasarıyı eksik bularak Bakanlığa iade etti. Bakanlık bu konuda da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısını yasalaştırarak Danıştay'ı bir kez daha by-pass etmeye çalışmaktadır.

16 İş Mahkemeleri Kanununun anılan maddesi, Bakanlığın 15 gün içerisinde sonuçlandıramadığı işçi şikayetlerini iş mahkemesine göndermesini öngörmektedir; ancak değişiklik metni sanki yapılan değişikliğin İş Mahkemeleri Kanununun bir gereği olduğu gibi yanlış bir izlenim uyandırmaktadır. İş Mahkemeri Kanununun anılan maddesinin hiçbir şekilde işçilerin iş sözleşmesinin sona ermesiyle ilgisi bulunmamaktadır. Görüldüğü gibi, yasa metnini düzenleyenler var olan yasa metinlerini bile doğru algılayamamaktadır.

17 Memurları bir kısmı uzman, şef gibi unvanlara sahip olsalar da özünde bunların da iş hukuku konusunda hiçbir bilgi birikimleri ve uzmanlıkları bulunmamaktadır.

Oysa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kurulduğu 1946 yılından beri işçi şikayetlerini iş müfettişleri inceliyordu. Çünkü işçi şikayetlerini incelemek, iş hukuku konusunda bilgi birikimi sahibi ve uzman olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle iş müfettişliği bir kariyer mesleğidir. Ne bölge müdürleri ne de bölge müdürlüklerinde görevli memurlar böyle bir kariyere sahip değildir. Siyasi nedenlerle başka kurum ve kuruluşlardan (örneğin Köy Hizmetleri, Petrol Ofisi, Milli Eğitim Bakanlığı gibi) yatay geçiş yaparak bölge müdürlüğüne atananların iş hukuku konusunda bilgi birikimine sahip olmaları zaten beklenemez. Öte yandan Türkiye iş denetimine ilişkin 81 nolu ILO sözleşmesini de 1950 yılında kabul etti. ILO sözleşmesi çalışma hayatının bağımsız bir iş denetim birimi tarafından denetlenmesini öngörmektedir. Bugüne kadar yürürlüğe konulan tüm iş yasalarında da işçi şikayetlerinin incelenmesi, iş denetimi kapsamında iş müfettişleri tarafından yürütülmüştür. Yürürlükteki İş Yasasının 91.maddesinde de, "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır" denilmektedir. İş Teftiş Tüzüğü ve İş Teftiş Yönetmeliğinde de halen, Torba Yasa'ya rağmen, işçi şikayetlerinin iş müfettişleri tarafından inceleneceğini ilişkin hükümler yerini korumaktadır.

3.2. Memurlara Denetim Yetkisi Verilmesi ILO Sözleşmesine ve Anayasaya Aykırı

Torba Yasa ile getirilen düzenleme birçok yönüyle iş denetimini düzenleyen 81 nolu ILO Sözleşmesine, dolayısıyla Anayasanın 90.maddesine açıkça aykırıdır. **Birincisi;** işçi şikayetlerinin incelenmesinin, "işçinin kişisel alacaklarıyla ilgili uyuşmazlığın çözümlenmesi olduğu, iş denetiminin asli konusu olmadığı" şeklinde iş denetiminin bütünselliğini kavrayamayan, kişisel alacağın da iş mevzuatından kaynaklandığını göremeyecek kadar dar ve kısır bir görüş ileri sürülmektedir.[18] ILO Sözleşmesinin 3.maddesi açıkça, ücretlerin ödenip ödenmediğinin denetlenmesini iş müfettişlerinin görevleri arasında saymıştır. İşten ayrılan ya da çıkartılan işçinin ücret alacağı olabileceği gibi fazla çalışma,[19] ulusal bayram ve genel tatil çalışması, yıllık izin ücreti gibi başka alacakları da olabilecektir. Öğretiye ve yerleşik yargı kararlarına göre bu alacakların da geniş anlamda ücret kapsamında olduğu tartışmasızdır. İş güvencesi olmadığı için çalışırken şikayet hakkını kullanamayan işçiler, ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra ücret ve benzeri haklarını iddia edebilmektedir. Bu nedenle, işten ayrılan işçilerin alacak haklarının ödenmediği konusundaki şikayet dilekçeleri doğrudan ILO sözleşmesi kapsamındadır ve iş denetiminin asli konusudur. ILO Sözleşmesindeki bu açık düzenlemeyi göz ardı ederek iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin iş denetiminin asli konusu olmadığı gibi bir sonuca varılması ILO Sözleşmesinin hem madde metnine hem de özüne aykırıdır.

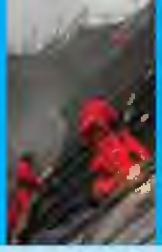
İkincisi; ILO Sözleşmesinin 2 ve 3.maddelerinde iş denetiminin görevleri arasında sayılan, "...işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin uygulanması" ifadesi gerekçe gösterilerek de iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin iş denetiminin asli konusu olmadığı gibi bir sonuca varılamaz. Aslında ILO Sözleşmesini yorumlarken 1950 yılında yapılan çevirisi yerine ILO'nun bu sözleşmeyle ilgili daha sonra yaptığı çalışmaları dikkate almak gerekmektedir. Bu konuda ILO tarafından yapılan son bir çalışmada iş müfettişlerinin görevlerinin ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte "proaktif" ve "reaktif" olmak üzere ikiye ayrıldığı belirtilmekte; işçi şikayetleriyle iş kazaları ve uyuşmazlıkların incelenmesi de reaktif görevler arasında sayılmaktadır.[20] 2006 yılındaki ILO Konferans Raporunun iş denetimiyle ilgili bölümünde de bu konuda özetle şöyle denilmektedir: "**İşçilerin çalışırken korunması ifadesi, 81 nolu Sözleşmeden sonra yürürlüğe giren sözleşmeler ve tavsiye kararları bağlamında geniş anlamda yorumlanmalıdır** (vurgu bize ait). Bu bağlamda anılan ifade öncelikle istihdam süresince işçilerin temel hakları ve sosyal korunmalarıyla ilgilidir. 129 sayılı Sözleşmenin[21] hazırlık çalışmalarından açıkça anlaşılmaktadır ki; bu ifade örgütlenme, toplu sözleşmeden yararlanma, **iş sözleşmesinin sona erme koşulları (conditions of termination employment,** vurgu bize ait)

18 Örneğin Doğan Keskin, "İş Müfettişleri İşyeri Denetimlerinden Alınıyor mu?", bianet.org, 04.02.2011

19 Devlet Bakanı Ali Babacan kısa bir süre önce basında yer alan açıklamasında Türkiye'de haftalık çalışma süresinin 59 saat olduğunu söylemiştir (Hürriyet, 2 Şubat 2011). Haftalık yasal çalışma süresi 45 saat olduğu için, buna göre her işçinin haftalık 14 saat fazla çalışma ücreti alacağı olmaktadır.

20 "The enforcement functions of labour inspectorates vary considerably from country to country, but labour inspectorates tend to perform both proactive (planning monthly and annual, national, field and sectoral inspection activities, identifying cases of non-compliance and taking corrective action), and reactive functions (dealing with complaints, accidents, incidents and disputes)." Labour Inspection: What It Is and What It Does – A Guide for Workers, sh. 15, erişim: 07.02.2011

21 129 nolu ILO Sözleşmesi Tarımda İş Denetimine ilişkin olup Türkiye bu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.



ve sosyal güvenlik gibi alanları kapsamaktadır."[22] Görüldüğü gibi, çalışma koşullarının iş müfettişleri tarafından incelenmesi; iş sözleşmesinin sona ermesini, dolayısıyla buna bağlı olarak doğabilecek ihbar ve kıdem tazminatıyla sendikal tazminat alacaklarını da kapsamaktadır. Bu bağlamda da iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin incelenmesi iş müfettişlerinin asli görevidir ve bu görevin memurlara verilmesi bu yönüyle de ILO sözleşmesine aykırıdır.

Üçüncüsü; Torba Yasa'daki madde gerekçesinde, "iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesi, bu incelemenin **işyeri denetimini gerektirmemesi, belgeye dayalı incelemeler olması** (vurgu bize ait) nedeniyle tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti" olmadığından söz edilmektedir. Oysa işçilerin ücret, yıllık ücretli izin gibi bazı hakları belge üzerinden incelenebilir, ancak fazla çalışma, iş sözleşmesinin sona ermesi gibi bazı konular ise hem belge incelemesini, hem de işyerinde soruşturma yapılarak tanık dinlenilmesini gerektirebilir. Özellikle iş sözleşmesinin sona erme nedeni, mutlaka işyerinde soruşturma yapılmasını gerektirebilir. Bu nedenle, madde gerekçesi tamamen gerçeklerden uzak, iş denetimi konusunda en küçük bir deneyimleri olmayan kişilerce kaleme alınmıştır. Müfettiş gerekli belgeleri uygun gördüğünde işyerinde, uygun gördüğünde çalışma odasında inceleyebilir.[23] Memurların hiçbir belgeyi inceleyecek ya da araştıracak bilgi birikimi yoktur, olması da beklenemez. Yukarıda da değinildiği gibi; inceleme, araştırma ve soruşturma konuları uzmanlık ve kariyer gerektirmektedir. Bunun için iş müfettişleri sınavla mesleğe girmekte, üç yıllık yardımcılık döneminden sonra yeterlik sınavında başarılı olabilirlerse iş müfettişi unvanına hak kazanabilmektedir. Nitekim ILO Sözleşmesinin 7.maddesi; iş müfettişlerinin iş denetimini yürütebilecek kariyere sahip olmasını ve buna göre yetiştirilmelerini öngörmektedir. Ayrıca Torba Yasa'daki düzenlemeye göre "teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli **iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman** (vurgu bize ait) gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek" yükümlüğündedir, bu hükme aykırı davranılması halinde idari para cezası uygulanacaktır. Madde gerekçesinde iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin incelenmesinin "tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmadığı" ileri sürülürken, madde metninde bu işlemin iş müfettişleri tarafından yapılan teftiş, denetleme ve incelemelerle eşdeğer hukuki işlemler olarak kabul edilmesi ve aynı idari yaptırımın öngörülmesi düzenlemenin kendi içinde de çelişkili olduğunu göstermektedir. Torba Yasa ile bu anlamda da ILO Sözleşmesinin 7.maddesine aykırı olarak **iş müfettişlerinin mesleki kariyerleri göz ardı edilmekte ve denetim yetkisi memurlara da verilmiş olmaktadır**. Sadece bir tek farkla, memurlar işyerinde denetim yapamayacak, kendi bürolarında denetim yapacaklardır. Oysa ILO Sözleşmesi çalışma hayatının denetlenmesi için "iş denetim sistemi" kurulmasını, iş denetiminin sadece iş müfettişleri tarafından yürütülmesini öngörmüştür. Bu nedenle ILO Sözleşmesini kabul eden tüm ülkelerde çalışma hayatını iş müfettişleri denetlemektedir.

Dördüncüsü; yine iş denetim sisteminin bütünselliği gereği, ILO sözleşmesi işçilerin ya da sendikaların şikayetlerinin incelenmesini hiçbir şekilde iş sözleşmesinin devam etmesi ya da sona ermesi durumuna göre ayrı işlemlere tabi tutmamıştır. İşçiler ya da sendikalar tarafından yapılan şikayetler; işçinin iş sözleşmesi sona ermiş olsa da, işçi halen işyerinde çalışıyor olsa da iş denetim birimi, yani iş müfettişleri tarafından incelenecektir. ILO'ya göre üç denetim türü vardır: Genel Denetim, Onel (Kontrol) Denetimi, İnceleme (Özel) Denetim. İnceleme denetimi şikayet ya da başvuru üzerine yapılan denetimdir. İş denetimine ilişkin bu düzenlemeler İş Teftiş Tüzüğü, İş Teftiş Yönetmeliği ve İş Teftiş Rehberinde de aynen yer almaktadır. Oysa Torba Yasa'daki düzenlemeye göre örneğin; **çalışırken fazla çalışma ücretinin ödenmediğini şikayet eden işçinin (ki bunlar iş güvencesi olmadığı için genelde imzasız dilekçeler göndermekte) dilekçesini iş müfettişi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra fazla çalışma ücretinin ödenmediğini şikayet eden işçinin dilekçesini düz/vasıfsız herhangi bir memur inceleyecektir**. Aynı şekilde, **çalışırken kendisine sendikal baskı yapıldığını iddia eden bir işçinin ya da halen çalışmaya devam eden üyelerine sendikal baskı yapıldığını ileri süren sendikanın şikayeti iş müfettişi tarafından; sendikal nedenle işten çıkarıldığını iddia eden işçinin ya da üyeleri sendikal nedenle işten atıldığını iddia eden sendikanın şikayeti düz-vasıfsız memurlar tarafından incelenecektir**. Böyle bir ucube durumun hiçbir hukuki açıklaması olamaz. Sendikal nedenle işten çıkarılma gibi binlerce yargı kararlarına konu olan, hakkında kütüphaneler dolusu kitaplar yazılan karmaşık, tartışmalı bir

22 Labour Inspection, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report III (Part 1B), sh. 16

23 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: Labour Inspection - A Worker's Education Manuel, Internaional Labour Office, Geneva, 1986, s. 59-69.

konuyu düz/vasıfsız bir memurun hiçbir şekilde amacına uygun olarak inceleyemeyeceği bilmek açıktır. Sonuç olarak; çalışma hayatında **iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin memurlara, iş sözleşmesi devam eden işçilerin şikayetçilerinin iş müfettişlerine inceletilmesi şeklinde bir ayrıma gidilmesi, bu yönüyle de iş denetim sisteminin bütünselliğine, dolayısıyla ILO sözleşmesine aykırıdır.**

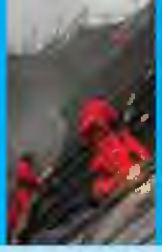
81 nolu ILO Sözleşmesinin uluslararası sözleşme niteliğinde olduğu açıktır. Anayasanın 90.maddesine göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." Bu nedenle **Torba Yasadaki düzenleme 81 nolu ILO sözleşmesine ve Anayasanın 90.maddesine aykırıdır, sendikaların bu konuyu derhal ILO gündemine taşıması ve konuyu Anayasa Mahkemesine taşıması gerekmektedir.**

4. İşçilerin Sağlık ve Güvenlikleri de Alt İşverenlere Emanet!

2003 Haziran ayında yeni İş Yasasının yürürlüğe girmesinden sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda birçok yönetmeliği yürürlüğe koyması gerekiyordu. Ancak Bakanlığın TMOBB ve TTB'yi dışlayarak hazırlamış olduğu işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarıyla ilgili yönetmelikler birkaç kez Danıştay'dan döndü. Bakanlık da Danıştay kararlarına uymak yerine yasa yoluyla Danıştay'ı aşarak by-pass etme yolunu seçti. Oldukça karmaşık olan ve Danıştay'ın hukuk mücadelesi vermesine dönüşen bu süreç özetle şöyle gelişti.

Yeni İş Yasası sanayiden sayılan ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı 50'den fazla işçilerin çalıştığı işyerlerinde işverenlere ilk kez iş güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğunu getirdi. Aslında bu düzenlemeyle birilerine (!) yeni iş sahaları yaratılıyordu. Ancak Yasada "iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar" denilmesine karşın bu konuda yürürlüğe konulan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte (RG: 20.01.2004 / 25352) "iş güvenliği uzmanlığı" ifadesine yer verilmesi karışıklıklara yol açtı. Danıştay 10. Dairesi bu ve başka gerekçelerle yönetmeliğin pek çok maddesinin yürütmesini durdurdu (28.03.2006/2159, E.2004-6075). Öte yandan Bakanlık yeni İş Yasasından önce tamamen Türk Tabipler Birliği (TTB) tarafından düzenlenen işyeri hekimleriyle ilgili yönetmeliği kendi yetkisine aldı ve İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği yürürlüğe koydu (RG: 16.12.2003/25318). Böylece TTB'nin o güne kadar var olan yönetmelik düzenleme yetkisi, demokratik katılımdan yana olduğunu ileri sürenler tarafından ortadan kaldırıldı. Ancak Danıştay TTB'nin açtığı dava üzerine yönetmeliğin önemli maddelerini iptal etti (10. Daire, 28.02.2006, Esas No : 2004/1253).

Bakanlık bu kez Danıştay kararlarına uymak yerine 5763 sayılı Kanun ile İş Yasasının 78 ve 81.maddelerini değiştirerek işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarını tek yönetmelikte topladı ve İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik adında yeni bir düzenlemeyi yürürlüğe koydu (RG: 15.08.2009/27320). Bu yönetmelikle Bakanlık ilk kez işverenlere iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini **"ortak sağlık ve güvenlik birimleri"**nden, yani alt işverenlerden alma olanağını getirdi. Böylece Yargıtay'ın işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün alt işverenlere devredilemeyeceği konusundaki yerleşik kararlarına karşın, hem işyeri hekimliği hem de iş güvenliği uzmanlığı yükümlülüklerinin alt işverene devredilmesinin yasal dayanağı gerçekleşmiş oldu. Yönetmelikte ortak sağlık ve güvenlik birimi şöyle tanımlandı: "**Ortak sağlık birimi: Bir veya birden fazla işyerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere işyeri dışında kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını ve özel hukuk tüzel kişilerini**" ifade eder. Bu yönetmelikle ilk kez hukuk literatüründe bulunmayan "işyeri dışında kurulan....özel hukuk tüzel kişileri" kavramı türetilmiş oldu. TTB'nin açtığı dava sonucunda Danıştay yönetmeliğin 40.maddesinde yer alan, "...veya özel hukuk tüzel kişileri" ibaresinin yürütmesinin durdurulmasına karar verdi (10.Daire, 15.03.2010/2009/16602 E.). Danıştay TMMOB'un ve TTB'nin açtığı davalar üzerine yönetmeliğin başka bazı önemli maddelerinin de yürütmesinin durdurulmasına karar verdi (10.Daire, 16.04.2010, 2009/13770 E. ve 2009/13775). Danıştay kararları sonucunda Bakanlığın yönetmelikle işçi sağlığı ve iş güvenliği/iş güvenliği uzmanlığı konularını alt işveren olarak "özel hukuk tüzel kişisi"ne devredemeyeceği anlaşıldı. Bir başka deyişle, sağlık ve güvenlik hizmetleri konusunda yasayla öngörülmeyen hususların doğrudan yönetmelikle alt işverene verilemeyeceği ortaya çıktı.



Ancak Bakanlık amacına ulaşmak için bu kez de 23.07.2010 tarih ve 6009 sayılı Kanun ile İş Kanununun 2 ve 81.maddelerini değiştirdi. Bu değişiklikle daha önce yasada yer alan yönetmelik hazırlanırken TTB ve TMMOB'un görüşlerinin alınmasına ilişkin hüküm, "ilgili tarafların görüşü alınarak" şeklinde değiştirildi. Böylece TTB ve TMMOB, yönetmeliklerin hazırlanma sürecinden dışlanarak Danıştay'a dava açtıkları için cezalandırılmış oldu. 6009 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra bu kez daha önce çıkarılan tek yönetmelik yerine üç ayrı yönetmelik yürürlüğe konuldu: İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik; İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG: 27.11.2010/27768). Böylece Bakanlık her seferinde kanun gücüyle Danıştay'ı by-pass ederek iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda tüm yetkileri kendisinde toplamış ve gerek iş güvenliği uzmanlığının, gerekse işyeri hekimliğinin alt işverene verilmesinin yolunu açmış oldu. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde; "iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler" ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 5. Maddesinde ise iş güvenliği uzmanlığı ile işyeri hekimliği hizmetlerinin "**işletme dışında kurulu Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerden hizmet alarak da yerine getirebileceği**" öngörülerek işyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığı, bir başka deyişle işçilerin sağlık ve güvenlikleri de alt işveren olarak ortak sağlık ve güvenlik birimlerine emanet edilmiş oldu! İş Yasasının 2.maddesinde düzenleme ile alt işverenlik uygulamasına sınırlama getirilmek istenirken Bakanlığın yönetmelikler üzerinden işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi yaşamsal bir konuyu alt işverenliğe bırakması düşündürücüdür.

3. Hiç Uygulanmayan Yasa Değişikliği ya da Abesle İştigal !

12.7.2006 gün ve 26226 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5538 sayılı Yasa ile İş Yasasının 2.maddesinde muvazaa konusunda değişiklik yapılarak kamu kesimi muvazaa hükümlerinden muaf tutulmak istendi. İş Yasasında muvazaa konusunda getirilen sınırlamalardan ve işe iade konusunda verilen yargı kararlarından kaçınmak amacıyla yapılan bu değişiklik, Türk Hukuk tarihinde benzeri olmayan bir örnek olması açısından aşağıya aynen alınmıştır:

"Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, **yüklenici** (abç) aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

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

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

hak kazanamazlar.

Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

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

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

yönünde hükümler konulamaz."

Görülüğü gibi, değişiklik metni, tıpkı alt işverenlik düzenlemesinde olduğu gibi, Türkçe yazım kurallarına aykırı, oldukça muğlak, anlaşılmaz bir şekilde ifade edilmiştir. Ote yandan, İş Yasasının 2.maddesinde alt işverenlik kavramı kullanılmış, değişiklik hükmünde ise "yüklenici" kavramı kullanılmış, aynı yasa maddesi metninde kavramsal birlik bile sağlanamamıştır. Ayrıca "yüklenici" müteahhit demektir ve alt işverenlikten tamamen ayrı bir hukuksal düzenlemedir. Bu anlamda, değişiklik metni asıl madde metni ile çelişmektedir.

Değişiklik metni her ne kadar kamu kesimini muvazaadan muaf tutmak istemiş ise de, genel anlamda muvazaa kriterlerini değiştirmemiş olduğundan, bugüne kadar değişiklik metninin uygulanması hukuken mümkün olmamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi son zamanlarda vermiş olduğu yeni bir kararında aynen şöyle demiştir. "5538 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olduğu ortaklıklara dair ayrık durumlar tanınmıştır. Bununla birlikte maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin öğeleri ve muvazaa öğeleri değişmemiştir. Oyle ki, alt işverene verilmesi mümkün olmayan bir işin (alt işverene, S.Ş.) bırakılması ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekleri 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinin 6.fıkrasında açık biçimde öngörülmüştür. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunmaz. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı İş Kanununun 5.maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu içtihatlar bu doğrultudadır."[24]

Görüldüğü gibi, kamu kurum ve kuruluşlarındaki alt işveren ilişkisi muvazaalı ise, alt işveren işçileri baştan itibaren asıl işveren olan kamu kurum ve kuruluşunun işçisi sayılacak ve asıl işverenin işçilerinin haklarından yararlanacaktır. Ancak ortada bir hukuk garabeti bulunmaktadır! Hukukun en temel ilkelerinden birisi, "kanun koyucunun abesle iştigal etmeyeceği"dir. Ama görüldüğü gibi, kanun koyucu abesle iştigal etmiş, hiç uygulanmayan bir yasa metni yürürlüğe konulmuştur! Böyle bir durumun Türk Hukuk tarihinde başka bir örneği olduğunu sanmıyoruz.

4. 51 Yıldır Uygulanmayan ILO Sözleşmesi!

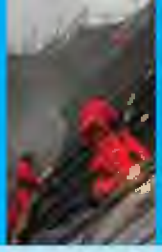
ILO, alt işverenlik konusundaki tartışmalar bugünkü boyutlara ulaşmadan çok önce, 1949 yılında kamu makamları tarafından yapılan ihalelerde çalışma koşullarını düzenleyen 94 nolu sözleşmeyi kabul etti. "Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin" 94 No'lu sözleşme, kamu makamları tarafından yaptırılan bayındırlık işlerinde; malzeme, levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi ya da naklinde, ayrıca hizmet işlerinde ihale sözleşmelerine konulacak ücret ve çalışma koşullarının nasıl saptanacağını düzenlemektedir. Sözleşme, alt işverenlerin ya da müteahhitlerin kamu makamlarından ihale ile aldıkları işlere uygulanacaktır. Buna göre, sözleşme kapsamına giren işlerde çalışan işçilerin ücret ve çalışma koşulları, işin yapıldığı aynı bölgedeki işkolu ya da sanayide aynı nitelikteki iş için toplu sözleşme, hakem kararı ya da ulusal mevzuatla saptanandan daha düşük ya da daha az elverişli olmayacaktır. İşin yapıldığı bölgede böyle bir düzenleme yok ise, en yakın bölgedeki düzenlemeler dikkate alınacaktır. İhale sözleşmeleri hazırlanırken ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının da görüşlerine başvurulacaktır. Sözleşmeyi kabul eden ülkeler yaptıkları iç mevzuat düzenlemelerini, işçilerin görebilmesi için işyerlerine uygun bir şekilde ilan edeceklerdir. Müteahhit ya da alt işveren işçilerinin sözleşmeye göre belirlenen hakları ödenmediği takdirde, ihale makamı bu hakları istihkak tutarlarından yapılacak kesintilerle ya da başka önlemlerle ödeyecektir.

Türkiye bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarihli yasayla onayladı ve bu yasa 21.12.1960 gün ve 10686 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. 1969-1981 döneminde Türkiye bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği için ILO tarafından birçok kez eleştirildi. 1981 yılında hükümet bir karar kabul ederek Uluslararası Çalışma Örgütüne bildirdi, ancak bu karar uygulamaya konulmadı. 1982 yılından sonra ILO Uzmanlar Komitesinin genel kurula sunduğu raporlarda Türkiye'nin 94 No'lu sözleşmeyi ihlal ettiği iddiasına yer verilmedi.[25] Nihayet Bakanlar Kurulu 94 nolu sözleşmenin uygulanmasını sağlamak için 19.7.1988 gün ve 13168 sayılı "Kamu Kuruluşlarınca Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Genel Esaslar" başlıklı kararı kabul etti. (RG 01.11.1988, Sayı: 19976). Buna göre; kamu kuruluşlarınca yaptırılacak yapım, hizmet, dekapaj ve malzeme nakil işlerinin ihalesinde keşif bedeli;

a) 1988 yılı için Maliye ve Gümrük Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile en çok temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşleri alınmak suretiyle Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca tespit edilen ve Resmi Gazetede ilan

24 Yarg. 9. HD., E. 2009/41520, K. 2010/669, T. 21.01.2010, Çalışma ve Toplum, 2010/3, 26, sh. 440-444.

25 Yıldırım Koç, 1993, "ILO ve 94 Sayılı Sözleşmenin Uygulattırılması", Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Kasım, Sayı : 161, Cilt: XVII, s. 21-25.



edilen parasal sınırdan,

b) Müteakip yıllar için ise 1 Ocak'tan geçerli olmak üzere, sözü edilen kuruluşların görüşleri yeniden alınmak suretiyle en geç Şubat ayı içinde her yıl Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca yayımlanacak parasal sınırdan,

az olmayan ihalelere işçilerin çalışma koşullarına ilişkin hükümlerin konulması zorunludur. Çalışma koşullarının nasıl olacağı ise BKK'nın 2.maddesinde açıklanmaktadır: Buna göre, müteahhit ya da taşeron çalıştırdığı işçilere, ihale konusu olan işin dahil olduğu işkolu ya da meslekte aynı tipteki iş için toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen ücret ve sosyal hakları ödemekle yükümlüdür.

Bayındırlık ve İskan Bakanlığı burada sözü edilen parasal sınırı 1988 yılından itibaren TÜRK-İŞ'in ve TİSK'in görüşlerini alarak Resmi Gazetede tebliğ olarak yayımladı. En son 2002 yılı için yayımlanan tebliğde parasal sınır, 2002 yılı için 211.596.800.000.– TL olarak tespit edildi (R.G. 18.4.2002/24730). Ancak Bayındırlık ve İskan Bakanlığı bu tarihten sonra konuyla ilgili herhangi bir tebliğ yayınlamadı. Yani **Bakanlık yasal görevini unutmuş durumda ve kimse de bunun farkında değil!** Kamu kesiminde aynı ya da benzer işlerdekinden daha ucuz işgücü kullanılmasını önlemeye yönelik **94 No'lu sözleşme, kabul edildiği 1960 yılından beri, yani yaklaşık 51 yıldan beri Türkiye'de hiç uygulanmadı!** Oysa ILO Sözleşmesinin Türkiye'de uygulanmasının önünde herhangi bir hukuki engel bulunmamaktadır. Aksine Anayasanın 90.maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle, onaylanan uluslar arası sözleşmelerin iç hukuktan önce geleceği kabul edildi. Buna göre, söz konusu ILO Sözleşmesinin uygulanması anayasal zorunluluktur. Kamu kesiminde faaliyet gösteren sendikaların bu konuda çok ciddi bir hukuk mücadelesi vermesi gerekiyor, ancak bildiğimiz kadarıyla bu konuda herhangi bir çaba gösteren sendika yok.

8. Çözüm Yerine: Alt İşveren Bağımsız Bir İşyeri Olabilir mi?

Bilindiği gibi, hukuki düzenlemeler bir üst yapı kurumu olup asıl belirleyici olan alt yapıdır. Bu nedenle alt yapıyı oluşturan ekonomik dokuyu ve kapitalist üretim ilişkilerini doğru çözümleyerek amaca uygun hukuki önermelerde bulunmak gerekir. Bu bağlamda alt işverenlik sorununu tartışırken anahtar soru şu olmalıdır: Amaç alt işverenliği yasaklamak mı ya da alt işveren işçilerinin de tüm işçi haklarından yararlanmasını sağlamak mı? Alt işverenliği yasaklamadan alt işveren işçilerinin tüm haklardan yararlanmalarını sağlamak mümkün mü?

İş Yasasında alt işverenlik ile ilgili tartışmaların özünü muvazaa oluşturmaktadır. İş Yasasında muvazaayı engellemek için getirilen önlemler yeterli olmamış, ayrıca asıl işin bir bölümü alt işverene verilirken nasıl yorumlanacağı tartışmalarına neden olan ölçütler getirilmeye çalışılmıştır. Oysa muvazaa tartışmalarının özü, İş Yasasında alt işverenin bağımsız bir işveren olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle, muvazaa konusundaki tartışmalar, alt işverene verilen iş(ler)in gerçekten bağımsız bir işyeri niteliğinde olup olmadığı noktasında odaklanmaktadır. İş Yasasının 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımlanırken iki ölçütten söz edilmektedir: a) amaçta birlik (aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık), b) yönetimde birlik (aynı yönetim altında örgütlenmiş olma). Alt işveren yönetim olarak ayrıdır, bağımsız bir yönetime sahiptir; ancak amaç (teknik) olarak asıl işyeriyle bir bütünlük oluşturmaktadır, asıl işyerinden ayrı bir amacı yoktur. "Alt işverenin aldığı iş, kendi yönünden bağımsız bir sonuç elde etmeye yöneltilmiş bir iş değildir; asıl işin bir parçasıdır ve yapılan iş asıl işverene aittir... Alt işverenin işçileri, (asıl, S.Ş.) işyerinin işçileridir. Asıl işveren tüm işyerinin işverenidir. O halde asıl işveren aynı zamanda alt işverenin işçilerinin de işverenidir."[26] Bu anlamda yeni İş Yasası, önceden olduğu gibi alt işvereni ayrı/bağımsız bir işyeri olarak kabul etmekle kendi içinde çelişkiye düşmektedir.

Öte yandan; İş Yasasının 2. maddesine göre; "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." Yasa maddesinde "bağlı yerlerden" söz edilirken "aynı yönetim altında olma" koşulundan söz edilmiş, ancak eklentiler ve araçlar için böyle bir koşuldan söz edilmemiştir. Alt işverenin yaptığı işler eklentilerde ve araçlarda yapılan asıl işe yardımcı işler ya da asıl işin bir bölümü olan işler olduğuna göre, yasada alt işverenin ayrı/bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi yasadaki işyeri tanımıyla da çelişmektedir.

Açıklanan nedenlerle ***alt işverenin, asıl işyeriyle bir bütün/tek işyeri olarak kabul edilmesi ve iş hukuku açısından tek bir işyeri olarak işlem görmesi*** gerekirken, alt işverenin ayrı/ bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi muvazaa tartışmalarının da zeminini oluşturacaktır.

Öte yandan, İş Yasasında alt işveren bağımız bir işyeri olarak kabul edilirken bu durumun toplu iş hukuku

26 Erdoğan Çubukçu, 1996, "Asıl İşveren-Alt İşveren (Diğer İşveren) İlişkileri Üzerine Düşünceler", Barolar Birliği Dergisi, S. 1, Yıl: 9, ss. 69-70.

alanında yaratacağı sonuçlar hiçbir şekilde dikkate alınmamaktadır. Oysa alt işverenlik sendikasız ucuz işgücü kullanmanın en önemli aracı haline geldiğine göre, sorunun çözümü öncelikle toplu iş hukuku alanında aranmalıdır. Türk toplu iş hukukunda "işkolu esası" benimsenmiştir. Bu nedenle 2821 sayılı Sendikalar Yasasında, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işkolundan sayılacağı kabul edilmiştir (60.Md.). Bu anlayışın bir sonucu olarak, işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler (22.Md.). Sendikalar Yasasındaki bu düzenlemeler; "tek işkolunda, tek işyeri, tek sözleşme" olarak özetleyebileceğimiz işkolu esasının bir gereğidir. Böylece bir işyerinin asıl bölümünde ya da yardımcı işlerinde tek bir sendika ile tek bir sözleşme bağıtlanacak, sözleşme süresince çalışma barışı sağlanmış olacaktır. "...İşkolu ilkesine göre örgütlenmede işyeri bir bütün olarak dikkate alınmakta, bu birimde yürütülen asıl işe göre işyerinin gireceği işkolu belirlenmekte ve işyerindeki yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolu kapsamında bulunduğu kabul edilmektedir. Bu ölçütler önemli bir sonucu-ölçütü de beraber getirmekte, her işyerinin yalnız bir işkolunda faaliyet gösteren bir ünite olduğu (bir işyeri bir sendika) benimsenmektedir. Her şeyden önce işyeri, eklentileri, araçları ve varsa işyerine bağlı bulunan yerler ile bir bütün, örgütlenmiş bir ünite (birim) olduğu için, işyerinin girdiği işkolu asıl işe göre belirlenir ve işyerinin sınırları içinde olan bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında yürütülen işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılırlar."[27] İş Yasasında alt işverenin ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesi Sendikalar Yasasındaki bu amaç ve düzenlemelerle çelişmektedir. Çünkü alt işveren ayrı bir işyeri olarak kabul edildiğinde, buradaki işçiler başka bir sendikada (alt işveren birden fazla ve farklı işkollarında ise farklı işkollarındaki birkaç sendikada) örgütlenebilecek ve bir işyerinde aynı anda farklı işkolundaki sendikalarla farklı dönemlerde farklı toplu sözleşmeler bağıtlanabilecektir. Böyle bir sonucun "tek işyerinde tek sendika" ilkesiyle, yani 2821 ve 2822 sayılı Yasaların özüyle çeliştiği açıktır. Bu nedenle, yasa hükmü bir an önce değiştirilmeli ve daha önce Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1985 ve 1987 yıllarında vermiş olduğu iki ayrı kararda[28] belirttiği gibi, alt işveren işçilerinin de asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına yasal olanak tanınmalıdır. Nitekim İtalya ve İspanya'daki uygulamalar bu yöndedir.[29] Bunun için de, yapılacak yasal değişiklikte alt işverenin ayrı, bağımsız bir işyeri değil, asıl işyeriyle bir bütün olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Böylece, alt işverenliğin en yaygın olduğu yardımcı işlerde çalışan işçiler de yasal güvenceye kavuşturulacak, hangi işlerin hangi gerekçeyle alt işverene verilebileceği gibi soyut, sınırsız muvazaa tartışmaları da sona ermiş olacaktır. Aksi takdirde alt işverenlik ucubesi her zaman işçilerin ve sendikaların (emeğin) kabusu, korkulu rüyası, işverenlerin (sermayenin) ise Truva atı olacaktır!

Sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli etkenlerden birsizi kuşkusuz alt işverenlik uygulamasıdır. Bu nedenle alt işverenlik konusundaki gelişmeler sendikaların vereceği hukuk ve örgütlenme mücadelelerine bağlı olacaktır. Bu bağlamda geçmişte Petrol-İş Sendikasının verdiği mücadeleler sonucunda petrol ve kimya işkolunda muvazaalı alt işverenlik uygulamalarına Bakanlar Kurulu Kararlarıyla[30] son verildiğini anımsatmak yararlı olacaktır...

Madde 1- 9/10/2002 tarihli ve 2002/4809 sayılı Kararnamenin eki Kararın 5 inci maddesinin sonuna aşağıdaki paragraf eklenmiştir.

"Ancak, ana faaliyet konusu ham petrol tedariki, hampetrolün rafine edilmesi, petrol ürünlerinin ihraç ve ithal edilmesi olan veya petrokimya ve gübre sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlarda, 9Ekim 2002 tarihinden önce müteahhit eliyle sağlanan ve aynı şekilde halen çalışmaya devam eden, emekliliğe hak kazanmamış işçilerden personel yetersizliği nedeniyle asli işlerde sürekli çalıştırıldığı için mahkeme kararıyla toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma hakkı elde eden ve iş için gerekli tecrübeye sahip olan, müteahhitlerle süresi uzatılacak veya yenilenecek sözleşmeler kapsamındaki işçileri, yeni bir mahkeme kararına ihtiyaç olmaksızın, işçilerin aynı koşullarda çalıştırıldığı diğer dönemlerde de toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırmaya ilgili kuruluş yönetim kurulları yetkilidir. Temizlik hizmetleri ve bahçe hizmetleri gibi yardımcı hizmetlerin gördürülmesi için müteahhit eliyle sağlanan işçiler bu uygulamanın kapsamı dışındadır."

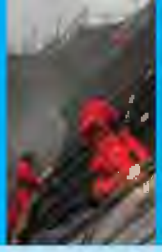
Madde 2- Bu Karar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

27 Münir Ekonomi, 1997, "İşkolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", "İş Hukukunun Güncel Sorunları" Semineri, TÜHİS, Abant, ss.32; aynı yazar, 1991, "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 1, Ocak-Mart, ss. 34-35.

28 YHGK, E. 737, K. 1108, T. 18.12.1985; E. 1987/9-166, K. 1987/815, 4.11.1987.

29 Güzel, ss. 52-53.

30 Karar Sayısı: 2003/5595 (RG. 23.5.2003/25116): 15/5/2003 Tarihli ve 2003/5595 Sayılı Kararnamenin Eki Karar:



Madde 3- Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

*Yukarıdaki kararnamenin 1.maddesinin son cümlesi de aşağıdaki BKK ile yürürlükten kaldırılmıştır. (RG2.7.2003/25156)

Bakanlar Kurulu Kararları

Karar Sayısı : 2003/5721

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının, 2003 yılına ait Genel Yatırım ve Finansman Programında değişiklik yapılmasına ilişkin ekli Kararın yürürlüğe konulması; Devlet Bakanlığı'nın 2/6/2003 tarihli ve 33610 sayılı yazısı üzerine, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 29 uncu maddesine göre,Bakanlar Kurulu'nca 4/6/2003 tarihinde kararlaştırılmıştır.

4/6/2003 Tarihli ve 2003/5721 Sayılı Kararnamenin Eki Karar:

Madde 1- 9/10/2002 tarihli ve 2002/4809 sayılı Kararnamenin eki Kararın 5 inci maddesinin sonuna 15/5/2003 tarihli ve 2003/5595 sayılı Kararname ile eklenen paragrafın son cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 2- Bu Karar 23/5/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kararı Bakanlar Kurulu yürütür.

Sağlık İşkolunda Taşeronlaşma

Hasan ÖZTÜRK / Türkiye Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı

Taşeronlaşma, sosyal hayatımıza mevcut siyasal iktidarının "Sağlıkta Dönüşüm Programı" adı altında dahil ettiği karmaşık bir kavramdır.

Aslında, Türkiye'de taşeron sisteminin hukuksal zemine taşınması, 3008 Sayılı İş Kanunun yürürlüğe girdiği 1936 yılına dayanmaktadır. Bu uygulama 1980'li yıllardan itibaren hızla yaygınlaşmaya başlamıştır.

Temel neden, ucuz işçi çalıştırarak üretim ve işçilik maliyetleri düşürme ve böylece rekabet şansını artırmaktır. Elbette ki, rekabet şansı artan işverenin kendisi olmaktadır. Yani kanunlardan aldığı güç ile işverenler, ucuz işçi çalıştırarak maliyeti düşürmekte ve bu sayede kendi sektörlerinde rekabet gücünü işçinin, emekçinin sırtından artırmaktadır.

Ayrıca taşeronlaşma sistemi örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi alanında işçilerin hak ve özgürlüklerini tamamen ortadan kaldırmaya yönelik etkili bir araç haline gelmiş ve Günümüzde bu amaç doğrultusunda kullanılmaya devam edilmektedir.

Kamu çalışanları arasında taşeron işçi en fazla Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda istihdam edilmektedir. Sağlık Bakanlığı bünyesinde çalışan yaklaşık 300 bin personelin 110 bini taşeron işçi olarak istihdam edilmektedir. Bu rakamlar devlet hastanelerinde görev yapmakta olan personelin 1/3'ünün taşeron işçi olarak çalıştığı gerçeğini ortaya koymaktadır.

Hizmetin özelliği bakımından güvenlik hizmetlerinin taşeronlaştırılması ile başlayan taşeronlaşma süreci, yemek hizmetlerinin ihale edilmesi ve temizlik, bilgi işlem, otomasyon, radyoloji, laboratuar, tıbbi sekreterlik, hasta bakıcılığı ve hemşire kadrolarının taşeronlaştırılması ile devam etmektedir.

Üniversite hastaneleri de göz önünde bulundurulduğunda kamu sağlık kurumlarında çalışan taşeron işçi sayısının 150 bine ulaştığı görülmekte olup, bu çalışanların büyük bir bölümünün asıl ya da yardımcı sağlık işkollarında istihdam edildiği bilinmektedir.

Taşeron uygulamaları tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de kayıt dışı istihdamın hızla yayılmasına sebep olmaktadır. Ayrıca, sağlıkta taşeronlaşma yapay bir şekilde işyeri ölçeklerinin küçültülmesine ve işçi sayısının ciddi oranlarda azaltılmasına yol açmaktadır.

Bu nedenle taşeronlaşma, işyeri ölçeği ile alakalı kanunlardan doğan, bir takım yükümlülüklerinde ortadan kaldırılması için bir araç olarak kullanılmaktadır.

Bunlardan en önemli olanı iş güvencesine ilişkin düzenlemelerdir. Asıl işveren kanunen yerine getirmek zorunda olduğu hükümlerin sorumluluğundan işin tamamını taşeron işletmelere devrederek kurtulmaktadır.

İşverenler taşeron işletmeler çalıştırarak sadece iş güvencesi hükümlerini değil İş Kanununun birçok hükmünü ihlal etmektedir. Bunlardan bazıları;

- 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için öngörülen özürlü, eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırma zorunluluğu,
- Çalıştırılan işçi sayısına ya da işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla teknik eleman ya da mühendis görevlendirme yükümlülüğü,
- 150 veya daha fazla işçi çalıştırılması halinde işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine yer tahsisini düzenleyen hükümlerdir.

Bunların dışında diğer bazı Kanun, tüzük ya da yönetmelikle düzenlenen izin kurullarına, işyerinde hekim bulundurulmasına, spor tesisi kurulmasına ilişkin uygulamalar da yine işçi sayısına bağlı yükümlülükler arasındadır.

Günümüzde Sağlık Bakanlığına bağlı tüm yataklı tedavi kurumlarında hizmet alımı yoluyla ihale edilen ve taşeron şirketler tarafından yapılan işler, Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devrinden önce tümüyle kamu personeli tarafından yürütülmekteydi.

Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanununu 2'nci maddesinde *"işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez"* hükmü bulunsa da bu gün kamu hastanelerinde teknolojik olarak hiç bir uzmanlık gerektirmeyen, ama sağlık hizmetinin bir parçası olan neredeyse doktor hizmetleri haricinde tüm hizmet dalları ihale edilebilmektedir. Üstelik ihaleye iştirak eden şirketlerin sağlık sektörüne ilişkin her hangi bir uzmanlığı ve deneyimi de bulunmamaktadır.

Zaten bu taşeron ihalelerinin şartnameleri incelendiğinde temizlik, bilgi işlem otomasyon, tıbbi sekreterlik, hasta yönlendirme, yemek hizmetleri gibi her hangi bir şekilde uzmanlık gerektirmediği, ilk bakışta uzman olmayanlar tarafından dahi anlaşılabilen ve mevcut kanunlara aykırı şekilde yapılan hizmet alımları durumundadır.

Her yılsonunda sözleşmeleri fesih edilerek izin ve tazminat hakları ellerinden alınan taşeron işçilerinin sağlık hizmetlerine ilişkin hiçbir eğitim almamalarına rağmen her türlü riske açık bir şekilde sağlık sektöründe çalışmakta, hastayla birlikte kendi sağlıklarını da tehlikeye atmaktadırlar. Gerçekte sağlık sektöründeki hizmetlerin kalitesinin artması hastanın en iyi şekilde hizmet almasına hiçbir katkısı bulunmayan taşeronlaşmanın sadece ve sadece sağlık sektöründe ucuz işçi çalıştırarak daha fazla iş üretmek amacını taşıdığı ve bunların yanında işçilerin elinden kanunlar çerçevesinde düzenlenmiş sendikalılaşma haklarının gasp edilmesi yatmaktadır.

Anayasamızın 128. maddesinin 1. fıkrasında *"Devletin Kamu İktisadi Teşebbüslerinin ve diğer tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği"* belirtilmiş olmasına rağmen Sağlık Bakanlığına bağlı tüm yataklı tedavi kurumlarında bu hüküm ciğnenmistir.

Kamu Hastanelerinde 4A-4B-4C-taşeron çalışanları gibi çok farklı modeller altında asıl iş ya da yardımcı iş grubunda sağlık çalışanı istihdam edilmektedir. Bu durum aynı işi yapan kişiler arasında maaş farklarının oluşmasına ve dolayısıyla iş barışının da bozulmasına neden olmaktadır.

İhale süreleri 1 ya da en fazla 2 yıl ile sınırlı olan şirketlere bağlı olarak çalışanlar yasal hakları olan örgütlenme yani sendikalılaşma hareketine giriştiklerinde ise toplu iş sözleşmesi sürecine ulaşamadan ihale süresi sona eren şirket nedeniyle işçiler yeniden mağduriyete itilmektedirler.

Kamu hastanelerimizde ihale almaya devam eden şirketlerin bir hastane işyerinden ilaheyi almalarına rağmen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları incelendiğinde bir çoğunun genel işler ya da büro işleri olarak tescil edildiği ve bu tescile rağmen sağlık sektöründe hizmet verdikleri aşikardır. Hatta öylesine örnekler var ki, aynı unvanla aynı türden ihalelerle farklı hastanelerde iş alan şirketlerin farklı iş kollarında tescil edildiği Bakanlık kayıtlarından görülmektedir. Yani A hastanesinde veri giriş, hasta yönlendirme hizmetini yürüten taşeron şirket büro işkolunda tescilli iken, B hastanesinde aynı işi yürütüyor olmasına rağmen genel işkollarında tescil edilebilmektedirler. Bir işyerinde asıl işe yardımcı işlerde asıl işkolunda sayılması gerekirken hukuksal zeminde 4857 Sayılı İş Kanunun 2. Maddesinin uygulanmaması ve Türkiye'deki işsizlik oranının her geçen gün artması bir süre sonra sağlık sektöründe taşeron mafyalaşmasına yol açacaktır.

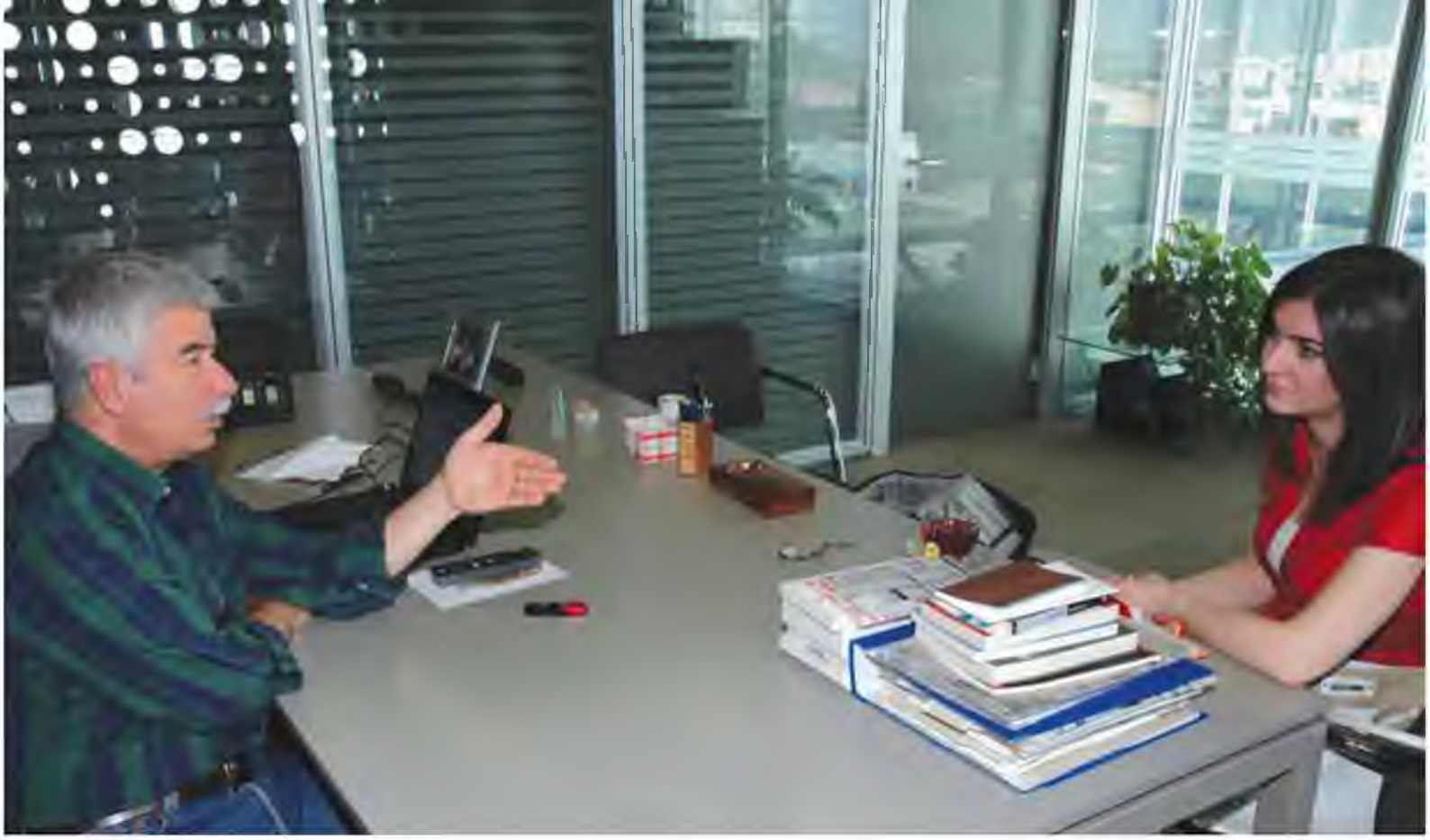
Özellikle hastanelerde taşeron firmaya bağlı olarak çalışan işçilerin belirlenmesinde, sevk ve idaresinde, üst işveren sorumlu olmakla birlikte sadece işçilerin maaşlarını ödemekle yükümlü olan taşeron şirketlerin bu açıdan bakıldığında tek görevlerinin üst işverenden aldığı ücretten komisyonunu keserek işçiye ücretini ödemek olduğu ortaya çıkmaktadır. Taşeron uygulamasının sağlık sektöründe hizmet kalitesini artırıcı ya da rekabet gücünü artırıcı hiçbir ektisinin olmadığı görülmektedir. Oysa ki,



sağlık sektöründe yaklaşık 150 bin taşeron çalışanın olduğu düşünülürse tüm bu çalışanların sırtından ihale ile kar elde eden şirketlerin gelirlerinin şirket patronlarının cebine gireceğine çalışanların kamu işçisi kadrosuna geçilerek bu paranın da devletin kasasında kalması ve bu sayede işyerlerinde hizmet kalitesinin ve adaletin sağlanması açısından bir çözüm olarak görülmektedir.

Taşeronlaşmanın sağlık işkoluna etkileri hem hizmeti verenler (çalışanlar), hem hizmeti alanlar (hastalar), hem de sosyal adalet açısından tümüyle olumsuz sonuçlar doğurmakta olup, bu sistem az ücret-çok iş adaletsizliğini körüklemekte ve insanların birinci sınıf alması gereken sağlık hizmetinin devlet eliyle yoksunlaştırılmasına ve sektörün tamamen ticarileştirilmesine sebep olmaktadır.





Faruk Bildirici ile röportajı Uzman Yardımcımız Güldane Karslıoğlu yaptı.

"Kitle haberciliğinde yaşanan gerilemeyle birlikte sendikal olaylar haber değerini yitirdi."

Son günlerde basın özgürlüğü çok gündemde ve tartışılan bir konu. Bu konuda değişik kesimlerden farklı görüşler de var. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Türkiye'de basın özgürlüğü konusunda özellikle son dönemde çok ciddi sorunlar yaşandığını düşünüyorum. Bu sorunları elbette tek boyutta ele almak mümkün değil. Basının ve medyanın kendi içinden gelen, kendi yapılanmasından kaynaklanan sorunlar var. İkincisi ve daha önemlisi, güncel olan, iktidarın medyaya bakışından kaynaklanan sorunlar var. Bu iktidar daha önceki iktidarlardan farklı olarak kendine bağımlı, kendisini her koşulda destekleyen, her halükarda yaptığı her şeye destek veren, alkış tutan bir medya yarattı. Adına ne dersek diyelim, hiç önemli değil. Onun dışında kalan medyaya karşı iktidarın tavrı, düşmanca demesem bile hasmane bir tutum oldu. Bunu Başbakanın sözlerinden bile görüyoruz. Başbakan "Ben bu medyayla çarpışa çarpışa geldim" dedi. Şimdi medyayla ilişkisini bir çarpışma sendromu üzerine oturtmak zaten sorunlu bir yaklaşım ve bunun hala devam ettiğini söylemek zorundayız. Kaldı ki Başbakan, bazı yazarların işten atılması gerektiği konusunda medya patronlarını uyarmaktan tutun da, gözaltına alınan gazetecilerin yaptıkları işin, yayımlanmamış kitapların bazen bombadan bile daha tehlikeli olabileceğini söyledi. "Ne var canım, Başbakan da beğenmediği yazıları, çizileri, kitapları söyleyebilir, Başbakan da bu ülkenin insanı" denebilir. Ama gördük ki Başbakanın, bir ürün, yazı, çizi konusunda fikrini söylemesi, herhangi birinin fikrini söylemesi ile aynı şey değil. Başbakan söyleyince ya heykel yıkılıyor ya da gazetecilerin yaptıkları işe ilişkin fikir beyan edince onun bir takım sonuçları oluyor.

Birkaç örnek vermek gerekirse; birincisi Nuray Mert'in "namert" olduğu ile ilgili sözleri, diğeri üniversite giriş sınavları ile ilgili haberleri eleştirmesi ve bunun üzerinden Abbas Güçlü'yü hedef alması, üçüncüsü hapse atılan gazetecilerin gazetecilik faaliyetleri yüzünden değil örgütsel faaliyetleri yüzünden gözaltına alındıklarını söylemesi. Bir defa o arkadaşlar mahkum olmuş değiller, gözaltına alınan, tutuklanan arkadaşların büyük çoğunluğuna savcıların sordukları sorular zaten gazetecilik faaliyetleri ile ilgili. "Bu kitapta şunu niye yazdın", "Bu haberi niye yaptın" gibi sorular bunlar. Bunların basın özgürlüğü çerçevesinde kabul edilmesi mümkün değil. Dolayısıyla, bu ülkede gazeteciler, gazetecilik faaliyetiyle ilgili bizzat iktidardan kaynaklanan bir baskı altında. Basın özgürlüğünden söz etmenin mümkün olmadığını düşünüyorum.

Gazeteciliğe 1980 Haziranında Cumhuriyet Gazetesi'nde muhabirlikle başlayan Faruk Bildirici, 30 yılı aşkın süredir mesleğini sürdürüyor. Şu an Hürriyet Pazar'da "Puzzle Portreler" isimli köşesinde söyleşiler hazırlıyor, aynı zamanda gazetenin okur temsilciliği görevini sürdürüyor. Kendisiyle yaptığımız söyleşide mesleği nedeniyle kendisini de çok ilgilendiren basın özgürlüğü, 12 Eylül dönemi ve bugünün gazeteciliği, okurları, söyleşileri, medya ve sendikalar ile ilgili görüşlerini sorduk. Bildirici sorularımıza içtenlikle yanıt verdi. Konulara iki yönlü ve tarafsızca yaklaşarak tüm aktörleri kendi koşulları ve sınırları içinde değerlendirdi.

Biliyorsunuz Gazetecilere Özgürlük Platformu kuruldu. Gazetecilik örgütlerinin hemen hepsi bu platforma katıldılar. Bu platformun Mayıs ayı içersinde İstanbul'da düzenlediği bir konferans vardı. O konferansa da dünyanın belli başlı gazetecilik örgütleri gelip katıldılar. O örgütlerin sözcüleri Türkiye'de basın özgürlüğü konusunda ciddi sorunlar yaşandığını anlattılar. Başbakan "Vatandaşların sorunu benim sorunumdur" diyor ya, bu ülkede tek bir gazeteci bile çıkıp "Basın özgürlüğü sorunu yaşıyorum" dediğinde Başbakanın ve bu ülkeyi yönetenlerin hemen çıkıp "Bir dakika ne sorun var" demesi gerekir. "Sorun yok kardeşim, sen aslında yanlış anlıyorsun" demek yerine "Sorun nedir" diyerek onu çözmeye çalışması gerekir. Maalesef bunu görmek yerine diğer bazı temel sorunlarda gördüğümüz gibi bu ülkeyi yönetenler yeniden bir devletçi çizgiyi sürdürüyorlar. Devletin o baskıcı tutumunu sürdürmekten medet umuyorlar neredeyse.

12 Eylül döneminde muhabirlik yaptınız. O dönemlerle bu dönemi karşılaştırdığınızda neler söyleyebilirsiniz?

Aslında sivil dönemle askeri dönemi kıyaslamak istemem, ikisi çok farklı. Birinde özgürlüğün tamamen askıya alındığı, bir ülkenin kaderinin, yönetiminin sadece beş kişinin dilinin ucunda olduğu bir dönemdi. Şimdi tabii ki demokratik, sivil bir dönemdeyiz. Ama şöyle bir kıyaslama yapılabilir; sansürle, otosansür arasındaki fark kadar fark var ikisinin arasında. O dönemde öğleden sonraları telefon gelirdi sıkıyönetimden, denirdi ki "Falan konuda haber yazamazsınız" ya da bir olayla ilgili yayın yasağı gelirdi. Bize bunu bir yüzbaşı bazen de bir çavuş söylerdi. Zaten o dönemde gazetecilik alanı çok daralmıştı. Gazetecilik alanının daralması ve asıl olan sansür konusuydu. O yüzden de 12 Eylül'de gazetecilik sonradan da etkileri kalıcı görünebilir şekilde magazine ve spora kaydı, polisiye haberlere yöneldi. Türkiye'deki magazin ekleri o dönemde başladı ve devam etti.

Bu dönemde elbette sansür yok. Ama gazetecilik, basın özgürlüğü konusunda sorunlar yaşandığı için de bence sınırları belli olmayan bir otosansür dönemi var. Bu ülkede hangi gazeteci gönül rahatlığıyla başbakanı eleştirebildiğini söyleyebilir? Böyle bir şey mümkün değil. Çünkü Başbakan eleştirilere, itirazlara, önerilere, her şeye tamamen kapandı. Oysa medyanın görevi son zamanlarda çok sık söylendiği gibi pembe tablolar yaratmak değil, bizim işimiz bu değil. Halkla ilişkicilerle gazetecileri karıştırıyorlar. Halkla ilişkiler şirketleri her şeyin iyi yanını gösterebilir, reklamını yapabilir. Ama bizim işimiz şeytanın avukatlığını yapmak. Burada yanlış var demek ki.

Gazetenizin okur temsilcisisiniz. Bu dönemde okurlar basından ne bekliyor? Hangi konularda görüş bildiriyor?

Okurların beklentilerini tek maddede toplamak aslında çok mümkün değil. Şöyle söyleyeyim: Gazetecilerin gazetecilik yapmasını bekliyorlar aslında. Eski okurla bugünkü okur aynı değil. Eski okur sadece kendi gazetesini görüyordu. O gazete üzerinden kanaat üretiyordu. Oysa artık günümüzde okurlar öyle değil. Kendi gazetesi dışında başka gazeteleri de görüyor ya da televizyondan haberciliğinden öğreniyor. Bir kısım okur da zaten internetten faydalanıyor. Bütün bunlarla kıyaslandığından okurlar zaten fazla şey bekliyor. Eskiye oranla daha bilgili, yoğun bilgi bombardımanı altından analizini kendi yapabilen bir okur var. Dolayısıyla bizim de gazeteciliğimizi daha çok sorgulayan bir okur var. Daha çok sorguladığı için de bizim hem yanlışlardan arınmak konusunda hem de gazetecilik ilkelerine uygunluk konusunda daha titiz davranmamız gerekiyor. Daha yansız daha doğru dürüst gazetecilikle onlara cevap vermemiz gerekiyor. Böyle bakıldığında da zaten okurlardan gelenler değişti. Eskiden bize şu haberi niye böyle verdiniz şeklinde eleştiriler gelirdi. Şimdi "Niye şu haberi vermediniz" türünden de eleştiriler gelmeye başladı. Çünkü okur sadece bize mahkum değil. Sadece bizi izlemiyor, başka yerden de öğreniyor. Eskiden bakıldığında birkaç ana gazete bazı haberleri yapmadığında kimse görmezdi, geçer giderdi. Şimdi öyle değil, bütün gazeteler görmese bile bir olayı bir internet sitesi verdiğinde o birden bire gündeme gelip büyüyebiliyor çünkü. Dolayısıyla biz artık at gözlüğü takarak bazı şeyleri görmezden gelerek gazetecilik yapamayız. Her şeyi okurumuzun bilgisine, onayına sunmak zorundayız. Daha açık görüşlü bir gazetecilik gerekiyor. Ama bu açık görüşlü gazetecilik dediğim eleştirilerden vazgeçmek, itirazlarımızı dile getirmemek gibi bir gazetecilik değil.

Okurların bilgiye kolay ulaşması sizi olumlu yönde etkiliyor diyebiliriz.

Tabii ki, bizim işimiz bilgiyle yoğruluyor zaten. Bilgiyle yoğrulan bir işte karşımızdaki insan ne kadar bilgiliyse bizim de o zaman daha bilgili olmak için çalışmamız daha doğru daha sıkı bir yarışa girmemiz gerekiyor. Bütün rekorlar rakiplerin de güçlü olduğu yarışlarda çıkar. Rakip güçsüzse oradan rekor çıkmaz. Bizimki de bunun gibi.

Hürriyet Pazar'da yaptığınız söyleşileriniz arasında en dikkat çekici olan hangisiydi?

Bunu söylemek çok zor. Ben aslında ünlüleri magazin ünlüleri ve popüler ünlüler olarak ikiye ayırıyorum. Bir de popülerlerin dışında kendi kulvarlarında bence son derece önemli işler yapan, kendi çizgilerinde o popülerliği tercih etmeyen isimler var. Kendi alanlarının ünlüleri var. Ben sadece onları tercih ettim dersem doğru olmaz. Ama daha çok kendi alanlarında söylenecek sözü olan insanları tercih etmeye çalıştım. Ağırlıklı olarak onları verdim dolayısıyla kendime yeni bir kanal açmaya çalıştım. Tabii ki siyasetçilerle de görüştüm. Bu söyleşilere ben "Puzzle Portreler" dedim. Galiba bu hafta 108. çıktı. Bu tarz söyleşilere başladığımda pek fazla yoktu. Söyleşilerde kendi sorularımı vermiyorum, böylece kendimi öne çıkarmak değil de konuştuğum karakteri öne çıkarmaya çalışıyorum. Söyleşileri kutular halinde vermeye, kişilerin hayatlarından, dünyaya bakışlarından kesitler vermeye çalışıyorum. O kesitlerle puzzle'ın parçalarıyla bir bütün oluşturmaya çalışıyorum. Bunu yaparken birinci amacım puzzle'ın parçalarını bir araya getirerek o insanları tanıtmak. İkincisi de galiba son dönemlerde insanlar televizyonun ve internetin de etkisiyle uzun yazı okumaktan sıkılıyor. Açık söylemek gerekirse okuru kandırıyorum. Uzun bir yazıyı kısaymış gibi okutuyorum. Çünkü kutular halinde olduğu için istedikleri yerden başlayıp istediklerini okuyabiliyorlar. Dolayısıyla söyleşiyle ilgili daha rahat fikir sahibi olabiliyorlar.

Söyleşi yaptığım kişiler arasında ayırmam zor ama benim için değil okuyanlar açısından bakıldığında Aliye Kavaf ile yapılan söyleşi oldu. "Eşcinsellik hastalıktır" demişti Aliye Kavaf. O Amerika'da hazırlanan İnsan Hakları ile ilgili rapora bile girdi. Çok tartışıldı, eleştirildi. En dikkat çekici oydu sanıyorum. Onun dışında çok insan var ama ayırmak zor.

Söyleşi öncesi ve sonrasında kendisine karşı düşüncelerinizi tamamen olumlu ya da olumsuz değiştirenler oldu mu?

Elbette oldu ama isim vermesem daha iyi olur. Ama şöyle söyleyeyim, ben zaten insanlara yeni bir dünyaya yaklaşır gibi yaklaşıyorum. Benim söyleşi yaptığım her insan kendi başına bir dünya. Buna "ada" diyen, yeni bir adayı keşfetmek diyenler de oluyor. Ben insanlarla konuştuğumda doğrularıyla yanlışlarıyla değil de, siyahlarıyla beyazlarıyla, eksileriyle, artılarıyla bir dünyayı keşfetmiş oluyorum. Hayatının bir yerinde bir yanlış yaptığını düşündüğünüz bir insan bile sonuçta onu kendi içinde açıklayan nedenleri oluyor ya da onu o noktaya getiren süreçleri oluyor. Beni ilgilendiren şey de zaten gazeteci olarak görevim de insanları yargılamak değil. Beni ilgilendiren şey orada yer alan resmi görmek, resmin ayrıntılarına hükmedebilmek, o diğer farklı renkleri görebilmek. Onu görebiliyorsam ben kendimi mutlu hissediyorum. Çünkü ben hem öğreniyorum bir insanla söyleşi yaparken hem de insanlara o dünyayı aktarmış oluyorum. Diyorum ki insanlara "Ey okur, bak bunu oku böyle bir dünya var". Bu dünyadan bir şeyler öğrenir ya da öğrenmez, o onun takdiri. Temel amacım aslında galiba yazmaktan çok öğrenmek. Bir gazeteci iştahı benim için söz konusu olan.

Son 10-15 yıldır Türkiye'de medya ve sendikalar arasında bir uzaklaşma var. Medyada sendikalar olumsuz yönleriyle yer almaya başladı. Bunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

Başta basın özgürlüğü ile ilgili söylediğim gibi burada da sorunu tek boyutlu görmek mümkün değil. Hem sendikaların güç kaybetmesinden dolayı sendikaların kendi içinden kaynaklanan sorunlar var, hem de gazeteciliğin içinden gelen problemler var.

Güç kaybetmelerinin nedenleri hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bir taraftan bakıldığında sendikalar eski gücünde değiller. Eski TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral'in bir sözü vardı: "Bizim işverenlerimiz kendileri için Avrupa Birliği kriterleri, çalışanlar için ise Afrika kriterleri istiyorlar" demişti. Bu gerçekten çok önemli, dikkate değer bir yaklaşımdı. Maalesef Türkiye'de böyle bir yaklaşım sadece işverenlere değil, genel olarak güç odaklarının hemen hepsinde hakim. Avrupa Birliği deyince sadece hayatın belirli alanlarında yönlendirici, belirleyici olabileceği gibi bir şey düşünülüyor. Oysa bence AB kriterlerinin en önemlilerinden biri de çalışanların sendikalı olması. Şu anda bu konuda AB kriterlerinin Türkiye'de uygulanmadığı çok açık.

Sendikalar Türkiye'de uzun süreden beri sadece ücret pazarlığı sendikacılığı yaptılar. Böyle olunca da hayatın diğer alanlarına tam olarak nüfuz edemediler ve sonuç olarak da zayıfladılar. Ama bunun içerisinde sendikaların bölünmelerinin, birleşememelerinin de etkisi var. Bir dönem DISK, TÜRK-İŞ ikilemi vardı. Şimdi o ikilem yerini TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK üçlemine bıraktı. Bunların da etkisi var.

Bir taraftan bakıldığında da gazetecilikte sadece sendikal habercilikte değil, maalesef kitle haberciliğinde de bir gerileme yaşandı. Kitle ha-

berciliği geriledikçe ya da bir takım kitlelerin eylemleri, sorunları, protestoları, renkli medyatik unsurlar içermediği sürece haber olmamaya başladı. Böylece sendikal haberler de basın için değerini yitirdi. Onun tersine bazı işverenlerin yaptıkları buluşlar, ilginçlikler, sermaye artırımları, yeni fabrika kuruluşları vs. daha çok öne çıkmaya başladı. Bunda da sanırım hem gazetecilikteki temel anlayış hem de kitle haberciliği yerine işverenlerin beklentilerine yönelik haberciliğin öne çıkması neden oldu. İstanbul odaklı haberciliğin etkisi oldu. Bir de sanıyorum şirketlerin, işverenlerin dünyadaki medya değişimini keşfetmeleri ama sendikaların bu değişimi keşfetmemelerinin neden olduğunu düşünüyorum. Şunu kastediyorum, medya artık eski matbuat ya da basın değil, çok değişti. 80'lerdeki basınla bugünkü basını medyayı aynı olarak algılamaya kalkar buna göre bir strateji oluşturmaya çalışırsanız bunu başaramazsınız. 80'lerde olduğu gibi bir basın bülteni göndererek, medya nasıl olsa değerlendirir ya da değerlendirmez derseniz işin içinden çıkamazsınız. Çünkü medya dediğimiz şey eski basınla kıyasladığımızda çok boyutlu, çok daha grift bir iş haline geldi. Karmaşık bir süreç oldu. Ona göre stratejiler oluşturmak lazım.

Bir sendikacı şunu diyebilir, "Medya bizi görmüyor". Bu işe kolaycı yaklaşım. İşin tersinden de bir soru sorulsa, sendikalar açısından bakıldığında daha yararlı olur. "Acaba ben bu karmaşık yapıya kendimi nasıl sunarım. Kendi kaderimi buna rağmen nasıl yaparım". Bunu da düşünmeleri gerektiğini düşünüyorum. Bunu söylerken kendi hatalarımızı görmezden gelerek söylemiyorum. Diyorum ki evet bizde sorunlar var ama orada da var.

Medyadaki sendikasızlaştırma hakkında ne düşünüyorsunuz? Medya çalışanları örgütlenmeli mi sizce?

Evet ama örgütlenme ihtiyacını iki cephede ele almak gerekiyor. Mesleki örgütler ve sendikal örgütler. Bir defa zaten Türkiye'de sendikal örgütlenme 90'lardan itibaren bir zayıflama sürecine girdi. Ama ondan önce Türkiye'de zaten mesleki örgütler alanında bir zayıflık var. Ben kılcal örgütlenmeler diyorum, Ekonomi Muhabirleri Derneği, Diplomasi Muhabirleri Derneği, Başbakanlık Muhabirleri Derneği gibi kılcal örgütlenmeler oldu. Bir yandan bakıldığında çok örgütleniyormuşuz gibi görünüyor ama diğer taraftan bakıldığında bu bizi güçsüzleştiriyor. Daha güçlü örgütler çatısı altında sadece mesleki sorunlarımızla uğraşacak, mesleki bir sorunumuz olduğundan hepimizin güçbirliği yapabileceğimiz bir güçbirliği kurmak gerekli. Bence buna en yakın aday şu anda İstanbul'daki Türkiye Gazeteciler Cemiyeti. Onun çok daha güçlü bir örgüt olarak yayılması, gazetecilik yapan herkesi kapsaması onun altında belki Ekonomi Muhabirleri, Diplomasi Muhabirleri, Başbakanlık Muhabirleri gibi masalarda onların sorunlarıyla uğraşması gerektiğini düşünüyorum. Yani sendikal bir örgütlenmeden önce bizim bu aşamayı aşmamız gerekiyor. Yoksa oraya zaten varamayız, mesleki örgütlenmeyi başaramadan sendikal örgütlenmeyi başaramayız diye düşünüyorum.

Matbuattan basına, basından medyaya dönüşüme değindiniz, başka şeyler eklemek ister misiniz?

Bu söylediğim medya dönüşümü sadece Türkiye'de olan bir şey değil tabii ki. 80'lerden itibaren bütün dünyada özellikle Amerika'da Avrupa'da olan bir dönüşümdü. O dönüşüm Türkiye'de de yaşandı. Tesadüf değildi böyle bir dönüşümün yaşanması. Dolayısıyla da bunu sadece Türkiye'ye özgü görüp bir sorunsalmış gibi algılamak taraftarı değilim. Bu kaçınılmaz bir dönüşümdü, o da oldu. Önemli olan biz gazetecilerin bu dönüşüm içinde yerini doğru konumlandırabilmesi. Bu okurlar ve medya tüketicileri için de geçerli. Herkesin bu dönüşümü algılayıp ona göre bakması gerek. Eskiden medya okurları, tüketicileri sanki çeşmeden bir tas su alan insanlar gibiydi. Oysa şimdi önlerinde koca bir ırmak var. Bu ırmaktan da bir tas alacaklar, tabii içebilecekleri kadar. Dolayısıyla daha seçici, daha dikkatli olmak zorundalar. Yoksa ırmakta boğulma tehlikesi de var tabi, doğru bilgiyi kaybetme tehlikesi de var.



Sendikacı Milletvekilleri (1946-1960) - I

Doç. Dr. Aziz ÇELİK
Kocaeli Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü

Sendikacı-işçi kökenli milletvekilleri 1946'dan başlayarak yasama organlarında değişik sayı ve yoğunlukta yer aldılar. 12 Haziran 2011 genel seçimlerinde de bazı sendikacılar milletvekili seçildi. Sendikacı-işçi kökenli milletvekilliği nasıl başladı? Sendikacılar-işçiler meclislerde ne oranlarda yer aldılar? Yasama görevleri sırasında etkili olabildiler mi? Hangi sendikadan geldiler, hangi partilerde yer aldılar? Bu yazıda bu sorulara yanıt aramaya çalışacağız.

İşçi ve sendikacıların Mecliste temsili ve bu temsilin siyasi partiler arasındaki dağılımı siyasal katılımın ve sendikaların siyasetle ilişkilerinin önemli göstergelerindendir. Tekparti dönemi sonrasında yasama organının sosyal bileşiminde bir genişleme olduğunu, çeşitli toplumsal, sınıf katman ve meslek gruplarının yasama organlarında temsil olanağının arttığını söylemek mümkündür. Yasama organının sosyal bileşimi tek başına belirleyici olmasa da, yasama organlarının kararları üzerinde önemli bir etki gücüne sahiptir. Türkiye'de batıdakilere benzer bir sendika-siyasal parti ilişkisi yaşanmaması nedeniyle işçi ve sendikacıların parlamentoda temsili bir aşağıdan toplumsal basıncın sonucu değil, daha çok siyasi partilerin tercihlerine bağlı olarak şekillenmiştir. Ancak böylesine doğrudan bir basıncın sonucu olmasa da seçmen olarak işçilerin artması ve bunun siyasi partiler tarafından göz ardı edilmesinin zorlaşması dikkate alınması gereken bir faktördür.

Meclisteki işçi-sendikacı vekillerin sayısının saptanmasında kimi zorluklar söz konusudur. Bunlardan birincisi işçi ve sendikacı ayırımıdır. İşçi kökenli milletvekillerinin bir bölümü sendikal bir görevleri olmadan, başka saiklerle milletvekili seçilmişlerdir. Örneğin 1946 seçimlerinde CHP Zonguldak milletvekili seçilen Sabri Koçer, baş madenci ve ilkokul mezunudur. Yine 1957 seçimlerinde DP Zonguldak Milletvekili seçilen Ali Kaya'nın mesleği döküm ustası ve işçidir. Yine 1943 ve 1946'da CHP Ankara milletvekili seçilen Ahmet Ulus, Hâkimiyeti Milliye gazetesinde ustabaşıdır.[1] Kaya ve Ulus'un herhangi bir sendikal faaliyetini saptayamadık.

Herhangi bir sendikal görevini saptayamadığımız Ali Rıza Arı da 6 Nisan 1947 ara seçimlerinde CHP'den İstanbul Milletvekili seçilmiştir.[2] Ancak Arı, vekilliği döneminde ve sonrasında çalışma yaşamı ve sendikal sorunlarla ilgilenmiş ve sendikalarla birlikte çalışmış bir milletvekili olarak gözükmektedir. Bu nedenle sendikacı kökenli milletvekillerini esas almakla birlikte, Arı gibi istisnai isimleri de sendikacı vekiller arasında kabul ettik.[3] Sendikacı-işçi kökenli milletvekillerinin sayısı konusunda bir diğer sorun ise aynı milletvekilinin birden çok seçilmiş olması nedeniyle çeşitli yasama dönemlerindeki toplam sendikacı-işçi milletvekili sayısı ile kişi olarak milletvekili sayısı farklı olabilmesidir. Örneğin 1946-1960 dönemindeki seçimlerde toplam 15 işçi-sendikacı milletvekili seçilmişken, bazılarının birkaç kez seçilmeleri nedeniyle sayı aslında 12 kişidir.

1946-60 dönemi sendikacı milletvekillerinin sayısı, eğilim ve genellemeler yapmak için son derece az olmakla birlikte, yine de bazı saptamalarda bulunmak mümkündür. Sendikacı kökenli milletvekillerinin, nerdeyse tümünün son derece etkili sendikal görevlerde bulunduğu gözleniyor. Mesleki açıdan genellikle kalifiye işçi grubunda yer alıyorlar. Bu arada bazı milletvekillerinin Meclis albümünün meslek hanesine "sendikacılık" yazdırmaları, daha



sonraki dönemlerde sendikacılığın bir meslek olarak algılanmasının erken belirtisi olarak değerlendirilebilir. Dikkat çekici bir nokta ise CHP'nin sendikal görevi olan sadece bir milletvekili seçtirmiş olmasıdır.

1946 Seçimleri

1946 seçimlerinde CHP'den baş madenci Sabri Koçer Zonguldak milletvekili seçilmiştir. Koçer, Zonguldak Maden İşçileri Sendikasının kurucularındandır.[4] CHP ve DP'nin henüz sendikal alanda varlık göstermediği 1946 seçimlerinde sendika kökenli milletvekilinin olmayışı doğal karşılanabilir. 1946-50 döneminin sendikalarla ilişkisi olan ama sendikal görevi olmayan tek milletvekili 1947 ara seçimlerinde seçilen Ali Rıza Arı'dır. Ayrıca İstanbul Motorlu Kara Nakliyecileri Cemiyeti Başkanı Senihi Yürüten 1946 ve 1950 seçimlerinde DP'den İstanbul Milletvekili seçildi. Mecliste en az 50 işçi milletvekili olması gerektiğini ve meseleleri işçi gözü ile görmek gerektiğini söyleyen Yürüten'i sendikacı kökenli milletvekilleri arasında saymak mümkün olmasa da emekçi kökenli bir milletvekili olarak değerlendirmek mümkündür.[5]

1950 Seçimleri

1950 seçimlerinde İstanbul'dan 8 işçi-sendikacı aday oldu. Bunlar İİSB Başkanı Zühtü Tetey (CHP), Ali Rıza Arı (CHP), Hüdai Bukağılı (CHP), İsmail İnan (bağımsız), Hulki Sokullu (MP), Nizamettin Babaoğlu (bağımsız), Ahmet Topçu (DP) ve İhsan Altınel (DP)'dir.[6] CHP'nin 1950 seçimlerinde İstanbul'dan gösterdiği 27 milletvekili adayının ikisi işçi-sendikacı kökenlidir. İstanbul Milletvekili olan Ali Rıza Arı 7. sırada ve İİSB Başkanı Zühtü Tetey[7] 23. sırada aday gösterilmişlerdir.[8] Ancak tüm bu adaylardan sadece ikisi, DP'li Ahmet Topçu ile İhsan Altınel seçilmiştir.[9] Ayrıca İzmir'den Abidin Tekön DP Milletvekili seçilmiştir.

Seçimlerden sonra *Hürbilek*'te yapılan değerlendirmede DP'nin seçimleri kazanmasında işçilerin çok büyük payı olduğu belirtilmekteydi. Yazıda, işçilerin yoğun olduğu İstanbul, İzmir, Bursa, Zonguldak ve Adana gibi illerde DP'nin 70 milletvekili ile kazandığı; buralarda işçilerin ağır basması sonucu DP'nin seçimi aldığı görüşü işlenmektedir. Yazıda eski iktidarın işçi meselelerini devletçi bir görüşle ele aldığı, işçi ile işveren arasında devleti hakem kıldığı ve bu yüzden de grev ve lokavtı tanımadığı, yeni iktidarın ise işçi meselelerini liberal bir görüşle ele aldığı bu yüzden grev hakkını vaat ettiği ifade edilmektedir. Ancak *"grev hakkının tanınması lokavt hakkının da tanınmasına yol açacaktır"* uyarısında bulunmaktadır.[10] Seçimlerde işçilerin işçi-sendika kökenli adaylara değil, parti listelerine oy vermeleri ve temsilcilerini seçmemeleri Hürbilek'te eleştirilmektedir.[11]

1950 seçimlerinde DP'den Ahmet Topçu ve İhsan Altınel'in milletvekili seçilmiş olmalarının daha sonra sendikacılar arasında "milletvekili hastalığının" artmasına yol açtığı belirtilmektedir.[12] Üç sendikacının milletvekili seçilmesinin "kalburüstü sendikacılarda milletvekili olma hastalığının" genişlemesine yol açtığı şeklinde değerlendirmelere rastlanmaktadır: "Kanaatimce [sendikalarda] ahenksizliklerin zuhur etmesinde tek sebep kalburüstü sendikacıların Milletvekili olma hastalığına tutulmuş olmalarından ileri gelmektedir. Bu hastalık bilhassa Meclise 3 işçinin milletvekili olarak girmesinden sonra genişledi. Bugün ise bir salgın halini aldı."[13] Sülker, 1950 seçimlerinde CHP'nin ve DP'nin işçilerden ve esnaftan aday göstermesinin bu partiler için yeni bir politikanın başlangıcı olduğunu ancak bu politikanın bazı sendika yöneticilerinin içindeki milletvekili olma hevesinin ihtiras haline gelmesine yol açtığını saptamaktadır.[14]

1954 Seçimleri ve İşçi Mebuslarını Destekleme Komitesi

1954 seçimlerinin özgün yanı seçimler öncesinde Ankara'da İsmail Aras ve tanınmış on sendikacı arkadaşının "İşçi Mebuslarını Destekleme Komitesi" adıyla başlattıkları girişimdir.[15] Komite, Cemiyetler Kanunu'na göre kuruldu ve Ana Nizamnamesini hazırlayarak Ankara Valiliğine başvuru yaptı.[16] Komite için İstanbul, İzmir, Zonguldak, Eskişehir ve Adana gibi illerde girişimde bulunuldu. Hükümet derhal girişimciler hakkında soruşturma açarak bu çalışmayı engelledi.[17] Sülker, komitenin tanınmış 11 sendikacıdan oluştuğunu ve adının "Türkiye İşçi Milletvekillerini Destekleme Komitesi" olduğunu yazmaktadır. Komitenin amacı, 2 Mayıs 1954'te yapılacak genel seçimlerde adaylığını koyan işçi ve işçi dostu kimseleri desteklemek ve bunların TBMM'ye milletvekili olarak girebilmeleri için yayın faaliyetinde bulunmak, miting ve toplantılar düzenlemek ve propaganda çalışması yapmak şeklinde tanımlanmıştı.[18] Talas, bu hareketi 1900'lü yılların başında İngiltere'de kurulmuş olan "İşçileri Temsil Komitesi" hareketine benzetmektedir. Komite adına yapılan basın açıklamasında şu görüşlere yer verilmekteydi:[19]

"Son seçimlerin tecrübeleri göstermektedir ki Büyük Millet Meclisinde İşçi davaları layık olduğu ehemmiyete ele alınmamaktadır. Partilerin yoklamalarında tesbit edilen adaylar arasında işçi adayların kâfi miktarda bulunamaması, Meclisin önümüzdeki devresinde de işçi davasının gerçekleşme safhasına geçilemeyeceğine bir karine teşkil etmektedir. Çünkü ona inanıyoruz ki, işçi meseleleri ancak işçiler tarafından gereken önemde savunulabilir. Bunun için Meclise işçi milletvekillerinin girmesini sağlamaya çalışacağız. Komite tarafından tesbit edilen işçi adaylar hangi partiye mensup olurlarsa olsun bize inanan işçiler tarafından desteklenecektir"

Sülker'e göre Komite, hangi parti listesinde yer alırsa alsın veya bağımsız olarak aday olsun bütün işçilerin milletvekili olmasına çalışacak, her ilde birer şube kuracak ve gaye tahakkuk ederse Mecliste bir işçi partisi grubunun oluşmasına gayret edecekti.[20] Müstakil İşçi Mebusları Destekleme Komitesi'nin Sülker'e gönderdiği mektupta Komite Çalışmaları ile daha detaylı bilgilere rastlanmaktadır:[21]

"Aziz Kardeşimiz, Bilirsiniz ki işçi davalarının gayri siyasi faaliyetlere temini mümkün olmayan muazzam bir davadır. 950 de üç işçi arkadaşımız T.B.M. D.P. girmişti bu arkadaşlarımız pasif kaldılar. Buna rağmen bir iki küçük fayda sağlandı.

954 de 20, 30 arkadaşın C.H.P. ve D.P. den girmesini bekliyorduk. Fakat esefle gördük ki her iki partide işçilere listede yer vermemişlerdir. Bunun üzerine dün arkadaşlarla toplanan biz işçi liderleri:

Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Eskişehir, Zonguldak, Samsun gibi işçi kesafetinin reye hakim olduğu illerden 50 ile 60 müstakil işçi adayı koymayı kararlaştırdık. Bu adayların ister müstakil olarak ister herhangi bir partinin listelerinde yer almaları için biz merkezde gerekli teşebbüslerde bulunacağız. 10 Nisana kadar vakit vardır. İlinizde kimlerin aday olmasını istiyor iseniz uçak postasıyla bize bildiriniz. Biz bu maksatla Ankarada bir komite kurduk. Komitede Nazım Tarakçıoğlu, İsmail Aras, Mehmet Göze, Halil Balcı, Abdülkadir Kaya, Zeki Sıdal vardır. Zeki Sıdal bilindiği gibi Türk-İş'in hukuk müşaviridir. Ayrıca bir de basın ve propaganda servisi kurulmuştur. Hareketi günü gününe takip edin vakit kaybetmeden bize cevap selamlar.

30 Mart 954, İşçi Mebuslarını Destekleme Komitesi adına sözcü Aras

Not: 3 veya 4 arkadaş hazırla bu işi İstanbulda sen organize edeceksin. Hürmetler" [sic]

(Elyazısı Mektubun altında gece ve gündüz için irtibat numaraları ve adres yer almaktadır)

Bu mektuptan kısa bir süre sonra Kemal Sülker'in yazdığı Gece Postası gazetesi Komiteyle ilgili şu habere yer veriyordu: "Şehrimizin muhtelif yerlerinde şube açacak komite 60 işçinin Meclise girmesini temine çalışacak. Ankara'da faaliyete geçen 'Türkiye İşçi Milletvekillerini Destekleme Komitesi' şehrimizde de şube açmak için teşebbüslere başlamıştır. Komite, İstanbul'dan hiç olmazsa 10 işçi milletvekili adayının kazanması için azami gayreti sarf edecektir. Komite siyasi partilerin seçim yoklamalarında işçi adayların hemen hiçbirinin kazanamamış olmasının yarattığı ilk tepki neticesinde kuruldu."[22]

Komitenin çeşitli seçim bölgelerinden saptadığı 40 kadar adayı desteklemesine fırsat verilmeden kurucuları ve yöneticileri hakkında aynı zamanda sendika üyesi oldukları için adli kovuşturma açılmıştır. Komite'nin Cemiyetler Kanunu'na aykırılık taşıdığı için feshi istenmiştir.[23] Bu soruşturmada, sendikacıların kendi adlarına yürüttükleri bir kampanya söz konusu olduğu için 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki siyaset yasağı değil, bir takım usul eksikliklerinden dolayı komite dağıtılmıştır.[24] Böylece, sendikacıların bireysel olarak bir siyasi girişim başlatmalarına olanak tanınmamıştır. Sülker, Komite dağıtılmış olmasına rağmen, hangi sendikacı olursa olsun bir işçi partisinin kurulmasını ve 40-50 işçi milletvekili seçilme isteğinin sendikacılarda yer ettiğini yazmaktadır.[25]

Komite DP yanlısı sendikaların tepkisi ile karşılaşmıştır. Ankara Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası Başkanı Sefer Yıldız Komite ile ilgili olarak, "Mecliste işçi mebusları görmek isteriz, fakat böyle bir komite ile hiçbir alakamız yoktur derken Kırıkkale'nin Top, Çelik, Barut, Mühimmat, Kuvvet, Pirinç, Hadde fabrikaları mümessilleri de bir açıklama yayınlayarak komiteye karşı çıktı. Kırıkkale işçileri adına komiteyle ilgili haberin yayınlandığı Yeni Ulus gazetesine yollanan mektupta işçi milletvekillerine gerek olmadığı ileri sürülüyordu:

1-(...) Zira sendikalar milli teşekkül olup siyasetle kanunen uğraşamazlar. Esasen Türk işçisi bu gibi davaları her milletvekilinin yapabileceğine inanmış bulunmaktadır. 2-İmtiyazsız, sınıfsız bir millet olduğumuza göre, işçi milletvekili, çiftçi milletvekili, bakkal milletvekili gibi bir zümre yaratılmasının ne kadar tehlikeli olacağı aşikârdır."[26]

Böylece "imtiyazsız, sınıfsız bir millet" fikri işçiler tarafından işçilere karşı kullanılıyordu. Sülker 1954 seçimleri öncesinde yaptığı bir değerlendirmede, sendikacıların aynı partiden de olsalar milletvekili olmak için kendi aralarında mücadele halinde olduklarını belirtiyordu. İstanbul'da çeşitli sendika yöneticileri, işyeri temsilcileri milletvekili adayı gösterilmek için partilere akın ediyorlardı. İşçi çevrelerinin kanısına göre, CHP'den Ali Rıza Arı, Seyfi Demirsoy, Zühtü Tetey; DP'den Mahmut Yüksel, İhsan Altınel, Nuri Beşer; CMP'den ise Şaban Yıldız "işçilerin emniyetini kazanmış isimlerin başında gelmektedir." Ancak önde gelen sendikacıların hiçbiri (Mehmet İnhanlı, İhsan Altınel, Ahmet Topçu, Seyfi Demirsoy, Zühtü Tetey) ne DP'de ne de CHP'de yoklamaları kazandı.[27] Bu durum bazı sendikacılarda "işçiler bundan ders almalıdır" düşüncesine yol açtı: *"Seçmenlerinin yarıdan fazlasının işçi olduğu İstanbul'da işçi adaylarının son yoklamalarda kazanamamış olmalarından müteessir değilim. Bilakis memnunum. (...) Bu dersten istifade edilerek harekete geçilirse gelecek seçimlerde hiç olmazsa İstanbul'dan 30 milletvekilinin işçi-*

yi temsilen TBMM'ne gönderilmesi mümkün olur."[28] 1954 seçimlerinde DP İstanbul'dan Naci Kurt ve Ahmet Topçu'yu, CHP ise "müstakil" aday olarak Bahir Ersoy'u gösterdi.[29] Siyasi partilerin sembolik sayıda aday göstermesi siyasi partilerden istifa tartışmalarını beraberinde getirdi.[30]

1957 Seçimleri

DP, 1957 seçimlerine yıpranmış olarak girdi. DP'nin sendikalara karşı sertleşen tutumu işçi ve sendikacılarda muhalif eğilimleri artırmıştı. CHP ise 1957'de çok sayıda tanınmış sendikacıyı aday gösterdi: İstanbul'dan Seyfi Demirsoy, (İİSB Başkanı), Yusuf Sidal (İİSB'nin ilk Genel Sekreteri, Maden-İş kurucusu), Ali Rıza Arı (Eski Milletvekili), Bursa'dan Hasan Özgüneş (Güney İşçi Sendikaları Başkanı), İzmir'den Burhanettin Asutay (Ege İşçi Sendikaları Federasyonu yöneticisi ve Sürücüler Sendikası Başkanı). Diğer partilerden de çok sayıda sendikacı aday vardı. DP, Liman ve Dok Sendikası Başkanı Mahmut Yüksel, Gemi Adamları Sendikası Başkanı Rüştü Güneri, Bursa Mensucat İşçileri Sendikası Başkanı Recep Kırım ile sendikacı Ahmet Ünal ve Necati Diken'i aday göstermişti.[31] Bahir Ersoy ise CHP'den Aydın adayı gösterilince adaylıktan çekilmişti. Hürriyet Partisi ise İbrahim Güzelce (Basın-İş Başkanı), İsmail Aras (Toleyis Federasyonu Başkanı), Avni Erakalın (Tekstil Genel Sekreteri) gibi adaylara yer vermişti.[32] 1957 seçimlerinde 6 sendikacı milletvekili seçildi.[33] Bu, 1946-60 döneminin en yüksek sayısıdır. 1957 seçimlerinde DP listelerinden beş sendikacı (Yüksel, Güneri, Kırım, Ünal ve Diken) ve CHP'den İnan milletvekili seçildi. Bu sonuç seçimden önce "[İ]şçi partisi denemeleri memleketimizde muvaffak olamadığına göre, işçi davalarını en iyi şekilde alacak ve tahakkuk ettirecek bir partiyi desteklemek ve o partinin saflarında kuvvetle temsil edilmek bizce yegâne faydalı yoldur. Bu sebeple CHP listesinde bulunmaktan memnunuz" diyen Seyfi Demirsoy ve arkadaşlarını oldukça şaşırtmış olmalı.[34]

(Devam edecek)

Notlar

1 Türkiye Büyük Millet Meclisi Albümü 1920-1991; Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 10, Istanbul: Iletişim Yayınları, (tarihsiz), s. 2695.

2 http://www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ/AyinTarihi/1947/nisan1947.htm (12 Nisan 2008)

3 Arı, dönemin sendikal yayınlarında işçi kökenli milletvekili olarak öne çıkmaktadır. Türk İşçisi (Istanbul), 12 Nisan 1947.

4 Kozlu'da 1909'da doğan Koçer 1924'te Kozlu'da maden ameleciliğine başladı. 1933 yılına kadar çavuş ve başçavuş olarak çalıştı ve 1933 yılında baş madenci oldu. Koçer milletvekili seçilmeden önce parti, belediye ve hayır kurumlarında çalıştı. İşçi Sendikası (Zonguldak), 15 Ekim 1947.

5 Gece Postası, 28 Temmuz 1952, aktaran Sülker, 1975, s. 95.

6 Hürbilek, Sayı 93, 28 Nisan 1950.

7 Zühtü Tetey, Istanbul doğumlu, Imalatı Harbiye fabrikası, Taşkızak tersanesi ve son olarak Ayvansaray un fabrikasında elektrik işçiliği yapmıştır. 1936'dan beri bu fabrikanın işçi mümessili. Gıda İşçileri Sendikası Başkanı. Cumhuriyet Halk Partisi, Istanbul Milletvekili Adayları Hal Tercümeleri, 1950. Tetey, 1948-1951 yılları arasında IISB Başkanlığı yaptı.

8 Cumhuriyet Halk Partisi, 1950. İstanbul Milletvekili Adayları Hal Tercümeleri. CHP'nin Istanbul milletvekili adayları arasında ilk sırayı 7 adayla avukatlar, 4'er adayla bürokratlar ve doktorlar almaktaydı. Üç işveren, iki gazeteci, iki akademisyen de CHP listelerinden adaydı.

9 Ihsan Altınel, Istanbul Tekstil ve Örme Sanayi İşçileri Sendikasının Ayvansaray Şube Başkanıdır. Altınel ve arkadaşları Ayvansaray şubesinden topluca istifa ettiler. Sülker, 1975, s. 5.

10 Hürbilek, 19 Mayıs 1950, Sayı 96.

11 Hürbilek, 26 Mayıs 1950, Sayı 97.

12 Elektrik ve Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası Genel Sekreteri Lütfü Yılmaz: "Sendikacılar, milletvekili olmak için partilere kur yapıyorlar. Biz işçileri istismar etmek, adeta kendi menfaatleri için partilere satmak istiyorlar. Bundan işçi davası zarar görüyor. Bu bakımdan partiler, milletvekili adaylarını işçilerden değil, işçi davasına hizmet etmiş avukat, doktor, gazeteci gibi şahıslar arasından seçsinler. Biz bunun böyle olduğunu görünce aramızdaki milletvekili hastaları, bu hastalıktan kurtulur..." Gece Postası, 28 Temmuz 1952.

13 Lütfi Yılmaz, "Kalburüstü sendikacıların milletvekili olma hastalığı", İşçi Hakkı, 23 Ağustos 1951, Sayı 8.

14 Kemal Sülker, Sendikacılar ve Politika, Istanbul: May Yayınları, 1975, s. 42.

15 Cumhuriyet, girişimden "işçi adaylarını destekleme komitesi" olarak söz etmektedir. 3 Nisan 1954.

16 Cumhuriyet, 10 Nisan 1954.

17 Cumhuriyet, 9 Nisan 1954 ve 10 Nisan 1954

18 Kemal Sülker, Türkiye Sendikacılık. Istanbul: Sendika Kültürü Serisi No 1, 1955, s. 282.

19 Cahit Talas, Öncü, 25 Ocak 1962.

20 Sülker, 1955, s. 282-283.

21 İşçi Mebuslarını Destekleme Komitesi adına sözcü Ismail Aras ın Kemal Sülker'e el yazısı mektubu, 30 Mart 1954, TÜSTAV Kemal Sülker Koleksiyonu.

22 Gece Postası, 7 Nisan 1954.

23 Cumhuriyet, 9 ve 10 Nisan 1954.

24 Alpaslan Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 334, 1972, s. 304.

25 Sülker, 1955, s. 283.

26 İşçi Dünyası (Ankara), 10 Nisan 1954.

27 Vatan, 27 Mart 1954, aktaran Sülker 1975.

28 Gece Postası, 2 Nisan 1954.

29 Istanbul Vilayet Mebus Intihap Hey eti reisliği, Soyadları Alfabe Sırasına Göre Istanbul seçim çevresi Aday listesi (20.4.1954), USTE Kemal Sülker Koleksiyonu, 187- Komünizmi tel in mitingleri' 1950-1953.

30 Gece Postası, 7 Nisan 1954.

31 TÜRK-IŞ Genel Başkanı Beşer 1957 seçimleri sırasında bilfiil DP propagandası yapmıştır. Adil Aşçıoğlu, "TÜRK-IŞ Ne Yapıyor", Akis, 30 Kasım 1957.

32 Sülker, 1975, s. 162-166.

33 Ankara'daki bir ICA uzmanı Inan'ın seçilmesi ile ilgili yaptığı değerlendirmede "bir sendikacı olarak oldukça sağlam karakterli. Altı ay önce kendisine garson olarak iş bulmamı istedi. Şimdi bir milletvekili. Ne şans" diyordu. John F. Barret'ten (ICA) Daniel Benedict'e 30 Ekim 1957; GMMA RG18-001 Box 6 Folder 16.

34 Seyfi Demirsoy ve arkadaşlarının 22 Ekim 1957 tarihli basın toplantısı, aktaran Sülker, 1975, s. 166.

ITUC-AP 2. Bölge Konferansı



Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu Asya Pasifik Bölge Orgütü ITUC-AP'nin 2. Bölge Konferansı 11-13 Mayıs 2011 tarihlerinde Singapur'da yapıldı. Konferansa TÜRK-İŞ'i temsilen Genel Sekreter Pevrul Kavlak başkanlığında altı delegeden oluşan bir heyet katıldı. Heyette TEKSİF Sendikası Genel Başkanı Nazmi Irgat, TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı Uğraş Gök, TEKSİF Sendikası Yedikule Şube Yönetim Kurulu Üyesi Zinnet Delibaş, Türk Metal Sendikası Çerkezköy Şube Sekreteri Melek Tarak ve Türk Metal Sendikası Çerkezköy Şube Denetleme Kurulu Üyesi Nefise Pehlivan yer aldı.

Konferans'ta TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ITUC-AP Genel Konsey üyeliğine seçildi. Böylece Kumlu, ITUC-AP Genel Konsey ve İcra Kurulu Üyesi olurken TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak da vekili oldu. Ayrıca, Türk Metal Sendikası Çerkezköy Şube Sekreteri Melek Tarak kadın temsilci olarak ITUC Genel Konsey üye listesinde ve TÜRK-İŞ Araştırma Uzman Yardımcısı Seda Basmacı ITUC-AP Gençlik Komitesinde TÜRK-İŞ'i temsilen yer aldı.

Kavlak Konferans'ın açılış günü aşağıdaki şekilde bir konuşma yaptı.

"Kasım 2006'da Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu-ITUC'un kurulması ile başlayan tarihi süreç yine ITUC'a bağlı bölge örgütlerinin bütünleşmesi ile tamamlanmıştır. Böylece uluslararası sendikal hareket taleplerini özellikle küresel düzeyde daha güçlü bir şekilde dile getirme olanağı bulmuştur. G20 sürecinde sendikaların aldığı rol bunun en iyi göstergelerinden birisidir.

Ancak, her ne kadar taleplerimiz yüksek sesle dile getirilmiş olsa da sonucu değiştirmek mümkün olmamış, krizin faturası yine çalışanlara çıkartılmıştır. Türkiye ekonomisi son yıllarda pek çok Asya Pasifik ülkesine benzer şekilde büyüme göstermiş ancak işsizlik, kayıt dışı ekonomi, sendikasızlaştırma, örgütlenmenin önündeki engeller gibi temel sorunlara çözüm bulunamamıştır.

Türkiye bir yandan AB ile katılım müzakereleri yürütürken, diğer yandan ucuz ve örgütsüz işgücüne ve kayıt dışı ekonomiye dayalı bir ekonomik büyüme modeli izlemektedir. Bunun yanında sosyal hakların aşındırılmasını hedefleyen küresel oyuncular ülkemizde verdiğimiz mücadeleyi daha da zorlaştırmaktadır. Bu durum, Ortadoğu'daki gelişmeler de düşünüldüğünde ITUC-AP'nin bölgedeki önemi ve rolünü artırmaktadır."

Uğraş GÖK
intdept@turkis.org.tr

"Sosyal Avrupa İçin Harekete Geçmek"

ETUC 12. Olağan Genel Kurulu Toplandı

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC'un 12. Olağan Genel Kurul'u 16-19 Mayıs 2011 tarihlerinde Yunanistan'ın başkenti Atina'da yapıldı. TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, Genel Teşkilatlanma Sekreteri Cemail Bakındı ile Türk Metal Sendikasından baştemsilci Ebru Zengi Genel Kurula delege olarak katıldılar. Genel Kurulun sloganı 'Sosyal Avrupa İçin Harekete Geçmek' idi.

Avrupa Ekonomik ve Mali İşler Konseyi arifesinde gerçekleştirilen Genel Kurulda özel usul ile acil bir karar onaylandı ve Yunanistan başta olmak üzere kemer sıkma politikalarından ötürü şiddetli biçimde sınavdan geçirilen tüm AB ülkelerindeki işçiler ile sendikal harekete tam destek verildiği belirtildi. Avrupa sendikal hareketinin hiçbir zaman ücretlere, toplu pazarlığa ve ulusal seviyedeki ücret düzenleme sistemlerine ilişkin özerkliğe yapılacak doğrudan veya dolaylı herhangi bir müdahaleyi kabul etmeyeceği vurgulandı.

Kongrenin ilk günü 36 ülkenin sendika temsilcileri yine acil bir kararla Maliye Bakanlarına çeşitli finansal imtiyazlar vasıtasıyla hükümetlerin şirketleri iflastan kurtarma müdahalelerinde uyguladıkları mantığı değiştirmeleri ve sosyal ortakların özerkliğine saygı göstermeleri yönünde bir uyarı mesajı yolladı. Ayrıca Avrupa'nın ücret konusunda yeterli olmadığı da hatırlatıldı.

ETUC 12. Olağan Genel Kurulunun üçüncü gününde 36 ülkeden gelen sendika temsilcileri Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonuna 2015 yılına dek liderlik edecek yeni ekibi seçti. Bu bağlamda Bernadette Segol Genel Sekreterliğe, Jozef Niemec ve Patrick Itschert Genel Sekreter Yardımcılığına, Claudia Menne, Luca Visentini, Veronica Anna Maria Nilsson, Judith Kirton-Darling Konfederatif Sekreterliğe, Ignacio Fernandez Toxo ise Başkanlığa seçildi.

Genel Sekreterliğe seçilmesinin ardından Bernadette Segol örgütün yol haritası olacak Atina Manifestosunu okudu ve oylamaya sundu. Manifestonun onanmasıyla da ETUC ücretlerin ekonominin düşmanı olmasından çok ekonominin işlemesini sağlayan motor vazifesi üstlendiğini beyan ederek, toplu pazarlık süreçlerinde sosyal tarafların özerk olmasına saygı gösterilmesi gerektiğinin altını çizmiş oldu.

Aynı zamanda ETUC kemer sıkma politikaları vasıtasıyla yönetişime karşı Avrupa genelinde işçiler için yeni bir mutabakat için mücadele edeceği ve piyasalardan ziyade Avrupa halkının menfaatlerine hizmet edecek bir ekonomi idaresi için çalışacağının taahhüdünü verdi. Gençlerin istihdam edilmesine yönelik eşgüdümlü bir plan oluşturulması ve Avrupa genelindeki tüm işçiler için çalışma koşullarının iyileştirilmesi de ETUC'un yeni dönem öncelikleri olacak.

ETUC mali piyasalar ile derecelendirme kuruluşlarının sıkı ve etkin biçimde denetlenmesi konusundaki talebini yineleyerek, temel sosyal hakların ekonomik özgürlükler üzerinde öncelik oluşturması konusunda kampanya başlatacağını duyurdu. Sonuçta ETUC'un talep ettiği ilkelerin Avrupa genelindeki sözleşmeler içerisinde bir Sosyal İlerleme Protokolü vasıtasıyla kendilerine yer bulması sağlanmış olacak.

Burak Ekmekcioğlu





Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları ve Küresel Sendikalar

Devrim Duman ORHANGAZİ

BWI Proje Danışmanı/Emek Çalışmaları Uzmanı

Toplumsal yapının her alanında olduğu gibi küreselleşme süreci endüstriyel ilişkiler alanını da etkilemiş ve bu alandaki temel yapıların yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir.

Çokuluslu (ulus ötesi) şirketler -transnational corporations- bu süreçte küresel bir üretim örgütlenmesinin ekonomik aktörleri olarak ortaya çıkmış, üretimin bölündüğü, kontrolün merkezde tutulduğu ve taşeron/tedarikçi aracılığı ile esnek istihdam ilişkilerinin çalışma yaşamına hakim olmaya başladığı bir çerçevede faaliyetlerine devam etmişlerdir.

Bu yapılanma içinde teknolojik gelişmelerin etkisiyle pazarlar daralmış ve azalan kar oranlarının etkisiyle rekabette düşük maliyetin önemi artmıştır.

İşgücü maliyetinin görece düşük olduğu gelişmekte olan ülkeler çokuluslu şirketler için uygun pazar imkanları yaratmıştır. Bununla birlikte uluslararası emek-sermaye ilişkileri doğrultusunda endüstriyel ilişkiler alanının temel yapılarından olan sendika ve toplu sözleşme gibi kurumlar, küresel düzen içinde kristalleşmeye başlamış, çokulusların gelişmekte olan ülkelerdeki tedarik zincirlerinde emeğin en temel hakları ihlal edilmiş, güvencesiz işler, a-tipik istihdam modelleri ve kötü çalışma koşulları yaygınlaşmıştır.

Sermayenin küreselleşerek ulusal sınırları aşması çokulusların yükselişini ve buna bağlı olarak beraberinde sendikasızlaşmayı getirirken, emek dünyası 1990'larda küresel ekonomi politikte meydana gelen değişimlerle birlikte kendini yeniden üreterek yeni mücadele araçları aramaya yönelmiştir. Sendikalar bu yıllarda emek ile ilgili hükümleri Dünya Ticaret Örgütü'nün gündemine almaya uğraşmış ancak başarılı olamamıştır. Kamusal alandaki çabaların başarısız olması sonucunda sivil toplum girişimleri sonucu bu arayışın ilk tezahürü "Şirket Davranış Kuralları"nın (Codes of Conduct) oluşturularak "Şirket Sosyal Sorumluluğu"nu geliştirmek olmuştur (Dimitris, 2010). Daha sonra çokuluslu şirketler içinde ağlar ve konseyler içeren yapılar oluşturularak ulus ötesi sendika işbirliğinin devamı için kurumlar tesis edilmiştir. "Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları"nın ortaya çıkışı ise bu gelişmelerle bağlantılı olarak emek dünyasındaki arayışın bir sonraki adımı olmuştur ve bu anlaşmalar, "Küresel Sendika Federasyonları"nı (Global Union Federations-GUF) kurumsallaştırarak firma düzeyindeki anlaşmaları küresel üretim zincirine taşımıştır.

Çerçeve anlaşmalar, Küresel Sendika Federasyonları ile çokuluslu firmalar arasında yapılmaktadır. Çerçeve anlaşmalar müzakere edilen karşılıklı hakları ve görevleri belirlemekte ve işçilerin, şirketin küresel düzeydeki icraatını etkileme ve denetleme hakkını; anlaşmanın çiğnendiğine ilişkin herhangi bir iddiayı şirket merkez yönetimine karşı öne sürebilmesini koruma altına almaktadır.

Küresel sendika federasyonları, uluslararası işkolu federasyonları, International Trade Secretariats'ın

(ITS) devamı niteliğinde düşünülebilir. 2002 yılında işkolu federasyonları, küresel sendika federasyonlarına dönüştürülmüştür (Erdoğdu, 2006).

Küresel Sendika Federasyonlarının İşlevleri

Küresel sendikalar, çoğu ulusal sendika merkezini temsil eden Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunu (ITUC), belirli bir sektör ya da meslek grubunda örgütlenen işçi federasyonlarıdır.

Temel işlevi, üyesi bulunan ulusal sendikalara bilgi, liderlik eğitimi, dayanışma içinde olmak için eşgüdüm ve destek sağlamaktır. Kaynağını üyelerinden topladığı aidatlar oluşturmaktadır. Bazı federasyonlar kamu kuruluşlarından ve özel vakıflardan bağışlar ve üyelerinin projelere özel katkıları aracılığıyla ilave gelir de elde edebilmektedir. Bugun itibariyle sayısı 11'dir.

1- BWI İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonali
2- EI Eğitim Emekçileri Enternasyonali
3- ICEM Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu
4- IFJ Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
5- IMF Uluslararası Metal Federasyonu
6- ITF Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu
7- IUF Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu
8- PSI Kamu Görevlileri Federasyonu
9- TUAC OECD Sendika Danışma Komitesi
10- UNI Sendika Ağı Enternasyonali
11- ITGLWF Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu

Küresel sendikaların bir diğer işlevi çokuluslu firmaların üretim zincirlerinde en temel emek haklarını koruyabilmek ve ILO'nun temel sosyal hükümlerini geçerli kılabilmek amacıyla Çerçeve anlaşmalar (Framework Agreements) adı altında sözleşmeler bağıtlamaktır.

İlk uluslararası çerçeve anlaşması (International Framework Agreements-IFA), 1980'lerin sonlarında IUF'nin Danone ve Accor ile yaptığı bir dizi görüşmenin sonucu gerçekleşmiştir. IFA'lar çokuluslu firmaların en üst yönetimi ile ilgili küresel sendika arasında imzalanan belgelerdir. Birçok IFA Avrupa İş Konseyi aracılığıyla, Avrupa'daki çokuluslu firmaların merkezlerinde oluşturulmuş ve müzakere edilmiştir. İlk IFA 23 Ağustos 1988'de IUF tarafından imzalanmıştır. Aralarındaki bazı farklılıklara rağmen genelde ILO'nun temel emek standartlarını içermektedir (Gibb,2005).

ILO'nun temel standartları:

29 Sayılı Zorla Çalıştırma Yasağı

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması

98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Korunması

100 Sayılı Eşit Ücret

105 Sayılı Çocuk İşçiliğin Kaldırılması

111 Sayılı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı

138 Sayılı Asgari Yaş Sınırı

182 Sayılı Kötü Şartlarda Çocuk İşçiliğin Kaldırılması ve Yasaklanması

Danone ile ilk kez imzalanan ve oldukça kapsamlı olan anlaşma, küresel sendikaların sonraki çalışmalarında birçok bakımdan model olmuştur. Anlaşma bilgi edinme, sendikal haklar, cinsiyet eşitliği gibi en temel konuları içermektedir. İşyerinde yapıcı ilişkilerin ve toplumsal değerin taraflarca anlaşılmasında anlaşma önemli rol oynamıştır. Ayrıca iş hayatında şirket sosyal sorumluluğunun, tüketici görüşlerinin ve hükümet dışı kuruluşların artan önemi, küresel sendikaların çokuluslu firmalarla IFA imzalama olanağını artırmıştır (Torres/Gunnes, 2003).

Bugun itibarı ile küresel sendika federasyonları ile imzalanan IFA sayısı 69'tur. IMF 19, UNI 20, BWI 14, ICEM 13 ve IUF 4 (Dimitri, 2010).

IFA'lar 1990'larda geliştirilen ve uluslararası sendikal örgütler ile çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini ulus ötesi toplu iş ilişkileri çerçevesinde özel alanda düzenleyen bir ilk adım olarak ortaya çıkmasına karşın; ulusal ya da yerel toplu sözleşmelerin yerini alarak, küresel toplu sözleşme düzeni getiren anlaşmalar niteliğinde değildir. Ulusal ya da yerel düzeyde sendikaların tanınması ve toplu sözleşmeler yapabilmesi için bir çerçeve sunmaktadır. Çokuluslu ların gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetlerini temel almakta, uluslararası rekabetin yol açtığı emeğin sömürüsünü sınırlama amacı gütmektedir. Sadece çokuluslu firmalar değil, alt firma konumunda olan taşeron şirket, mal ve hizmet temin edilen firma ve lisansör şirketleri de kapsamaktadır (Erdoğdu, 2006:431-433).

Hukuken zorlayıcı nitelikte olmamalarına rağmen, sadece tek taraflı deklerasyon niteliğinde de değildirler; yükümlülükler içermektedirler. Gönüllülük temelinde olmamaları nedeniyle şirket davranış kurallarının ötesine geçmektedirler. Ayrıca küresel minimum standartlar koymaları ve çokuluslu şirketlere üretim zinciri boyunca sorumluluk almayı kabul ettirmeleri sebebiyle,

Aşağıdaki tabloda 2007 yılına kadar imzalanan IFA'lar yer almaktadır.

Firma	İstihdam	Ülke	Sektör	GUF	Yıl
Danone	100,000	Fransa	Gıda İşleme	IUF	1988
Accor	147,000	Fransa	Hotel	IUF	1995
IKEA	84,000	İsveç	Mobilya	IFBWW	1998
Statoil	16,000	Norveç	Petrol Sanayi	ICEM	1998
Faber-Castell	6,000	Almanya	Ofis Malzemesi	IFBWW	1999
Freudenberg	27,500	Almanya	Kimya Sanayi	ICEM	2000
Hochtief	37,000	Almanya	Yapım İşi	IFBWW	2000
Carrefour	383,000	Fransa	Perakende Sanayi	UNI	2001
Chiquita	26,000	Amerika	Zirai ürünler	IUF	2001
OTE Telecom	18,500	Yunanistan	İletişim	UNI	2001
Skanska	79,000	İsveç	Yapım İşleri	IFBWW	2001
Telefonica	161,500	İspanya	İletişim	UNI	2001
Indesit (Merloni)	20,000	İtalya	Meta Sanayi	IMF	2002
Endesa	13,600	İspanya	Elektrik Sanayi	ICEM	2002
Ballast Nedam	7,800	Hollanda	Yapım İşleri	IFBWW	2002
Fonterra	20,000	Yeni Zelanda	Süt Ürünleri	IUF	2002
Volkswagen	325,000	Almanya	Otomotiv	IMF	2002
Norske Skog	11,000	Norveç	Kağıt	ICEM	2002
AngloGold	64,900	Güney Afrika	Maden	ICEM	2002
DaimlerChrysler	372,500	Almanya	Otomotiv	IMF	2002
Eni	70,000	İtalya	Enerji	ICEM	2002
Leoni	18,000	Almanya	Elektrik/Otomotiv	IMF	2003
ISS	280,000	Danimarka	Temizleme/Bakım	UNI	2003
GEA	14,000	Almanya	Mühendislik	IMF	2003
SKF	39,000	İsveç	Bilyeli Yatak	IMF	2003
Rheinmetall	25,950	Almanya	Savunma/Otomotiv/Elek.	IMF	2003
H&M	40,000	İsveç	Perakende	UNI	2004
Bosch	225,900	Almanya	Otomotiv/Elektrik	IMF	2004
Prym	4,000	Almanya	Meta Üretimi	IMF	2004
SCA	46,000	İsveç	Paper Industry	ICEM	2004
Lukoil	150,000	Russya	Enerji/Petrol	ICEM	2004
Renault	130,700	Fransa	Otomotiv	IMF	2004
Impregilo	13,000	İtalya	Yapım İşleri	IFBWW	2004
Electricite de France (EDF)	167,000	Fransa	Enerji	ICEM / PSI	2005
Rhodia	20,000	Fransa	Kimya Sanayi	ICEM	2005
Veidekke	5,000	Norveç	Yapım İşleri	IFBWW	2005
BMW	106,000	Almanya	Otomotiv	IMF	2005
EADS	110,000	Hollanda	Uzay Sanayi	IMF	2005
Röchling	8,000	Almanya	Otomotiv/Plastik	IMF	2005
Schwan-Stabilo	3,000	Almanya	Yazım Araç Gereçleri	IFBWW	2005
Lafarge Group	77,000	Fransa	Building materials	BWI/ICEM	2005
Arcelor	95,000	Lüksemburg	Çelik Sanayi	IMF	2005
PSA Peugeot Citroen	207,000	France	Otomotiv Sanayi	IMF	2006
Royal BAM Group	27,000	Hollanda	Yapım İşleri	BWI	2006
Portugal Telecom	32,000	Portugal	İletişim	UNI	2006
Securitas	217,000	İsveç	Güvenlik Sektörü	UNI	2006
Brunel	5,300	Hollanda	Mühendislik/ICT	IMF	2007
Umicore	14,000	Belçika	Metal Sanayi	IMF/ICEM	2007

Kaynak: IMF 2008 (Mercan, 2008)

Aşağıdaki tablo Türkiye'de üye sendikası bulunan küresel sendika federasyonlarının çok uluslularla imzalamış olduğu çerçeve anlaşmalarını göstermektedir.

Firma	Sektör	GUF	Türkiye'deki GUF Üyesi Sendika
Accor / Club Med	Otel	IUF	Toleyis
Bosch	Metal	IMF	Birleşik Metal-İş
Carrefour / IKEA	Ticaret	UNI	Tezkoop-İş
Danone	Gıda	IUF	Tekgıda-İş
Faber-Castell	Ağaç - Kalem	BWI	Ağaç-İş
Merloni	Metal	IMF	Birleşik Metal-İş
Lafarge	Beton - Çimento	ICEM	Çimse-İş
Leoni	Kablo - Tel	IMF	Birleşik Metal-İş
PSA Peugeot - Citroen	Otomotiv	IMF	Birleşik Metal-İş

hükümetlerin düzenlemede yetersiz olduğu konularda boşluk doldurmaktadırlar. Uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde, IFA, küresel sendikalar federasyonunun meşru pazarlık partneri olarak tanımlanması için bir platform tesis etmektedir (Hammer, 2005).

BWI ve Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları

Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) ile İnşaat ve Ağaç İşçileri Dünya Federasyonu (WFBW) 9 Aralık 2005 tarihinde Buenos Aires'deki Dünya Kongresi'nde yeni bir küresel federasyon olan İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonali (BWI) adını almıştır. Yapı, Yapı Malzemeleri, Ağaç, Ormancılık ve bağlı sektörlerdeki demokratik ve bağımsız sendikaları bir araya getirmektedir. 130 ülkede 328 sendikayı ve 12 milyon üyeyi temsil etmektedir. Merkezi Cenevre'de olup bölge ve proje ofisleri Panama ve Malezya, Güney Afrika, Hindistan, Burkina Faso, Bosna Hersek, Şili, Kenya, Güney Kore, Rusya, Peru, Brezilya ve Tayland'dadır. BWI küresel sendikasına Türkiye'den üye sendikalar, T. Yol-İş, Orman-İş, Ağaç-İş ve Çimse-İş sendikalarıdır. BWI'nin misyonu, dünya genelinde BWI sektörlerindeki sendikaların gelişimini ve sürdürülebilir kalkınma bağlamında işçi haklarının geliştirilmesini desteklemektir. BWI'nin aşağıda belirtilen çokuluslu şirketler ile çerçeve anlaşması bulunmaktadır.

IKEA (Mobilya, İsveç), Faber-Castell (Kalem, Almanya), Hochtief (İnşaat, Almanya), Skanska (İnşaat, İsveç), Ballast Nedam (İnşaat Hollanda), Stabilo (Yazı araçları ve kozmetik, Almanya), Impregilo (İnşaat, İtalya), Veidekke (İnşaat, Norveç), Lafarge (Yapı malzemeleri, Fransa), Royal BAM Groep (İnşaat, Hollanda), Staedtler (Almanya), VolkerWessels (İnşaat, Hollanda), Wilkhahn (Ofis mobilyaları, Almanya), Italcementi (İnşaat, İtalya), GDF Suez (Fransa) ve Pfleiderer (Almanya).

BWI Türkiye üyelerinden Ağaç-İş ve Çimse-İş küresel çerçeve anlaşmaları olan çokuluslu üretim birimlerinde örgütlü bulunmaktadırlar. Ancak anlaşmaların işlevselliği tartışılabilir. Örneğin Ağaç-İş, Faber Casttle'nin üretim birimi Adel Kalemcilik'te uzun yıllardır, BWI ile Faber Casttle arasında IFA imzalanmazdan evvel, örgütlü bulunmaktadır ve ilişkiler olumlu düzeyde seyretmektedir. Diğer bir deyiş ile sendikanın örgütlenme çalışmasında IFA bir araç olarak kullanılmamıştır. Belki toplu iş sözleşmelerinin geliştirilmesi ve genişletilmesi ve hak ihlallerinin denetimi açısından anlaşmaların işlevsel olup olmadığı incelenebilir. Küresel sendika federasyonu ile ulusal sendikanın ilişki düzeyi, yakın dayanışma ve işbirliği çerçeve anlaşmalarının işlevselliği bakımından önem taşımaktadır.

Kaynakça

Erdogdu, Seyhan (2006), Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık (Ankara, Imge Kitabevi Yayınları, 1. Baskı).

Gibb, Euan (2005), Transnational Companies International Framework Agreements: Increasing The Effectiveness of Core Labor Standards. http://www.globallabour.info/en/2006/12/international_framework_agreem.html.

Hammer, Nikolaus (2005), International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Rights And Bargaining (Leicester: The Centre For Labor Market Studies.

Mercan, Boran (2008), Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Türkiye'de Uygulanabilirliği: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Seminer Çalışması.

Stevis, Dimitris (2010), International Framework Agreements and Social Dialogue: Parameters and Prospects- Geneva: ILO, 2010 (Employment Working Paper: No. 47).

Torres Liv/Gunnes Stein (2003), Global Framework Agreements: A New Tool For International Labor. http://www.fafo.no/lit/global_framework.pdf.

The BWI website: www.bwint.org.

The Global Unions website: www.global-unions.org.

Önerilen Kaynak:

Bronfenbrennar, Kate (2007) Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaings (Franks W. Pierce Memorial Lectureship and Conference Serier). http://www.bwint.org/pdfs/0237_001.pdf adresinden Italcementi IFA örnek sözleşmesi görüntülenebilir.

Hastalar Tedavi İçin Yurtdışına Gidebilecek

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, yurtiçinde tedavi edilemeyen ancak yurtdışında tedavisi mümkün olan hastaların yurtdışına sevkedilmelerini, geçici görevle veya diğer nedenlerle yurtdışında bulundukları sırada hastalanan sigortalıların tedavilerinin usul ve esaslarını içeren genelgeyi yeniden düzenledi.

Kurumun genelgesine göre; yurtiçinde tedavisinin mümkün olmadığı ancak yurtdışında tedavisinin mümkün olabileceğini Kurumla anlaşmalı sağlık tesisinden alacağı, Sağlık Uygulama Tebliği'ne uygun sağlık kurulu raporuyla belirleyen ve bu raporu Sağlık Bakanlığı Ankara Numune ve Eğitim Araştırma Hastanesi'ne teyit ettirip Sağlık Bakanlığı'na onaylatan hastalar tedavi için yurtdışına gönderilecek.

Tedavi için yurtdışına gönderilen hastaların ve refakatçilerinin gidiş-dönüş yol giderleri Kurum tarafından karşılanacak. Ayrıca hastalara gerektiğinde avans da verilecek.

Bu haktan sigortalı, emekli, dul ve yetimleriyle sigortalıların, emeklilerin bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri de yararlanabilecek.

Yurtdışında geçici görevle bulunduğu sırada hastalanan sigortalının, sağlık giderleri öncelikle işvereni tarafından karşılanacak. İşverenler tedavi giderlerini belgeleri karşılığında ve genelgede belirtilen esaslara uygun olarak Kurumdan talep edecek.

Sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geçici veya sürekli görevle gönderilmeleri dışında turistik, ziyaret ve bunun gibi nedenlerle yurtdışında bulunmaları halinde tedavi giderleri Kurumca karşılanmayacak.

Ancak ülkemiz ile bulundukları ülke arasında sağlık yardımlarını da kapsayan ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunması halinde bu sözleşme hükümleri uygulanacak.

Sözleşmesi Olmayan Dişhekimlerinin Tedavileri



Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan duyuruda; sigortalının, emeklinin, bunların bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin resmi sağlık hizmeti sunucularınca yapılamayan diş tedavileri için, Kurumla anlaşmalı olmayan sağlık hizmeti sunucularına, genelgedeki usul ve esaslara uygun olarak sevkedilmeleri ve tedaviden sonra sevke konu tedavinin yapıldığının onaylanması halinde, ayrıca Kurum dişhekimlerine tıbbi uygunluk tetkiki yaptırılmadan tedavi bedeli ödenebilecek.

Ancak tedavinin yapılıp yapılmadığından kuşku duyulması ya da tedavinin sürekli aynı sağlık hizmeti sunucusu tarafından yapılması halinde ise yapılan tedavi için Kurum dişhekiminden tıbbi uygunluk onayı istenecek. Uygunluk onayı alındıktan sonra tedavi gideri ödenebilecek.

Celal TOZAN
celaltozan@hotmail.com

Sevklerde En Yakın Yere Göre Ödeme Yapılacak

Sosyal Güvenlik Başkanlığı, tedavi için bulunduğu yerden başka bir yere sevk edilen hastalar ile refakatçilerine verilecek yol parasını ve kaldıkları süreler için ödenecek gündelik miktarını düzenleyen genelgeleri birleştirdi.

Yeni düzenlemeye göre; bulunduğu yerden başka bir yere sevk edilen hastalara en yakın yere göre yol ve gündelik gideri ödenecek. Meslek hastalığı nedeniyle yetkili hastaneye yapılan sevklerde en yakın yer koşulu aranmayacak.

Yol ücretlerinin ödenmesinde Ulaştırma Bakanlığı'nın Karayolları Şehirlerarası Yolcu Taşımacılığında Uygulanacak Taban Ücret Tarifesi esas alınacak.

Bulunduğu yerde sağlık tesisi olmayan diyaliz hastasının en yakın diyaliz merkezine gidip dönmesine ilişkin yol giderlerinin ödenmesinde sevk belgesi aranmayacak, raporuna istinaden yol gideri ödenecek.

Belirli aralıklarla kontrole tabi tutulan organ, doku ve kök hücre uygulanan hastalar ile kanser tedavisi gören hastaların kontrolleri için birinci basamak sağlık tesisleri tarafından sevkleri yapılabilecek.

Yatarak tedavilerde hastaya ve refakatçisine sadece gidiş ve dönüş tarihleri için gündelik ödenecek. Hastanın yatarak tedavi gördüğü sürelerde ilgili sağlık tesisi tarafından refakatçinin yatak ve yemek gideri fatura edilirse ödenecek.



Protein Metabolizması Bozuk Hastalara Ödeme Yapılacak

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, yayımladığı duyuruda, çölyak hastalığında olduğu gibi protein metabolizması bozuk hastalara da kısıtlı diyetleri nedeniyle aylık ödeme yapılabilecek.

Çocuk metabolizma hastalıkları veya erişkin endokronoloji ve metabolizma hastalıkları ya da gastroenteroloji uzman hekimi tarafından, bu uzman hekimlerin bulunmaması halinde çocuk sağlığı ve hastalıkları veya iç hastalıkları uzmanı hekimlerden biri tarafından protein metabolizması bozuk hastalara bir yıl süreli rapor verilecek.

Düzenlenen bu rapora dayanılarak, Kurum, metabolizması bozuk hastalara kendileri için hayati önemi bulunan özel formüllü un ve özel formül içeren makarna, şehriye, bisküvi, çikolata ve gofret gibi mamül ürünler için her ay ödeme yapacak. 0-12 aylık çocuklara 31 TL., 1-5 yaş arası çocuklara 60 TL., 5-15 yaş arasındaki hastalara 77.50 TL. ve 15 yaş üstü hastalara 80 TL. aylık ödenecek.



Ücretlilerin Vergisi

Enis BAĞDADİOĞLU

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
enisbagdadioglu@gmail.com

Vergi tarih boyunca bireyi ve toplumu yakından etkilemiş, ekonomik ve sosyal politikaların ayrılmaz uygulamasını oluşturmuştur. Günlük yaşantının her alanında –farkında olarak ya da olmayarak- vergi ödenmektedir.

Anayasanın "vergi ödevi" başlıklı 73'üncü maddesinde "Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür" ifadesi yer almaktadır. Bu düzenlemeden amaçlanan, herkesin kamu harcamalarını finanse etmek üzere vergi ödemek yükümlülüğü olduğu ve fakat bu ödemenin mali güce göre olması gerektiğidir. Çok bilinen tanımıyla vergi adaleti "az kazanandan az, çok kazanandan çok" vergi alınarak sağlanacaktır. Anayasa bu konuda "Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı, maliye politikalarının sosyal amacıdır" düzenlemesine yer vererek vergilerin toplumsal kesimler üzerindeki olası etkilerine önem verilmesi gereğini vurgulamaktadır.

Devletin gelirleri ve harcamaları ekonomik politikasının en önemli araçları olma konumundadır. Çünkü günümüzde, devletin topladığı vergi ve dolayısıyla yaptığı harcamalar ulusal gelirin önemli bir düzeyine ulaşmaktadır. 2008 yılı itibariyle OECD üyesi ülkeler ortalaması olarak toplam vergi gelirlerinin (sosyal güvenlik primleri hariç) gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payı yüzde 25,8 düzeyindedir. Türkiye'de ise bu pay sadece yüzde 18,2'dir. 2010 yılı itibariyle Türkiye'de vergi gelirlerinin GSYH'ye oranı yüzde 19,1 olarak hesaplanmaktadır.

Vergiler, kamu harcamalarının finansmanında kullanılan en önemli ve sağlam gelir kaynağıdır. Demokratik toplumlarda, vergilerin toplumun hangi kesimlerinden ne oranda alındığı ve bunların nasıl harcandığı büyük önem taşımaktadır. 2010 yılı itibariyle Türkiye'de 210,5 milyar lira vergi geliri elde edilmiştir. Bu tutarın sadece 61,3milyar lirası gelir ve kazanç üzerinden alınan vergidir ve bunun yaklaşık üçte ikisi olan 40,4 milyar lirası gelir vergisidir. Mülkiyet üzerinden alınan vergiler 5,2 milyar gibi düşük tutarda olup zaten bunun 5,1 milyar lirası motorlu taşıtlar vergisi olarak ödenmektedir.

Devlet harcamalarını finanse etmek amacıyla alınan vergilerin nerede harcandığı da önemlidir. 2010 yılında sadece iç borç faizi olarak ödenen tutarın 42,1 milyar lira olduğu ve bunun aynı yılda ödenen gelir vergisi toplamından fazla olduğu dikkate alındığında, ülkenin bir diğer temel sorunu olan harcama boyutu ortaya çıkmaktadır.

Doğrudan gelir ve kazanç üzerinden alınan vergiler yanısıra dolaylı olarak, mal ve hizmet üzerinden alınan, yapılan harcamalardan kaynaklanan vergiler de söz konusudur ve 2010 yılı itibariyle bu şekilde ülke dahilinde toplanan vergi tutarı 91,7 milyar liradır. Bu vergiler kapsamında; katma değer vergisi, özel tüketim vergisi, banka ve sigorta muameleleri vergisi, şans oyunları vergisi, özel iletişim vergisi yer almaktadır. Bu kapsamdaki vergiler ağırlıklı olarak tüketicilerin ya da gerçek anlamıyla toplumun önemli bir kesimini oluşturan dar ve sabit gelirliler üzerindedir. İthalde alınan katma değer vergisi ile birlikte bu tutar gelirden alınan verginin üç katından fazladır.

Dolaylı vergilerin göreli ağırlığından dolayı Türkiye'deki vergi sistemi adaletsiz bir yapıya sahiptir. Çünkü dolaylı vergiler, yükümlünün gelirini ve kişisel konumunu dikkate almamakta ve daha başlangıçta gayri adil özellikler taşımaktadır. OECD üyesi ülkelerin tersine Türkiye'de toplam vergi gelirleri içerisinde yüzde 70'lere ulaşan dolaylı vergiler çalışanların vergi yükünü daha da artırmaktadır.

Vergileme politikasındaki bu yaklaşımdan dolayı, çalışanların bütçe imkanları daralmakta ve satınalma gücü daha da gerilemekte, adaletsiz ve dengesiz olan gelir dağılımı sorunu artarak devam etmektedir. Uygulamada vergi yükü daha çok düşük gelirli kesimler üzerinde yoğunlaşmıştır. Türkiye'de varolan vergi sistemi içinde, vergilendirme açısından ücret gelirlerinin en kolay ve denetlenebilir gelir olma özelliği, Türkiye'de "bordro mahkumu" kavramının yerleşmesine yol açmıştır. Ücretler üzerinde vergi yükünün ağır olmasının ekonomik, mali ve hatta toplumsal sonuçları olumsuz olmaktadır.

Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı 2010 Yılı Faaliyet Raporu'nda yer alan tablolardan yararlanarak bir değerlendirme yapıldığında; anılan yıl ödenen gelir vergisinin yüzde 66,13'ünün ücretli kesim tarafından ödendiği görülmektedir. Devletin resmi kayıtlarına yansıyan bilgiye göre, toplam 6 milyon 764 bin ücretlinin (işçi) yaklaşık üçte ikisi asgari ücretlidir. Asgari ücretli olarak gözüken 4,7 milyon kişi toplam 5,0 milyar lira gelir vergisi öderken, geriye kalan 2 milyon ücretlinin ödediği gelir vergisi 22,6 milyar liradır. Bir diğer ifadeyle, asgari geçim indirimi hariç asgari ücretli ayda 88,61 lira gelir vergisi öderken, ortalama ücretli bir işçinin ödediği aylık ortalama gelir vergisi 931,92 liradır.

Devletin aynı verilerine göre, serbest meslek kazancı sahibi (doktor, mühendis, avukat, eczacı, mali müşavir, müteahhit, vb) olan yaklaşık 5 milyon kişi gelir vergisinin sadece yüzde 2,55'ini ödemektedir. Bir diğer ifadeyle, serbest meslek kazancı olanların kişi başına ödediği aylık vergi ortalaması 17,92 liradır.

Ücretliler üzerinde halen süregelen ağır yük, büyük ölçüde vergi ödemesi gerekenlerin bu yükümlülüklerinden kaçabilmelerinden kaynaklanmaktadır. Türkiye'de gelir vergisi mükelleflerinin büyük çoğunluğunu ücretliler oluşturmaktadır. Ticari ve serbest kazanç sahiplerinin önemli bir bölümü ise vergi mükellefi yapılamamıştır.

Ücretler üzerinde vergi yükünün ağır olmasının gelir dağılımını daha da bozmak yanında emek talebini azaltmak ve kayıtdışı istihdama yol açmak gibi olumsuz etkisi de bulunmakta, taşeron kullanımının yaygınlaşmasıyla çoğu kez sigortasız, vergisiz, düşük ücretli işçi çalıştırılmasına yol açmaktadır. Ücretlilerin üzerindeki vergi yükünün bir diğer önemli ve olumsuz etkisi de toplu sözleşme görüşmelerini çıkmaza sokmasıdır.

Kamu kesiminde 2011 yılında bağıtlanacak toplu iş sözleşmelerinin müzakerelerinde karşılaşılan temel uyuşmazlık konularından birisi de vergi kesintileri nedeniyle işçinin eline geçen net ücretin yılbaşına göre geçen aylar içinde giderek gerilemesidir. Bunun sonucu, bağıtlanan toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücret zammı anlamını yitirmekte ve vergi ödemesine gitmektedir.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri müzakereleriyle ilgili olarak Konfederasyonumuz tarafından hazırlanan "bilgi dosyası"nda da yer aldığı üzere, ortalama aylık brüt ücreti 1.900.- lira olan bir kamu işçisinin Ocak ayında aldığı net ücreti bütün yıl sabit olarak alabilmesi için, sadece gelir vergisi tarifesinden kaynaklanan azalmayı giderebilmek için Mayıs ayında yüzde 6,32 ve Kasım ayında yüzde 9,71 oranında zam yapılması gerekmektedir.

Emek kesimi için vergi baskısı, özellikle 2004 yılında özel indirim tutarının kalkması, ardından emek lehine olan ayırım ilkesinden vazgeçilerek vergi tarifesinin teke indirilmesi ve çalışanların üçüncü dilimdeki gelir vergisi tarifesine uygulanan vergi oranının yükseltilmesi gibi nedenlerle artmıştır.

Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 2011 Ücret Kazançları Vergi Rehberi'nde de yer aldığı üzere, ücret kazançlarının vergilendirilmesinde, Gelir Vergisi Kanununa göre, ücret geliri elde eden kişilere işverenler tarafından yapılan her türlü ödeme temel alınmaktadır. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması ücretin niteliğini değiştirmemektedir. Ücret gelirini meydana getiren 3 temel unsur; bir işverene tabi olma, belli bir iş yerine bağlı olma ve hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılmasıdır. Ücret gelirinin vergilendirilmesinde, işveren tarafından verilen para ve ayınlarla (hizmet karşılığında mal verilmesi) sağlanan yararlar toplamından belli indirimler yapıldıktan sonra (sosyal sigorta primleri, asgari geçim indirimi, sendika aidatı, sakatlık indirimi vb) kalan tutar esas alınmaktadır.

Ücretlilerden alınan vergilerde işçi ile devlet memuru arasında ayırım yapılmaktadır. İşçiye yapılan hemen hemen tüm ödemeler vergiye tabi iken, devlet memurlarına yapılan çoğu ödeme (iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zammı; özel hizmet, eğitim-öğretim, din hizmetleri, emniyet hizmetleri, mülki idare amirliği özel hizmet, denetim, adalet hizmetleri ve diğer tazminatlar, aile ve çocuk parası) gelir vergisine tabi tutulmuyor. Böylece "sabit" gelirli olan işçiler her geçen ay -ücret zammına rağmen- "azalan" gelirli olurken, devlet memuru olarak istihdam edilenler yılbaşındaki net ücret tutarını bütün yıl almakta ve yine altışar ayda yapılan maaş zammı da net olarak eline geçmektedir.

Odeme gücüne göre vergi alınmasının bir temel amacı da, insan onuruna yaraşır bir yaşama düzeyini sağlayacak yeterlilikte bir gelirin vergi dışı bırakılmasıdır. TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi'nin belirlemelerine göre, dört kişilik bir ailenin sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için yapılması gereken aylık gıda harcaması tutarı Haziran 2011'de 878 liraya ulaşmıştır. Gıda yanı sıra kira, ulaşım, yakacak, giyim, eğitim, kültür gibi temel gereksinimler de dikkate alındığında harcama tutarı 2.861 lira olmaktadır. Oysa ücretlilere uygulanan "asgari geçim indirimi asgari ücretin yarısı olup 2011 yılında bekar bir işçi aylık 59,74 lira, evli ve çocuksuz, eşi çalışmayan bir işçi aylık 71,69 lira, evli ve 4 çocuklu, eşi çalışmayan ise aylık 101,55 lira tutarında asgari geçim indiriminden yararlanmaktadır.

Türkiye'de vergi alanında gerçek anlamda yapılacak bir reform, ancak ücretliler aleyhine varolan bu çarpık yapının değiştirilmesiyle mümkün olacaktır. Öncelikle emek üzerindeki vergi yükünün azaltılması ve verginin geniş kitlelere adil bir şekilde yansımasının sağlanması gerekmektedir. Bu ülkenin sağladığı kaynakları kullanarak gelir ve servet elde edenler, topluma karşı yükümlülüklerini yerine getirmeli ve kazançları oranında vergi ödemelidir. Çalışan kesimlerin üzerine yüklenen bir vergi yapısının sosyal barış ve ekonomik refah getirmeyeceği göz önünde tutulmalıdır.

Emekliye Kötü Haber!

Bir süredir emeklilerin umutla beklediği 2002-2006 yıllarına ait zam farklarına ilişkin dava Yargıtay'ca bozuldu. Ankara 17. İş Mahkemesinde 2007/245 esas ve 2009/555 karar sayılı 20 Mayıs 2009 tarihli kararıyla kabul gören dava, Yargıtay 21. Hukuk Dairesince bozuldu. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2009/11380 esas 2011/1389 karar sayısıyla verdiği bozma kararında, mahkemece, 2002 kararnamesinin herhangi bir emekliye uygulanıp uygulanmadığının yerel mahkemece araştırılmadan karar verilmesi nedeniyle kararı usulden bozdu.

Bu karara karşı, yerel mahkemenin direnme hakkının da bulunduğunu belirten Türkiye Emekliler Derneği (TÜED) Hukuk Danışmanı Cafer Tufan Yazıcıoğlu, şunları söyledi: "Usul yönünden bozmaya konu olan 2002 kararnamesi, 16 gün yürürlükte kalmıştır ve bu süre zarfında emekli olan herkese uygulanmıştır. 2003 yılı Ocak ayının ilk 16 günü içerisinde emekli olan vatandaşlarımızı veya bunların vefat edenlerinin dul ve yetimlerini tespit etmeye çalışıyoruz. Yerel mahkemeye bu bilgileri de süratle takdim edeceğiz. Bu hakkımızı alabilmek için her türlü hukuki mücadelemizi sürdüreceğiz. Çünkü bu konuda sonuna kadar haklı olduğumuzu biliyoruz. Gerekirse AİHM'e kadar bu davayı götürmeye de kararlıyız."

Diğer taraftan, Yargıtay'ın bozma kararının içeriğinin haklılıklarını teyit eder bir mahiyet içerdiğini savunan Yazıcıoğlu, şunları kaydetti: "Çünkü belgelenebilir bir durumun yerel mahkemece sorgulanması istenmiştir. Bu durum, ortaya konulacak delillerle ispatlanabileceği için, davamızın haklılığı zımnen teyit edilmiş olmaktadır. Keza, 2006 yılına ilişkin alacak talebimiz hakkında bir itiraza veya bozma gerekçesine de rastlanmamıştır. Bu çerçevede, emeklilerimizin haklı olduğumuz bu davanın lehimize sonuçlanması için gereken her türlü hukuki süreci işlettiğimizi bilmelerini istiyoruz. Davanın gelişimine ilişkin tüm bilgileri de sadece Türkiye Emekliler Derneğimizden alabileceklerini bir kez daha önemle ifade ediyoruz. Umutlarımız bitmedi, aksine artarak sürmektedir. Karar haksız olduğumuzu değil, aslında haklılığımızı teyit edecek bir bozma kararı olmuştur."

Sendikacılara "Terörist" Diyene Hapis

Deri-İş Sendikası, Düzce'de bulunan DESA Deri İşletmesi'nde bir üyelerine "Sendikadan imzanı almazsan seni başka bir bölüme alacağım, onlar terörist, onların gittiği yoldan gitmeyin, onlar PKK'lı" diyen ustabaşına Düzce 2. Sulh Ceza Mahkemesi tarafından 5 ay hapis cezası verildiğini bildirdi.

Konfederasyonumuza bağlı Deri-İş Sendikasından yapılan açıklamaya göre, DESA Deri'de sendikalı işçileri örgütlendikleri sendikaya karşı "onlar terörist" ifadesi ile üyelikten vazgeçirmeye çalışan ustaya 5 ay hapis cezası verildi.

Mahkeme, sanık hakkında verilen kararın para cezasına çevrilemeyeceğine ve başka bir seçeneğe yer olmadığına kanaat getirdi. Diğer yandan sanığın TCK'nın 53/1-2 maddeleri ve birinci maddenin (a), (b), (c), ve (e) bentlerinde belirtilen "Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, TBMM üyeliğinden veya devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tâbi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten, seçme ve seçilme ehliyetinden ve diğer siyasî hakları kullanmaktan, velayet hakkından; vesayet veya kayyımlığa ait bir hizmette bulunmaktan, vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasî parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan, bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tâbi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı veya tacir olarak icra etmekten" yoksun bırakıldı.

Sanık hakkında verilen hüküm CMK'nın 231/5 maddesi uyarınca ertelenerek CMK 231/8. maddesi uyarınca sanığın 5 yıl süre ile denetim süresine tabi tutulmasına karar verildi. 5 yıl içinde aynı fiili ikinci kez işlediği takdirde ceza hükmedilecek. Sendikanın açıklamasında konuya ilişkin şu görüşlere yer verildi:

"2010 yılı Mayıs ayında yaşanan bu olay sendikalaşmaya karşı DESA'da idare ve ustalar tarafından devam eden baskıları göstermesi açısından önemlidir. DESA'da üyelerimize yönelik yoğun baskı, tehdit ve hakaretler devam etmekte ve buna karşı savcılığa yapılan onlarca suç duyurusu bulunmaktadır. 2008 yılından bu yana sistematik olarak devam eden baskılar mobbing halini almış ve mobbing uygulamalarına karşı Bakanlığa şikayetlerde bulunularak, savcılığa da mobbingle alakalı suç duyurularında bulunulmuştur."

Av. Selçuk EREN
av.selcukeren@hotmail.com

Emeklinin Fark Umudu Mahkemeye Takıldı

Ankara 17. İş Mahkemesi, emeklilerin 2002 ve 2007 yıllarına ilişkin aylıklarda eksik hesaplamadan kaynaklandığı belirtilen farkların ödenmesi talebiyle açılan davada, Yargıtay'ın bozma kararına uydu ve delillerdeki noksanların tamamlanmasına karar verdi. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2011/1389 sayılı kararıyla Ankara 17. İş Mahkemesi'nin emeklilerin 2002 ve 2007 yılından kaynaklanan aylık farklarının kabulüne ilişkin kararını usulden bozmuştu. Bozma kararının ardından 2011/1290 sayılı esas numarasıyla yeniden görülen davada, Ankara 17. İş Mahkemesi, Yargıtay'ın bozma kararına uyulmasına karar verdi. Karar uyarınca, dava dosyasında Yargıtay kararında işaret edilen eksiklikler tamamlanacak. Ankara 17. İş Mahkemesi, 20 Ekim 2011'de yapılacak duruşmada konuyu tekrar değerlendirecek.

Türkiye Emekliler Derneği (TÜED) Hukuk Danışmanı Cafer Tufan Yazıcıoğlu, hâkim değişikliğinin kararda ısrar edilmemesine sebep olduğunu söyledi. Yargıtay'ın iddiasında yer alan, 2002/1847 sayılı kararnamenin uygulanıp uygulanmadığının sorgulanmasının hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmadığını ifade eden Yazıcıoğlu, "Zira bir kararname yayınlandığı anda kazanılmış hak doğurur. Bu nedenle, Yargıtay'ın söz konusu kararnamenin herhangi bir kişiye uygulanıp uygulanmadığını araştırması hukuk genel kurulu kararlarına uymamaktadır" dedi.

İşverene Karşı Davayı Kazandılar

Teksif Sendikası'na üye Edirne Giyim Sanayinin (EGS) 16 işçisi 2009 yılında sendikal hakları nedeniyle işverene karşı açtığı davayı kazandı. Mahkeme, EGS yöneticilerinin, Teksif Sendikası üyesi işçilerine baskı yaparak sendikadan istifa ettirdiği, halen çalışmakta olan sendika üyesi işçilere ise sendikal ayrımcılık ve baskı uyguladığı kararına vardı. Mahkeme, EGS'nin 6 yöneticisine bir yıl 3 ayla, 5 ay arasında değişen hapis cezası verdi. Teksif Sendikası İstanbul Orgütlenme Daire Müdürü Asalettin Arslanoğlu, "Bu emeğin zaferidir" dedi. Arslanoğlu, "EGS' de işçiler baskılara karşı direniş gösterip greve çıkmışlardı, işveren ise işçilerin sendikadan istifa ettiği iddiasıyla mahkemeye müracaat edip grevi kaldırmıştı. Teksif Sendikası nın EGS'nin iddiaları yerel mahkemede karara bağlandı. Yerel mahkeme EGS yöneticilerinin Teksif Sendikası üyesi işçilerine baskı yaparak sendikadan istifa ettirdiği, halen çalışmakta olan sendika üyesi işçilere ise sendikal ayrımcılık ve baskı uyguladığı, Edirne 3'ncü Asliye Ceza Mahkemesi'nde alman kararla şirketin 6 yöneticisine 1 yıl 3 ayla 5 ay arası değişen hapis cezaları verildi. İnsan Kaynakları Müdürü H.A'nın cezası para cezasına çevrilmezken, diğer sanıkların cezası 3 bin TL ile 4 bin 500 TL arası para cezalarına çevrildi.

İnsan Kaynakları Müdürünün seçme ve seçilme ile diğer siyasi haklarından aynı zamanda vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi partilerde yönetici ve denetici olmaktan yoksun bırakılmasına da karar verildi. EGS' de 2009 yılında çalışan sendika üyesi işçiler işveren baskısıyla sendikadan istifaya zorlandığı ve istifa etmeyenlerin de işten atıldığı. Atılmayanların ise sendikadan uzak tutulmak için zorla gelecek yıllara ait izinlerinin kullandırıldığı gibi şikâyetlerimiz vardı. İşveren ise, tüm işçilerin kendi istekleriyle sendikadan istifa ettiği ve hiç bir işçiye sendikal baskı ve ayrımcılık yapılmadığını söylemişti. Bu durumda Edirne Adliyesi'ne dilekçeyle müracaat edip Cumhuriyet Savcılığı'nın harekete geçmesini sağladık. Edirne Cumhuriyet Başsavcılığının 3'üncü Asliye Ceza Mahkemesi'nde açtığı dava sonuçlandı. Sendikanın ve ayrımcılığa baskıya maruz kalan işçilerin iddiaları kanıtlandı. Böylece zengin yoksul demeden tüm yurttaşların eşit sayılacağı yoksulların da adalete inancını pekiştirecek bir karar çıkmıştır. Sonuç olarak da sendika olarak EGS'deki örgütlenmeyi yeniden zafere ulaştıracağız. EGS' de Teksif Sendikası işçiler adına yetki alıp Toplu İş Sözleşmesi imzalayacaktır" şeklinde konuştu.



İşsizlik Sigortası/Kısa Çalışma Uygulamaları

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

İşsizlik Sigortası Uygulaması

İşsizlik sigortası; çalışırken kendi iradesi dışında işsiz kalanların başvurduğu ve geçici bir süre işsizlik ödeneği aldıkları bir sistemdir. Avrupa Birliği ülkelerinde uzun süredir uygulanan işsizlik sigortası, ülkemize geç kazandırılmış ve 2000 yılından itibaren işsizlik sigortası primleri kesilmeye başlanmış, ilk ödemeler ise Mart 2002 itibariyle yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen iş güvencesi hükümlerinin tüm işçileri koruyacak bir şekilde düzenlenmediğinden, özellikle de çalışma hayatının esnek bir yapıya doğru yöneldiği günümüzde, işsizlik sigortasının önemi daha da artmıştır.

İşsizlik Sigortası Fonu sürekli büyürken, yararlananların sayısı sınırlı kalmıştır. İşsizlik sigortası, çalışanların işsiz kalmaları durumunda başvuracakları bir haktır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı bir süreçte, işsizlik sigortasından daha çok işsiz kalan sigortalılarımızın yararlanması gerekmektedir. Bu nedenle, yararlanma koşuları, süresi ve ödenekler ile ilgili iyileştirmeler yapılmalıdır.

İşsizlik sigortası oluşturulurken, fonun amacı dışında kullanılmaması ve kendi iradesi dışında işsiz kalanların belirli bir süre korunması öngörülmüştü. Bugüne kadar ki uygulamaya bakıldığında, işsizlik sigortasından yararlananların sayısı sınırlı kalmış, yararlanma koşullarının ağırlığı nedeniyle işten çıkarılan büyük bir kitle işsizlik ödeneğine hak kazanamamıştır.

İşsizlik Sigortası Fonunun giderek büyümesi ile birlikte fonun amacı dışında kullanılmasının da yolu açılmıştır. Esas olarak, çalışırken işsiz kalanların korunması gerekirken, işsizlik sigortası fonunun başka alanlarda kullanılması, tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Fonun işçilere ait olduğu gerçeği göz ardı edilmiş, Hükümettin ek bütçesi gibi görülerek, işsiz kalanlardan ziyade, yeni işe girenlerin işveren sigorta prim paylarının karşılandığı bir yapıya dönüştürülmüştür.

5921, 5951 ve 6111 sayılı Kanunlar ile fonun amacı dışında kullanılmasının yolu açılmış, işsizlik sigortasından daha geniş bir kesimin yararlanmasını öngören değişikliklere gidilmemiştir. İşini kaybedenlerin korunması ile ilgili gerekli olan duyarlılık gösterilmemiştir.

Belirli süreli, kısmi süreli ve çağrı üzerine esnek çalışma biçimleri karşısında, işsizlik sigortası yararlanma koşullarının da değişmesi gerekmektedir. 2004 yılından itibaren bu konunun gündemde olmasına ve Hükümetlerin de olumlu yaklaşımlarına rağmen, yararlanma ve ödeneklere ilişkin değişiklikler yapılmamıştır. Yararlanma koşullarında aranan son üç yılda 600 gün işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması ile birlikte son dört ayda kesintisiz prim ödenmesi koşulu değişmediğinden, işsiz kalanların büyük çoğunluğu işsizlik sigortasından yararlanamamıştır. Çalışma koşulları dikkate alınarak, işten çıkarılanların yararlandığı bir yapı yeniden kurgulanmalıdır. Örneğin, işten çıkarılmalarda; son üç yılda 360 prim günü olanların 4 ay, 480 prim günü olanların 6 ay, 600 prim günü olanların 8 ay ve bu şekilde bir kademelendirme yapılarak gerekli olan değişikliklere gidilmelidir.

İşsizlik sigortası ödenekleri hesaplanırken, yüksek kazanç üzerinden prim ödeyenler cezalandırılmıştır. Asgari ücretin 6.5 katı üzerinden bir kazanca sahip olan ve bu kazanç üzerinden prim ödeyenlere verilecek işsizlik ödeneği brüt asgari ücretin yüzde 80'i ile sınırlandırılmıştır. Bu durum, nimet/külfet dengesine aykırılık teşkil ettiği gibi, sosyal güvenlik sisteminde de yeri olmayan bir uygulamadır. İşsizlik sigortası prim kazançları esas alınarak, işsizlik sigortası ödeneklerinde yeni bir hesaplama yöntemine getirilmelidir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma; hukukumuza ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesiyle kazandırılmıştır. 2003/2007 döneminde kısa çalışmadan yararlanan işyerleri ve işçi sayıları çok sınırlı kalmıştır. 2008 kriziyle birlikte, başvuruda bulunan ve gerekli olan koşulları yerine getiren işyerlerinde kısa çalışma uygulamasına gidilmiş, iş akti askıya alınan işçilerin işlerini korumaları sağlanmıştır.

Kısa çalışmanın uygunluğu yanında iş akdi askıya alınacak işçilerin, işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının yerine getirilmeleri de gerekmektedir. Kriz döneminde işsizlik sigortasındaki yararlanma koşullarını yerine getirmeyen sigortalıların iş akitlerinin fesh edilmiş, istihdamı koruma bütünlüğü sağlanamamıştır. Her iki sistemin sağlıklı işlemesi için yararlanma koşullarında adil bir yol bulunmalı, kısa çalışma ve işsizlik ödeneklerinde eşitlik sağlanmalıdır.

6111 sayılı Torba Kanunu ile yapılan değişiklikler, kısa çalışmanın kapsamını genişletmiş, kısa çalışma ödeneklerinde artışlara gidilmiştir. Aynı duyarlılık, işsizlik sigortası ödeneklerinde gösterilmemiştir. Kısa çalışma ve işsizlik sigortası farklı uygulamalar olmakla birlikte, ödeneklerin paralel olmasında yarar vardır. Birini artırıp, diğerini artırmamak adil olmamıştır.

Kısa çalışma kapsamına bölgesel ve sektörel krizlerin dahil edilmesi, tartışmaları da beraberinde getirmiştir. İşçi ve işveren kesimleri arasında bir görüş birlikteliği oluşmadan kısa çalışmanın kapsamı genişletilmiştir. 4447 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değişik Ek 2. maddesine göre; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Bu süre, Bakanlar Kurulu Kararıyla üç ay daha artırılabilir.

Kapsamın bu şekilde genişletilmesi ile birlikte işverenlerin sık sık bu yola başvuracakları konusunda eleştiriler yapılmaya başlanmıştır. Bölgesel ve sektörel krizlerin oluşup oluşmadığı konusunda İşkur'a büyük sorumluluk düşmektedir.

TÜRK-İŞ, kısa çalışmanın kapsamının genişletilmesinin sıkca başvurulan bir uygulamaya dönüşeceği endişesini bildirmiş, yayınlanacak yönetmelikte objektif kuralların belirlenmesini talep etmiştir. TÜRK-İŞ, Yönetmelik ile ilgili bildirdiği görüşte, gerek genel ekonomi açısından ve gerekse sektörel veya bölgesel krizler için, DPT ve TÜIK verilerinin esas alınmasını önermiştir.

Kısa çalışma ile ilgili olarak yayınlanan Yönetmelik, 6111 sayılı Kanundaki yer almayan hükümler içerdiği gibi, sosyal kesimlerin önerileri de dikkate alınmamıştır.

30 Nisan 2001 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Kısa Çalışma Yönetmeliği yayınlanmış, Kanundaki amaç dışına çıkılarak bazı kurallar getirilmiştir. Örneğin, Kanunda ilgili hüküm olmamasına rağmen, "kısa çalışma" tanımı yapılırken "süreklilik koşulu aranmaksızın" şeklinde bir ibare kullanılmıştır. Bu tür hükümler, başvurulardaki objektif davranma ilkesini zedeleyecek uygulamalara dönüşebilir. Bu bakımdan, kısa çalışma işverenlerin ücret ödememe yükümlüğünden kaçınacakları bir uygulamaya dönüşmemelidir.

Kısa Çalışma Yönetmeliğinde belirlenen uygulama kriterleri şu şekildedir:

Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,

Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları,

Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,

Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri,

Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını,

ifade eder.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.

Büyümede ve İş İmkanlarında Gelişim Sağlama

Avrupa Komisyonu, üye ülkelerin ekonomik ve sosyal politikalarını, büyüme, yeni iş imkanlarının yaratılması ve kamu finansmanın sağlanması ekseninde geliştirmeleri amacıyla, yirmi yedi üye ülkeye özgü tavsiye kararlarını -ve tüm Avrupa bölgesini kapsayan tek bir tavsiye kararını- 7 Haziran 2011 tarihinde kabul etti.

Bu yılın başında, üye ülkeler ve Avrupa Komisyonu, daha sürdürülebilir ekonomiye imkan sağlanmasının yanı sıra hali hazırdaki krizle başa çıkabilmek amacıyla da on temel öncelik konusunda uzlaşmaya vardı. Her ülkenin kendine özgü durumundan dolayı Avrupa Komisyonu her bir üye ülkeye farklı bir önlem paketi uygulanmasını hedeflemekte. Bu hedefin, önümüzdeki on iki on sekiz ay içinde, her bir ülkeye stratejik uygulamalar aracılığıyla katkı sağlayıp, tüm Avrupa ekonomisinde bir gelişmeye öncülük etmesi beklenmekte.

Bu yıl ilk defa düzenlenen tavsiye kararlarının tamamı, üye ülkelerin ve Avrupa Komisyonunun, her üye ülkenin kendi ekonomi ve bütçe politikalarını düzenlemesiyle ortaya çıkıyor. Öncelikler ilk olarak AB seviyesinde belirlenip ardından, Avrupa Komisyonunun her ülkeye özgü bir şekilde tasarladığı, hedefleri ve değerlendirilebilir tavsiyeleri üye ülkelerin ulusal programlarında yer alıyor.

Üye ülkeler genel olarak, kabul edilmiş AB önceliklerini, kendi programlarına ve makroekonomik öngörülerine gerçekçi bir şekilde yansıtmanın yollarını arıyorlar. Yine de ulusal programlar daha az özgüllük içeriyor ve daha az uygulanma eğilimi taşıyor. Çoğu üye ülkenin, büyümeye yönelik önlemleri artırırken (araştırma ve yenilik, iş çevresinin genişletilmesi, hizmetler sektöründeki rekabetin artırılması) mali konsolidasyon konusunda da daha hevesli olması gerekiyor. İşgücü katılımını artırmak, yapısal işsizlikle mücadele etmek, genç işsizliğini düşürmek, erken yaşta okuldan ayrılmayı engellemek ve ücretlerin verimliliğe yansımasını garantilemek için daha fazla çabaya ihtiyaç olduğu belirtiliyor.

Avrupalı Gençler Yurtdışında Çalışmaya Hazır

Son yayımlanan "Avrupa Barometresi" araştırmasına göre Avrupa'daki gençlerin yüzde 53'ü başka bir Avrupa ülkesinde çalışmayı amaçlıyor. Fakat bu amaca yönelik ilk adım olan eğitimlerinin bir kısmını yurtdışında sürdürme, nakit yetersizliğinden dolayı gerçekleşemiyor ve bu durum gençlerin cesaretini kırıyor. Araştırma, gençlerin yurtdışında çalışma hedefleri ile gerçek işgücü hareketliliği (mobilitesi) arasında önemli bir fark olduğunu ortaya koyuyor. Günümüzde Avrupa çalışan nüfusunun yüzden 3'ünden daha az bir orana tekabül eden sayıda insan, anavatanı dışındaki bir ülkede yaşıyor. Araştırma, Avrupa Komisyonu'nun bir girişimi olan "Gençlik Hamlesi" (Youth on the Move) kapsamında gerçekleştirildi ve 2011 Avrupa Gençlik Haftası öncesinde (15-21 Mayıs) yayımlandı.

Araştırmalar, eğitiminin veya mesleki eğitiminin bir kısmı için yurtdışında bulunmuş olanların, sonraki süreçte yurtdışında istihdam-edilebilirliklerinin daha fazla olduğunu ortaya koyuyor. İşverenler, gençlerin yabancı dil konuşabilme becerilerini, uyum-sağlayabilirliklerini ve kişiler arası etkileşim becerilerini değerlendiriyor.

Araştırma her yedi genç Avrupalıdan yalnızca birinin (yüzde 14'ünün) eğitim veya mesleki eğitim amacıyla yurtdışında bulunduğunu ortaya koyuyor. Finansman sorunu çoğu kişinin yurtdışına gitmesini engelliyor. Yurtdışına gitmek istediğini belirtenlerin yüzde 33'ü bunu gerçekleştiremediğini ifade ederken, söz konusu hedefe ulaşabilenlerin üçte ikisine yakını (yüzde 63'ü) kendi finansmanlarını sağladıklarını ve kendi tasarruflarını kullandıklarını vurguluyor.

Etkili Emek Piyasası Bütünleşmesi

Kamu istihdam hizmetlerine yönelik Avrupa Komisyonu'nun yeni ortak öğrenme programına ilişkin toplantı 11-12 Mayıs 2011 tarihlerinde gerçekleştirildi. Konferansta, kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik kaynak dağılımı, kaynakların uyumlulaştırılması ve eylem planı ile söz konusu hizmetlerin bütünlükçü değerlendirmesine ilişkin önemli sunumlar gerçekleştirildi. Kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesiyle ilgili farklı ülke örnekleri, hizmetin sunumundaki uygulamalar, bütünleşme sürecinin planlanması ve istihdam hizmetleri danışmalarının uygulamaları konferansta tartışıldı. Konferans Avrupa ülkelerinden kamu istihdam hizmetleri uzmanlarını, akademisyenleri ve Avrupa Komisyonu temsilcilerini bir araya getirdi.

Güven SAVUL
guvensavul@turkis.org.tr

Emek Piyasası Değerlendirme Raporu

AB'de işsizlik, 2011 Nisan ayı verilerine göre sınırlı da olsa azaldı. Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan Aylık Emek Piyasası Raporuna göre, emek piyasaları bazı üye ülkelerde istikrarlı bir düzelme eğilimi sergilerken, diğerlerinde bozulma devam etmekte.

2011'in ilk çeyreğinde gerçekleşen olumlu yöndeki ekonomik faaliyete rağmen bazı üye ülkelerdeki işsizlik yüksek seyrini korudu. AB genelindeki işsizlik oranı 2011'in ilk üç ayında yüzde 9,5 iken Nisan ayında sınırlı bir düşüşle yüzde 9,4'e geriledi (yüzde 9,3 erkekler yüzde 9,5 kadınlar). İstihdamdaki azalma geçen yılın ikinci çeyreği itibariyle durdu. AB'de emek piyasasının gençler açısından durumu ortalamada olumu bir eğilim gösterse de, genç istihdamı on bir üye ülkede sınırlı kaldı ve işsizlik artmaya devam etti. 2010 Kasım ayından beri artmamış olan genç işsizlik oranı, Nisan 2011'de daha da gerileyerek yüzde 20,3'e indi.

Olumlu açıdan bakıldığında ise firmaların kimi büyük sektörlerdeki istihdam beklentisi hızı yavaşlasa bile işe alım faaliyetleri süreklilik gösterdi. Yeniden yapılanma faaliyeti, iş imkanları üzerindeki çok sınırlı net etkisiyle birlikte Mayıs ayında gerilemeye devam etti. Hali hazırdaki ekonomik koşullar altında, istihdam ve işsizlik beklentileri durağan halini koruyacağı fakat bazı üye ülkelerde, ülkeler arası ve sektörler arası karşılaştırma temelinde işsizliğin yüksek seyrini sürdüreceği öngörülmekte.

Yoksulluğu Yaşayan İnsanlar

Yoksulluğu Yaşan İnsanlar 10. Avrupa toplantısı 13-14 Mayıs 2011 tarihlerinde Brüksel'de gerçekleştirildi. Toplantı, AB'nin Macaristan başkanlığı, Avrupa Komisyonu ve Avrupa Yoksullukla Mücadele Ağı tarafından organize edildi. Etkinlik, yoksulluğu yaşayan insanların seslerini duyurmalarını ve bu insanların AB politikasının belirlenmesinde aktif bir rol almalarını hedefledi.

10. toplantı, karar mercileri arasındaki diyalog sayesinde, yoksulluğu yaşayan insanların genel durumuna ve onların istihdamı konusuna hali hazırdaki mali sınırlamaları da göz önünde tutarak odaklanmaya çalıştı. Atölye çalışmalarında, içerisinde krizin etkileri ve bu konuyla ilgili toparlanma önlemlerinin yanı sıra, iş yaratma, istihdam destek programları, içermeci emek piyasası konuları, nitelikli işler gibi istihdamın çeşitli boyutlarını analiz eden etkinlikler düzenlendi.

Küreselleşme Fonundan İşsizlere Sağlanan Ekonomik Kriz Desteği

Avrupa Komisyonu, Avrupa Küreselleşme Fonunun (AKF), hali hazırdaki mali ve ekonomik kriz sonucu işsiz kalan işçiler ile işlerini küresel ticaret yapılarının değişmesi nedeniyle kaybedenler için kullanım süresinin uzatılmasını öneriyor.

Söz konusu fondan yararlanma süresi mevcut koşullar altında 30 Aralık 2011 tarihi itibariyle sona eriyor. Diğer yandan, Avrupa Komisyonu yararlanma süresinin -AKF'nin uygulama döneminin sonu olan- 31 Aralık 2013 tarihine kadar uzatılmasını öneriyor. Teklif, AB genelinde çok sayıda işçinin hali hazırdaki krizin sonuçlarından oldukça olumsuz bir şekilde etkilendiği gerçeğini ortaya koyuyor. Teklifin amacının, AKF'den -en fazla ihtiyaç duyulan konu olan- iş yaratma imkanlarının desteklenmesi olduğu ifade ediliyor. Komisyon teklifinin AB Bakanlar Kurulu ve Avrupa Parlamentosu na onaylanmak üzere sunulacağı dile getiriliyor.

Avrupa Sosyal Hizmetler Konferansı

Avrupa Sosyal Hizmetler Ağı 19. Avrupa Sosyal Hizmetler Konferansı'nı AB'nin Polonya başkanlığı işbirliği ile 6-8 Temmuz 2011 tarihlerinde Varşova'da gerçekleştirdi. Bu yılın teması "Aktif ve Duyarlı Bir Toplumu İnşa Etmek: Yenilik, Katılım, Ortaklık" olarak belirlendi.

2011 Avrupa Gönüllülük Yılı, sosyal hizmetlerin kamu finansman desteğinden yoksun kalmasına yol açan ekonomik ve sosyal krizlerin olduğu bir dönemde ortaya çıkmaktadır. 2011 Avrupa Gönüllülük Yılı, yurttaşların sosyal hizmetler konusunda daha aktif katılımını ve hizmet etkililiğini artırılması tartışmalarına katkı sağlamakta.

Hızla değişen günümüz koşullarında, bu konferans çocukların ve ailelerinden yaşlı insanların bakımına, göçmenlerin bütünleşmesinden kaynak yönetimine, akıl sağlığından istihdama kadar geniş bir alanda öğrenme ve sosyal ağın kurulması imkanını tanımakta.



Küresel Kriz: Nedenler, Tepkiler ve Sorunlar*

Özet Çeviri: **Güven SAVUL**
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
guvensavul@turkis.org.tr

ILO'nun "Küresel Kriz: Nedenler, Tepkiler ve Sorunlar" başlıklı çalışması 13 Haziran 2011 tarihinde yayımladı. Kitap niteliği taşıyan çalışmada, 2008 Sonbaharında, merkez ülkelerin mali sistemlerinde başgösterip kısa sürede reel sektörü ve istihdamı da etkileyerek dünya geneline yayılan Küresel Kriz, son yirmi otuz yıldır benimsenmiş olan makroekonomik politikaların sorgulanamaz olmadığını ortaya koydu. Krizin başlamasından günümüze kadar geçen zaman diliminde, dünya genelinde, kitlesel iş kayıpları/işten çıkarmalar ve harcanabilir gelirlerde ciddi gerilemeler gözlemlendi. Krizinden 2010 yılı itibariyle aşamalı bir şekilde çıkılmaya başlandığı ifade edilse dahi, konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, "ekonomik toparlanmaya, istihdamdaki toparlanma eşlik etmiyor" şeklinde ifade edilebilecek bir düşüncenin hakim olduğu söylenebilir. Söz konusu çalışmada krizin kapsamlı bir analizi yapılarak, farklı ülkelerde krize karşı alınan önlemler ve önlemlerin uygulanmasında yaşanılan sorunlar değerlendiriliyor. "Istihdam yaratmadan, iş kayıplarını telafi etmeden kriz sona ermez" fikrinin, çalışmanın ana fikri olduğu iddia edilebilir.

Aşağıda söz konusu çalışmanın kapsamı ve krize karşı dünyanın farklı bölgelerinde verilen tepkilerin genel niteliğinin anlaşılması açısından işlevsel olduğu düşünülen giriş bölümünün çevirisi yer almaktadır.

Gelişmiş ekonomilerin mali sistemlerinde 2008 sonbaharında baş gösteren kriz dünyadaki tüm ülkeleri etkiledi. Sonuç iş kayıpları, şirket-

* Bu çalışmanın orijinaline http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155824.pdf adresinden ulaşılabilir.

lerin batması ve milyonlarca insanın gelirindeki kesintiler şeklinde ortaya çıktı. Baş göstermesinin hemen ardından ILO krizin nedenlerini keşfetmek, çözüm önerilerinde bulunmak ve krize karşı verilen tepkileri değerlendirmek amacıyla hem ulusal hem de uluslararası düzeyde araştırmalara başladı. Bu araştırmaların sonuçlarından biri ILO'nun 2009 Temmuzunda uygulamaya konulan Küresel İşler Paktına analitik altyapı sağlanması oldu.

Bu makaleler derlemesinin amacı, küresel kriz başladığından beri ILO'nun yapmış olduğu araştırmalardan çıkarılan derslerin bir araya getirilmesidir. Birinci bölümde dünyanın farklı bölgelerinde krize karşı verilen tepkilerin değerlendirilmesi yer almakta. Araştırmanın diğer bir kolu (ikinci bölüm), içerisinde krizin temel nedenlerine vurgu yapan toparlanma stratejilerinin kabulü ve uygulamasını destekleyen -ve Küresel İş Paktları tarafından da desteklenen- sosyal diyalogun rolünü barındıran ekonomi politik konularına dikkat çekmekte. Kitap daha sonrasında üzerinde çok tartışılan iki soruyu ele almakta: Ekonomik toparlanma ve iş imkanlarındaki toparlanma arasındaki açık, işin niteliği üzerinde bir uzlaşmaya varmadan nasıl kapanır (üçüncü bölüm)? Sosyal koruma ve gelirleri destekleyen stratejiler, ekonomik büyüme ve iş yaratma imkanlarını ne ölçüde destekleyebilir (dördüncü bölüm)? Son olarak kitapta, küresel krizden önceki dengesiz küreselleşme sürecinin analizi yer almakta. Dengesizliklerin kaynakları tanımlanıp olası çözümler, uluslararası çalışma standartlarına daha fazla itibar gösterilmesi ve ticari ve mali reformlara ağırlık verilmesini göz önünde tutarak incelenmekte.

I. Krize Verilen Tepkiler: Küresel ve Bölgesel Bakış Açıları

Krizin ardından makroekonomik politikaları canlandırmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunuldu. Bu önlemler temelde iş yaratmaya odaklanarak toparlanmanın başlamasına yoğunlaştı. Yine de tepkiler krizin temelinde yatan -özellikle hem ülkelerin kendi içinde hem de ülkeler arasında gelir dengesizlikleri ve düzgün işlemeyen mali sistem gibi köklü- nedenlerin üstesinden gelinmesinde çok başarılı olamadı. Sonuç, krizin başladığı gelişmiş ülkelerde aşırı kamu borcu, kemer sıkma önlemlerinin kabulü, sosyal huzursuzluk şeklinde ortaya çıktı. Bu nedenle alınacak önlemler ve sosyal içerme daha yaşamsal bir önem taşıyor.

Söz konusu küresel görünüm kapsamında, kitapta gelişmekte olan ülkelerde ve yükselen ekonomilerde insan onuruna yaraşır iş dostu kriz karşıtı önlemlerin alınmasına yönelik politik alanın kazanılmasına değinilmekte (birinci bölüm). Latin Amerika ve Asya ülkeleri ihracat gelirlerindeki azalışı, içerisinde yenilikçi sosyal politikaların güçlendirilmesi, istihdam odaklı kamu yatırım programlarının yaşama geçirilmesi ve çoğu durumda iç talebi destekleyen asgari ücret politikalarının da yer aldığı konjonktür karşıtı politikalar aracılığıyla telafi etmeye çalıştı (ikinci ve üçüncü bölüm). Buna ek olarak bölgesel ekonomik bütünleşmeyi sağlamak amacıyla da çaba sarf edildi. Söz konusu uygulama da gelişmiş ekonomiler ile yapılan ticari ve yatırımsal faaliyetlerdeki düşüşü azalttı. Böylece kriz, gelişmekte olan ülkelerde ve yüksel ekonomilerde kriz süreli bir etki gösterdi. Yukarıda belirtilen dikkat çekici gelişmelere rağmen, insan onuruna yaraşır iş imkanlarındaki sorunlar özellikle, gelir eşitsizlikleri, kayıt dışı istihdam ve büyümenin yurtiçi kaynağının güçlendirilmesi gibi başlıklar altında devam etmekte.

Arap ülkeleri –diğer ülkelere göre küresel krizden daha az etkilenmiş olmalarına rağmen- daha az olumlu bir görünüme sahiptir (dördüncü bölüm). Küresel krizden önce Arap ülkelerinde çok ciddi gelir eşitsizlikleri ve sonuçlarından yalnızca belirli zümrelerin yararlanabildiği bir büyüme süreci söz konusuydu. Genç işsizliği de bir sorundu ve bu insan onuruna yaraşır işlerdeki kalıcı sıkıntının bir işaretiydi. Yetersiz eğitim, sosyal korumalardaki eksilikler ve istihdam olanaklarının sınırlı olması sorunun yalnızca bir kısmını oluşturmaktaydı. Mal piyasalarındaki eksiklikler ve sosyal diyalogun yetersizliği bu ülkelerin krize tepki verebilme becerilerini düşürürken sosyal sorunların farklı bir yöne evrilmesinin önünü açtı.

II. Krizine Verilen Tepkilerin Ekonomi Politiği

Kitabın birinci bölümünde, iş imkanları açısından zengin, sosyal içermeye yönelik toparlanma stratejilerinin türleri incelenirken ikinci bölümde söz konusu stratejilerinin kabulünü cazip hale getirecek koşullar ele alınmakta.

Etkenlerden biri gelişmekte olan ülkelerin politikalarını belirleyenler arasındaki güvenin daha fazla olmasıdır. Halk arasındaki yaygın inanış İnsan Onuruna Yaraşır İş Gündeminin uygulanmasına izin verilmesi için politika oldukça sınırlı olması şeklindeydi. Bu ülkelerin öncelikli hedeflerinin düşük enflasyonu garantilemek, finansal/mali açıkları sınırlamak ve ağır olmayan bir vergilendirme aracılığıyla ılımlı bir sosyal politika sürdürmek olduğu iddia edildi. Yine de kriz bu ülkelerin sıkça iddia edilenden daha fazla politikayı uygulayabilecek alana sahip olduklarını ortaya koydu (beşinci bölüm). Yenilikçi politika yaklaşımları, emek piyasası kurumlarının güçlendirilmesi, cazip olabilecek iş ortamının desteklenmesi ve istihdam teşvikleriyle tutarlı sosyal koruma sistemlerini temel alarak uygulamaya konuldu. Daha ötesinde, eğer Bin

Yıl Kalkınma Hedeflerine ulaşılmak isteniyorsa, insan onuruna yaraşır iş yanlısı gündemin benimsenmesi, sermaye hesaplarının iyi tasarlanmamış bir şekilde serbestleştirilmesinden kaçınılması ve geniş tabanlı bir büyümenin garantilenmesi için bölgesel bütünleşmenin geliştirilmesi yaşamsal önem taşımakta.

Sosyal diyalog, çoğu Avrupa ülkesinde görülen kemer sıkma önlemlerinin alındığı zamanlarda dahi, iş imkanı yaratma merkezli politika değişikliğinin güçlü bir belirleyicisi olabilir (altıncı bölüm). Sosyal diyalog aynı zamanda, etkili politika tasarımı için gerekli bilgiye sahip politika belirleyicilerini de ortaya çıkarır.

Fakat sosyal diyalog tek başına yeterli değildir. 2000'lerin başında Romanya sosyal taraflar arasında yürütülen müzakerelerin bir sonucu olarak yeni iş kanununu kabul etti. Kanun işlerin kalitesini/niteliğini bozmaktan kaçınarak iş imkanları açısından zengin büyümenin başarılı bir şekilde sağlanabileceğinin bir kanıtı oldu. Son olarak kanun IMF'nin desteklediği yapısal uyum paketi kapsamında ve bir kuralsızlaştırma yaklaşımı çerçevesinde değişikliğe uğradı. Yedinci bölümde, olumlu sonuçlar doğurduğuna dair herhangi bir kanıt bulunmayan kanun ve politika değişikliğini açıklamaya çalışan etkenler ele alınmıştır.

III. Nitelikli İşlerle Beraber İstihdamın Artışı

Hali hazırdaki ekonomik toparlanma, politika belirleyicilerinin, "daha fazla güvencesizlik ve kayıt dışılık pahasına da olsa istihdamı artırmaya odaklanılmalı mı?" sorusunu sormalarının önünü açtı. Çoğu işletme kırılgan yapıda kalmaya devam ederken gelişmiş ülkelerin önemli bir kısmında güvencesiz çalışma yükselmeye devam ediyor. Bazı bölgelerde, iş imkanlarının yetersiz olması, cesareti kırılmış işçilerin sayısının ve uzun dönemli işsizliğin artmasına yol açtı. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda istihdam yaratma kapasitesinin yüksek olmadığı da tartışıldı. Küresel kriz istihdamdaki toparlanmaya öncülük edecek küresel büyüme modelinin de yeniden düşünülmesine imkan tanıdı. Sekizinci bölüm, hem istihdama hem de büyümeye öncülük eden emek piyasalarının özünde yer alan verimli istihdam fırsatlarının dağılım problemine dikkat çekme girişiminde bulunuyor. Söz konusu bölüm "nitelikli" iş imkanlarını içeren istihdamdaki toparlanmanın dağılım konuları tarafından desteklenmesine vurgu yapıyor.

Emek piyasası kurumları iş imkanlarının niteliğinin geliştirilmesi konusunda kullanışlı bir araç olarak göz önünde tutuluyor. Bu kurumların aynı zamanda iş imkanı yaratılmasını da etkileyeceği, böylece istihdam seviyesinin artacağı iddia edilse de, kriz başladığından beri gelişmiş ülkelerdeki istihdam eğilimlerinin bu iddiayı destekleyen kanıtlardan uzak bir görünüm arz ettiği ifade ediliyor (dokuzuncu bölüm). Gerçek olan durum istihdam eğilimlerinin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğidir. Örneğin İspanya ve ABD'de ürün miktarındaki gerilemenin istihdam üzerinde yarattığı olumsuz etkinin Almanya ve İtalya'dakine göre fazla olduğu belirtiliyor. Fakat bu farklılaşmış eğilimler yalnızca emek piyasası kurumlarıyla açıklanamaz.

Son olarak onuncu bölümde krize verilen tepkilerin işlerin hem niteliğini hem de niceliğini ne kadar artırabileceğine ilişkin örnekler veriliyor. Kamu alt yapısına, tarıma ve kırsal bölgelere iyi düşünülerek yapılan yatırımların kriz karşıtı önlemler arasında yer aldığı ifade ediliyor. Bu bölümdeki değerlendirme, söz konusu uygulamanın istihdam artışını sağladığını daha geniş tabanlı bir büyüme (gelişmiş ülkelerde ihracattaki düşüşün telafi edilmesi yaşamsal öneme sahiptir) yolunda ekonominin tekrar dengelenmesine yardım ettiğini ortaya koyuyor.

IV. Gelirin Öncülük Ettiği Büyüme Hedefine Ulaşma

Ücretlerin aşağıya çekilmesinin, yeni iş imkanlarının ve ekonomik büyümenin yaratılması için ön koşulu olduğu sıklıkla iddia edildi. Gerçek olan durum, dünya genelinde, krizden önceki yirmi yıl boyunca reel ücretlerin, verimlilikteki gelişmeyle beraber artış eğilimi içinde olmasıdır (on birinci bölüm). Bazı araştırmacılara göre söz konusu ücretlerdeki artış eğilimi, bazı gelişmiş ülkelerde düşük gelirli hane haklına rücu edilen borçların öncülük ettiği, sürdürülemeyen borç artışının altıda yatan etkendir. Ücretlerin aşağıya çekilmesi küresel krizin üstesinden gelinmesinde de bir araç olarak savunuldu. Yinede bazı ülkeler ücret deflasyonundan kaçınmayı reddetmeye karar verdiler ve çoğu durumda daha fazla iç talep artışıyla karşılaşarak toparlanmada hızlı bir yükselme patikasına girdiler. Bu bölümde, ücretleri azaltmadan çok, ücretleri artırma yaklaşımını benimseyen ülkelerin hem ulusal hem de küresel seviyede daha sürdürülebilir bir büyüme potansiyeline sahip olması üzerine yoğunlaşılıyor.

Küresel kriz, işlerini, herhangi bir gelir ve sağlık güvencesine erişme hakkını kaybetmiş milyonlarca işçinin güvencesizliğine dikkat çekti. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda işsizlik sigortası yok. Gelişmiş ülkelerde dahi sınırlı sayıda işçi, işsizlik sigortasından yararlanma hakkına sahip. İşsizlik sigortasını hak etmek için sıkı kurallar, kısa süreli yararlanma ve diğer etkenler söz konusu sigortadan sınırları sayıda işçinin yararlanabilmesine yol açan bileşenlerdir. Genel olarak, ülkeler yinede küresel krizi sosyal

koruma sistemlerini güçlendirecek birer fırsat olarak kullanmışlardır. Bu, sosyal sorunlara bir çözüm olmasının yanı sıra "otomatik istikrar sağlayıcıların" desteklenmesi ihtiyacını da karşıladı ve böylece toparlanmayı hızlandırdı. Gelişmiş ekonomilerde toparlanma sosyal destek ödemelerinin artırılması, aktif emek piyasası politikaları ve iş paylaşım planları dahilinde gerçekleştirilmeye çalışıldı. Gelişmekte olan ülkeler ile yükselen piyasa ekonomilerinde, yenilikçi koşullu nakit destek programları, istihdam garantisi ve diğer sistemler, söz konusu ülkelerin kendilerine özgü emek piyasası koşullarına uyarlanarak kabul edildi. Hem yeterli sosyal güvenlik kapsamının sağlanması hem de çalışmaya yönelik teşviklerin güçlendirilmesi için, sosyal koruma uygulamalarının daha iyi bir şekilde tasarlanması ve daha güvenilir finansmanının sağlanması konusu göz önünde tutulduğunda genel olarak daha fazla kazanım elde edilmekte. Sosyal koruma uygulamalarının daha iyi bir şekilde tasarlanması, sosyal korumanın, büyüme ve kalkınmanın bir etkeni olarak belirlenmesinde yaşamsal öneme sahiptir. Temel soru, söz konusu kazançların mali kemer sıkma önlemleri tarafından yaratılan yeni koşullar altında sağlanıp sağlanamayacağıdır (on ikinci bölüm).

Bu noktada Brezilya önemli bir örnek olay olarak karşımızda durmaktadır (on üçüncü bölüm). Brezilya hükümeti küresel krize önlem olarak, yenilikçi sosyal koruma önlemlerini ve konut edinme imkanlarını geliştirmek amacıyla reel asgari ücret artışını destekledi. Hükümet aynı zamanda süreklilik gösteren işletmelerin ürettiği mal ve hizmetlere yönelik yeni talep yaratılmasını da garantiledi. Yukarıda sözü edilen uygulamalar, sosyal diyalogu geliştirme, enformel ekonomiyi ortadan kaldırma ve ekonomiyi canlandırma amacı taşıyıp, kitlesel iş kayıplarına yol açmayacak bir vergilendirme politikasını hayata geçirmeyi hedefleyen önceki reformlarla birleştirildi. İşi merkeze alan bu yaklaşım ILO'nun Küresel İşler Paktıyla tutarlılık içindedir.

V. Küreselleşmeyi Yeniden Dengeleme

Küresel kriz, küreselleşme sürecini şekillendiren dengesizlikleri de ortaya çıkardı. Bazı gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelere yönelik yaptıkları birkaç ürün ihracına dayanan büyüme modeline aşırı güvenmelerinden dolayı, küresel krizden daha fazla etkilendi. Hindistan, Güney Afrika gibi yükselen piyasa ekonomilerinin ihracat sektöründeki üretimin gerilemesi, dış talebin çökmesiyle beraber ortaya çıktı. Bu durum işsizliğe ve gelir kayıplarına öncülük etti. Ortaya çıkan etki, ticaret konu olmayan sektörlerde çok daha büyüktü. Bunun nedeni, ihracat sektörü kökenli dolaylı ve gelir tarafından etkilerdir. Bu kırılgan koşullarda karşısında, yükselen ekonomiler ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki bölgesel ekonomik bütünleşmeye yönelik artan bir ilgi vardır. Bölgesel bütünleşme, ticaretin çeşitlenmesi ve geniş temelli kalkınmanın sağlanmasının bir kaynağı olarak görülmekte. Aslında kanıtlar, bölgesel bütünleşmenin daha fazla sanayi içi ticaretle ilişkilendirildiğini ortaya koymakta, ihracat sektörü ve ekonominin geri kalanı arasındaki bağlantıya ilişkin daha fazla çekinceler barındırdığını varsaymaktadır.

İş imkanlarını ve gelirleri destekleyen eylemlerin çoğu ulusal düzeyde gerçekleşirken, uluslararası çalışma standartlarının daha iyi bir şekilde desteklenmesi, krize verilen tepkilere ilişkin tartışmaların bütünleyici bir parçası oldu. Özellikle, G20 Pittsburgh Zirvesinde temel çalışma standartlarının geliştirilmesinin küreselleşmeyi daha adil hale getireceği kabul edildi. ILO denetim yapıları bu konuda önemli bir rol oynadı (on beşinci bölüm). ILO yetkilileri krizin, çalışma standartlarında gerilemeye yol açacak bir fırsatmış gibi kullanılmaması konusundaki uyarılarını tekrarladılar. Yetkililer, kriz koşulları altında, çalışma standartlarının daha iyi desteklenmesinin merkezi önemini bir kez vurguladılar ve bunun, ekonomik büyümenin sağlanması ile üretim karşıtı dibe doğru yarıştan kaçınılması açısından önemli olduğunu dile getirdiler. Söz konusu durumun böylece dengeli bir toparlanmanın önünü açacağını da belirttiler.

Mali reform küreselleşmenin yeniden dengelenmesi için yaşamsal bir öneme sahiptir. Kriz, gelişmiş ekonomilerin kuralsızlaştırılmış mali sistemlerinden ortaya çıktı ve uluslararası dalgalı sermaye hareketleri aracılığıyla krizin yayılması kolaylaştı. Bu nedenle reform hem gelişmiş ülkelerin mali sistemlerinin işleyişinde hem de uluslararası mali bağlantılarda gerçekleştirilmeli. Bu konuda çok sayıda reform önerisinde bulunuldu, fakat krizin reel ekonomi ve iş imkanları üzerinde yarattığı etki çok az tartışıldı. ILO'nun araştırması bu boşluğu doldurmakta (on altıncı bölüm). Yurtiçi reformların uluslararası reformlarla birleştirilip birleştirilmeyeceği veya belirtilen bu iki alandan yalnızca birinde yürütüleceğine bağlı olarak çeşitli senaryolar geliştirilebilir. Bulgular, çoğu senaryonun orta vadede şimdiki duruma göre, istihdam sağlanması konusunda daha iyi sonuçlar elde edildiğine ilişkin fikir veriyor. Yurtiçi mali reformlar özellikle etkili oluyor. Reformların olumlu etkileri tahmin edilenden daha büyüktür: Senaryolar, reformlar sayesinde gerçekleştirilen düşük dalgalanmanın reel ekonomi üzerindeki etkisini yakalayamamaktadır. Yine de, krizdeki aşamalı toparlanma ve finansa sektöründeki meslek gruplarından gelen itirazların reforma yönelik baskıyı zayıflattığı düşünülmektedir.



Cari Açık

Dr. Naci ÖNSAL

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

Her ülke (ekonomi) gibi ülkemiz de üretir. Ürettiklerinin bir kısmını dış ekonomilere satar ve dış ekonomilerden de alım yapar. Ekonomi dışına sattıklarına ihracat, dış ekonomilerden aldıklarına da ithalat denilir.

Ülkemiz (ekonomimiz) nakliye, sigorta, turizm vb. hizmetler karşılığında döviz gelirleri elde eder. Buna karşılık nakliye, sigorta, turizm vb. hizmetleri alımı karşılığında da döviz harcar.

Ülkemiz (ekonomimiz) girişimcileri yurt dışında yatırımlar yaparlar. Bunun sonucunda kâr ya da faiz elde ederler. Bunları dış ekonomilerden ülkemize gönderirler.

Ülkemizdeki yabancı yatırımcılar da elde ettikleri kâr ve faizleri kendi ülkelerine (dış ekonomilere) gönderirler.

Ülkemizin (ekonomimizin) ülke dışında çalışan insanları vardır. Bu çalışanlar, kazançlarının bir bölümünü ülkemize gönderirler. Ülkemizde çalışan yabancı ülkelerin insanları da kazançlarının bir bölümünü kendi ülkelerine gönderirler.

Yukarıda sıralanan 4 eylemin TL cinsinden bir yıllık sonucu artı veya eksi çıkacaktır. Bu sonuç eksi ise buna cari açık denilir.

Ülkemiz (ekonomimiz) cari açığın büyük olduğu (milli gelire oranının büyük olduğu) dönemlerde kriz yaşamıştır. 2010 yılında 50 milyar dolara ulaşan ve 2011 yılında da bu miktarı aşacağı beklenilen cari açık bu nedenle ekonomi gündeminde yer almaktadır.

Toplumun bütününü ilgilendiren bu konu işçileri de fazlasıyla ilgilendirmektedir. Vergi sistemindeki oran-dilim uyumsuzluğu nedeniyle sabit gelirli olmaktan çıkıp, azalan gelirli haline gelen işçiler, cari açığın kapatılması için alınacak tedbirlerin kendilerine yeni vergiler, zamlar ve enflasyon şeklinde yansımasından haklı olarak endişe etmektedirler.

Cari açıktan korkmayanlar;

- Tasarruf düzeyimiz düşük, ekonomik büyümenin devam etmesini istiyorsak (enerji ithalatı talebimiz arttığı ki artıyor ve 2009 krizinde azalan ithal girdi ve yarımamul stokların artırılması yaklaşımı devam ettiği sürece) cari açığın büyümesini de göze almalıyız,
- Cari açık, finanse edildiği sürece yani ülkeye cari açığı aşan miktarda (portföy yatırımları, borçlanma, mevduat hareketleri yoluyla) döviz girişi olduğu sürece endişeye gerek yok,
- Çünkü kamu maliyesi sağlam, dış borcun önemli bir kısmı özel sektöre ait, cari açığı çoğaltan özel sektör, diyorlar.

Hükümet; cari açığı görmezden gelmiyor ve önemsemiyormuş gibi de yapmıyor. Zorunlu karşılıkların artırılarak bankaların kredi artışını sınırlama yoluna gidildi ama sonuç alınamadı. Cari açık büyüyor. Yıl sonunda (2011) 80 milyar dolara ulaşacağını düşünenler var.

Cari açık ile mücadelede;

- Tasarruf mevduatı kavramını genişleterek, sigorta primlerini artırmak ve bankaların kredi verme imkanlarını kısmaya devam etmek,
- Yüksek iç talep artışın durdurmak, yani tüketim ve yatırım harcamalarını düşürmek. Bu amaçla da vergileri artırmak ve satın alma gücünü azaltmak için mal ve hizmet fiyatlarında artışa izin vermek,
- Katma değeri yüksek ihracatı artırmak,
- ve nihayet yüksek faiz, düşük kur politikasından vazgeçerek, TL'nin değerini düşürmek ve faiz indirimine gitmek. Önerileri yer alıyor.

Görüldüğü gibi bu önerilerin hangisine baksanız işçiler bakımından haklı endişeler ortaya çıkıyor.

Ümidimiz katma değeri yüksek iç reel üretimin artırılması, bu yolla bir yandan istihdamın artması sağlanırken diğer yandan da ithalatın azaltılarak iç üretime ve endüstriyel yatırımcı yabancı sermayeye dayalı büyümenin sürdürülmesidir.



Sürekli İş Göremezlik Geliri

Barış İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
barisiyiaydin@turkis.org.tr

Günümüzde yaygınlaşan özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de işçileri sağlıksız ve güvencesiz ortamlarda çalışmaya mecbur bırakmaktadır. Ülkedeki işsiz sayısının yüksek olması, çalışanları yokluk ve iş kazası arasında tercih yapmaya zorlamaktadır. Sonuç olarak çalışanlar insan onuruna yakışmayan bir biçimde, işletme belgesi olmayan, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yerine getirilmediği ortamlarda çalışarak geçimlerini sağlamaktadır. Bu tür sağlıksız ortamlarda ölüm, sakat kalma ve meslek hastalıklarına yakalanma riski çok daha ciddi boyutlara ulaşmaktadır.

Küreselleşmeyle beraber ülkeler arasındaki ticari sınırların ortadan kalkması, işletmelerin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde rekabet içinde olmalarına neden olmuştur. İşletmeler bu rekabet ortamı içerisinde kalıcı olabilmek için her alanda maliyetlerin düşürülmesini temel hedef haline getirmiş ve ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerini düşürmüşlerdir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine göre Türkiye'de 2009 yılında toplam 64.316 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazalara bağlı olarak 1.171 kişi hayatını kaybetmiştir.

2011 Şubat ayında açıklanan verilere göre ülkemizde 22 milyon 805 bin kişi istihdam edilmekte ve bunun 9.970.036 kişisi zorunlu sigortalı olarak çalışmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalığı istatistikleri sadece zorunlu sigortalı çalışanların geçirdikleri kazaları dikkate aldığından açıklanan veriler gerçek rakamlardan çok uzaktır. Araştırmalar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kayıt dışı sektörde ihmal edildiğini ve buna bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıkları ile en çok bu işyerlerinde çalışanların karşılaştığını göstermektedir. Kayıt dışı sektörde meydana gelen iş kazalarını da açıklanan veriler ile birlikte düşündüğümüzde ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ciddi sıkıntıların olduğunu görmekteyiz.

Önemli bir diğer konu meydana gelen iş kazaları ya da meslek hastalıkları nedeniyle meslekte kazanma gücünü kaybeden ve bu nedenle sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalıların sayısıdır. Şubat 2011 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan istatistiklere göre 2010 yılında toplam 2.085 kişi ve 2011 yılının Ocak-Şubat aylarında da 382 kişiye sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış ve bu geliri alanların sayısı toplam 58.525'e ulaşmıştır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı bu tür olaylar karşısında fizyolojik ya da psikolojik kayba uğrayan işçilere geçici olarak gelir temin etmek değil söz konusu önlemleri alarak riskleri en aza indirmektir. Ancak risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde geliri geçici ya da sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları ile destek sağlayan, yani gelirden yoksun kalmış insanların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını başkalarının lütuf ve yardımlarına gerek kalmaksızın karşılamakta sosyal güvenlik sistemlerinin görevidir.

Bu çalışmamızda iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünü kaybederek gelirden yoksun kalan sigortalılara ödenen sürekli iş göremezlik geliri ve hak kazanma koşullarını anlatacağız.

Sürekli İş Göremezlik Geliri

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünde meydana gelen kayıp nedeniyle ortaya çıkacak gelir kaybını en aza indirmek amacıyla, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası tarafından ödenen parasal bir yardımdır.

Ancak gereken tedavinin yapılmasına rağmen, meslekte kazanma gücünü yüzde 10 ve daha fazla oranda kaybederek sürekli iş göremez duruma düşen sigortalıya bu özrün devam ettiği süre içinde sürekli iş göremezlik geliri ödenir. Sürekli iş göremezlik hali 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 19'ncu maddesinde tanımlanmıştır.

"İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden kurum sağlık kurulunca meslekte kazanma gücü en az yüzde 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır."

Kanun metninden de anlaşılacağı gibi sürekli iş göremezlik geliri alabilmek için sigortalının bedenen veya psikolojik olarak uğradığı özrün iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ortaya çıkmış olması gerekmektedir. Meydana gelen özrün sigortalının meslekte kazanma gücünü en az yüzde 10 oranında azalttığını Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hastanelerin tespit etmesi ve ilgili raporun Kurum Sağlık Kurulu tarafından onaylanması gerekir. Sigortalının sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanabilmesi için çalıştığı işten ayrılması, işyerini kapatması ya da devretmesi şartı aranmaz. Sıklıkla karıştırılan malullük aylığı ve sürekli iş göremezlik geliri birbirinden tamamen farklı gelirlerdir. Sigortalılarda, malullük aylığını hak edebilmek için en az on yıldan beri sigortalı olması, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartı aranır. Ayrıca sigortalı malullük aylığına hak kazanabilmek için sürekli iş göremezlik gelirinden farklı olarak işinden ayrılması ya da işyerini kapatması gerekmektedir.

Meslekte Kazanma Gücü

Meslekte kazanma gücü "herhangi bir sebeple ortaya çıkan fiziksel ya da zihinsel bozukluğun kişinin kendi mesleğinde gelir getirici faaliyette bulunmasını süreklilik taşıyan bir şekilde engellemesi veya sınırlamasıdır."[1] Meslekte kazanma gücünün kaybı kavramında kişinin mesleği dikkate alınır. "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği Eki (Ek-3) B Cetvelinde kayıtlı meslekten birden fazlasını yapmakta olan sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı yönünden sürekli iş göremezlik durumuna girmesi halinde, sürekli iş göremezlik derecesinin en yükseğine karşılık gelen meslek "mesleği" olarak kabul edilmiştir."[1] "Burada önemli olan nokta iş kazasına maruz kaldığı veya meslek hastalığına yakalandığı sırada icra etmekte olduğu mesleğinde kazanma gücünü yitirmesidir. Mesleğinde yüzde 10'dan az olmayacak derecede kazanma gücünü yitirmiş bir sigortalı, başka bir meslekte kazanma gücüne sahip ise, yine iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından, sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır."[2] Örneğin sol elinin işaret parmağı kesik olan bir öğretmen meslekte kazanma gücünü yitirmez, ancak aynı kişi öğretmenliğin yanı sıra terzilik mesleğini de icra ediyorsa bu kaza terzilik mesleğinde kazanma gücünü ciddi anlamda kayba uğratır.

Sürekli iş göremezlik geliri meslekte kazanma gücü kayıp oranına göre değişiklik göstermektedir. Sigortalının meslekte kazanma gücünün yüzde 100'ünü kaybetmesi sürekli tam iş göremezlik, yüzde 10 ile yüzde 99,99'u arasında bir oran ile kaybetmesi sürekli kısmi iş göremezlik hali olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede özre uğramışsa hesaplanacak sürekli iş göremezlik geliri farklıdır. Yani sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasında sigortalının meslekte kazanma gücünü yitirme oranı bağlanacak olan gelire etki etmektedir.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, iş yerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz. Sigortalı emeklilik veya başka bir nedenle işyerinden ayrıldıktan sonra eski işyerinde çalışırken geçirdiği iş kazasının sebep olacağı özürler ya da meslek hastalığı sebebiyle sürekli iş göremez hale gelebilir. Böyle bir durumun oluşması halinde eski işyeri kapanmış dahi olsa sigortalı elindeki rapor ve belgelerle sosyal güvenlik kurumuna yazılı olarak başvurup sürekli iş göremezlik halinin tespit edilmesini isteme hakkına sahiptir.

Sürekli iş göremezlik geliri meslekte kazanma gücünde iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meydana gelen kayıp oranına göre belirlenir. Sürekli iş göremez duruma düşen sigortalının, başka birinin bakımına muhtaç olduğunun tespit edilmesi halinde prime esas kazançları dikkate alınarak belirlenen kazancının tamamı sürekli iş göremezlik geliri olarak bağlanır. Ancak bu durumdaki sigortalılara bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinin miktarı, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası yasasına göre belirlenecek

prime esas kazanç alt sınırının aylık tutarının yüzde 85'inden az olamaz. (2011 Temmuz-Aralık dönemi için 711,875 TL)

İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde sigortalı başka birinin bakımına muhtaç olmamış ancak meslekte kazanma gücünün yüzde 100'ünü kaybetmiş ise sigortalıya sürekli tam iş göremezlik geliri bağlanır. Bu gelir prime esas kazançların yüzde 70'i kadardır. Eğer sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünü yüzde 10 ile yüzde 99.99 oranında kaybederse sürekli kısmi iş göremezlik geliri bağlanır. Bu gelir prime esas kazançların yüzde 70'inin üzerinden iş göremezlik derecesi oranında bağlanır. Örneğin prime esas kazançları ortalaması 1000 lira olan sigortalının yapılan tetkikler neticesinde iş göremezlik derecesi yüzde 30 tespit edilmişse gelirin yüzde 70'i olan 700 liranın yüzde 30'u olan 210 lira sürekli kısmi iş göremezlik geliri olarak bağlanır. Hesaplanan bu gelir her yılın Ocak ve Temmuz aylarında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan tüketici fiyat indeksindeki değişim oranı kadar arttırılır.

Birden Çok İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hali

Sürekli iş göremezlik geliri almakta olan sigortalı kanunen çalışma hakkına sahiptir. Bu sigortalı gelir alırken başka bir iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalabilir. Bu durumda meydana gelen özürlerin bütünü göz önünde tutulur. Ancak her iki olayda meydana gelen iş göremezlik derecesi toplanarak bir oran belirlenmez. Her iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu oluşan özürlülük hallerinin bütünü dikkate alınarak "Balthazard Formulü" ile belirlenir. Sürekli iş göremezlik geliri almaktayken elde ettiği prime esas kazancı üzerinden yeni sürekli iş göremezlik geliri hesaplanır. Ancak sigortalının bu dönemde elde ettiği kazanç düşük olabilir ve yeni bağlanacak sürekli iş göremezlik geliri ilk bağlanan gelire göre düşük belirlenebilir. Bu durumda sigortalı yüksek olan önceki gelirini almaya devam eder.

Daha önce iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren ancak meslekte kazanma gücü kayıp oranı yüzde 10'nun altında olduğu için sürekli iş göremezlik geliri bağlanmayan sigortalının, sonradan geçirdiği iş kazası ve meslek hastalığı ile özürlülük halinin yüzde 10'nun üzerine çıkması durumunda sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. Yani meydana gelen olayın farklı işyerlerinde meydana gelmesi sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmasına engel değildir.

Aylıkların Birleştirilmesi

"Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır."

Kanun metninden anlaşıldığı gibi sigortalı sürekli iş göremezlik geliri alırken aynı anda yasada belirlenen şartları yerine getirmesi halinde malullük, yaşlılık,ölüm veya vazife malullüğü aylığı da alabilmektedir. Ancak hak ettiği aylık ya da gelirden yüksek olanın tamamı, düşük olanın ise yarısı ödenir.

"Örneğin geçirdiği iş kazası neticesinde meslekte kazanma gücünü yüzde 65 oranında kaybettiği tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirinin hak ettiği gibi, 10 yıllık sigortalılık süresini tamamlamış ve 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi de ödemişse malullük aylığına da hak kazanacaktır. Hesaplanan aylık sürekli iş göremezlik gelirinin 910 lira, malullük aylığının ise 1400 lira olduğunu varsayarsa, sigortalıya gelirinin yarısı olan 455 lira, malullük aylığının ise tamamı olmak üzere toplam, 1400+455=1855 lira aylık gelir bağlanacaktır."[3]

Bilindiği üzere Ekim 2010 tarihinde yürürlüğe giren sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası mevzuatı ile birlikte aylıkların birleştirilmesi hususunda bazı değişiklikler oldu. Farklı sigortalılık durumlarından dolayı sigortalılar artık aylıklarını kesinti olmadan olacaklardır.

Bağ-Kur yasasına göre yaşlılık aylığı alan bir sigortalı Ekim 2010 tarihinden sonra SSK kapsamında işçi olarak çalışmaya başladığı işyerinde iş kazası geçirerek meslekte kazanma gücünü en az kanunda belirtilen oranlarda kaybetmesi halinde sürekli iş göremezlik gelirine de hak kazanabilir. Sigortalılık durumu farklılık gösterdiği için her iki aylığı kesinti olmadan alır.

Ancak SSK'dan yaşlılık aylığı alan sigortalı Ekim 2010 tarihinden sonra iş kazası geçirirse aynı sigorta kolundan olması nedeniyle yüksek olan aylığın tamamını düşük olanın yarısını alır. Bu düzenlemede esas alınan çalışanın sigortalılık durumudur.

Notlar

1 Kerimoğlu, 2004: 15

2 Tozan, 2010: 124

3 Okur, 2009: 351

4 Tozan, 2010: 139

Kaynakça

1) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit Yönetmeliği.

2) Kerimoglu, H. K., (2004), Sosyal Sigortalar Açısından Maluliyet Sigortası, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

3) Okur, A. R.; Güzel, A. ve Canikliogiu, N., (2009), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, Istanbul.

4) Tozan, C., (2010), İş Kazaları Ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara.

VI. Ulusal İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

Kongre, TMMOB tarafından 21-23 Nisan 2011 tarihlerinde Adana Çukurova Üniversitesi nde düzenlendi. Kongre, ÇSGB, MMO, TTB, TÜRK-İŞ, DİSK, TİSK, MESS, Limter-İş, üniversiteler, meslek örgütleri, kamu ve özel kurum ve kuruluşları, mühendisler, doktorlar, işçiler, hemşireler, sağlık personeli, teknik personel, meslek yüksekokulu ve mühendislik öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirildi.

Kongre sonuç bildirgesinde öne çıkan maddeler aşağıdaki gibidir:

- Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların haklarını korumak ve geliştirmek amacını temel ilke edinirken, 4857 sayılı İş Yasası ve sonrasında yapılan bütün düzenlemeler işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa ve diğer düzenlemeler yerine konunun taraflarının katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, ekseni "insan" olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- İSG hizmetleri bütün işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. Başta KOBİ'ler olmak üzere 50'den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği mühendisi istihdam edilmesi ve İSG Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır.
- İSG Kurullarının işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır. Kurullar, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurullara dönüştürülmelidir.
- Eğitim ve öğretim müfredatı, ortaöğrenimden başlanarak İSG konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG kürsüleri kurulmalı, tüm çalışanlar hak ve sorumlulukları konusunda sürekli olarak bilinçlendirilmelidir.
- Çalışanlar ile işverenler arasında İSG duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal işçi sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
- SGK tarafından yayımlanan İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, özellikle tespit edilen meslek hastalığı sayısı gerçekleri yansıtmaktan çok uzaktadır. Meslek Hastalıkları hastanesi sayısının artırılması, hekim, işçi eğitimi dahil, meslek hastalıklarının tespitine yönelik çalışmalar ivedilikle yapılmalıdır.
- Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocuk işçiler rehabilite edilerek, eğitime yönlendirilmelidir.
- Ucuz işgücü olarak görülen kadın ve emeğine yönelik tüm olumsuz uygulamalar kaldırılarak eşit işe eşit ücret sağlanmalıdır.
- Ülkemizde her konuda olduğu gibi İSG konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplanamamaktadır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
- İSG konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak için, bilimsel araştırma yapacak araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.
- İSG önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalıdır. İSG'nin en önemli bileşeni olan "ergonomi" sadece İSG alanında değil, her insanın yaşam felsefesi olmalı ve bir devlet politikası haline getirilmelidir.
- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucu donanımları İSG standart ve mevzuatına uygun olarak üretilmeli ve temin edilmelidir. Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda meslek örgütleri, TSE ve ilgili Bakanlıklar kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
- Koruyucu sağlık hizmetleri yerine tedavi edici sağlık hizmetlerinin öncelik verildiği uygulamalar ve aile hekimliği uygulamalarından vazgeçilmelidir. Sağlık ocakları kapatılmayarak koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.

Yeni Çıkan Mevzuat

- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik - 30 Nisan 2011
- Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik - 24 Nisan 2011
- Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik - 06 Nisan 2011
- Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik - 22 Ocak 2011

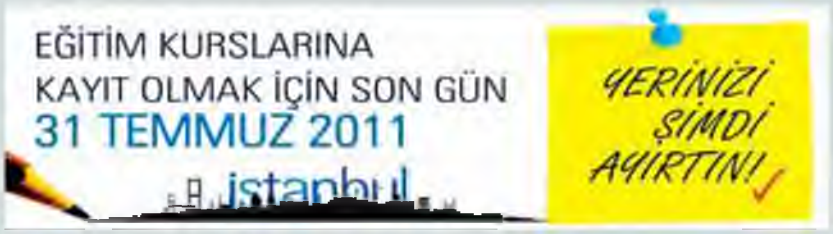
Gökhan EROL
gokhanerol@turkis.org.tr

19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

11–15 Eylül 2011, İstanbul - http://safety2011turkey.org

19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında DGUV, INRS, ISSA, HASUDER, İSGÜM, EMCONET ve IFA gibi dünyanın önde gelen iş sağlığı ve güvenliği kuruluşları tarafından eğitim kursları düzenlenecek. Kayıt işlemlerinizi gerçekleştirirken eğitim kursları ile ilgili alanları doldurmayı unutmayınız.

Kayıt için: http://www.safety-2011turkey.org/index.php/tr/genel-bilgi/kayt



Dünya Kongresi ile eş zamanlı olarak bir de, Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Fuarı yapılacak. Haliç Kongre Merkezinde oluşturulacak yaklaşık 4500 m²'lik stant alanında iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili tüm kurum ve kuruluşlar hizmet ve ürünlerini sergileyebilecek. Fuar ile ilgili detaylara http://exhibitionsafety2011turkey.org/home-tr-TR adresinden ulaşılabilir.

İSGİP Projesi

"Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (ISGIP)" kapsamında iş sağlığı alanında çalışanlar için ücretsiz olarak düzenlenen İşyerlerinde Sağlık Gözetimi Eğitimleri'nin Ankara ayağı tamamlandı. Toplam 180 katılımcının yararlanarak katılım belgelerini aldığı eğitimlerde, sağlık gözetim stratejilerine ve başlıca meslek hastalıklarına yer verildi. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin yasal düzenlemeler, işyeri ortam risk faktörleri, risk değerlendirmesi ve yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, iş sağlığı çalışanlarının görev yetki ve sorumlulukları ve iş kazaları gibi konular da eğitim başlıkları arasında yer aldı.

İkinci eğitimler, 4-10 Temmuz 2011 tarihleri arasında Zonguldak'ta gerçekleştirilecek. Zonguldak eğitimlerinin ardından 7 ilde daha eğitimlerin yapılması planlanıyor.

Ayrıntılı bilgi www.isgip.org internet sitesinden edinilebilir.

Aralık ayına kadar devam edecek ve ücretsiz verilecek olan eğitimlerin verileceği tarih aralıkları ve şehirler şöyle:

04-10 Temmuz 2011	Zonguldak
19-25 Eylül 2011	İstanbul
26 Eylül – 02 Ekim 2011	Denizli
17-23 Ekim 2011	Eskişehir
14-20 Kasım 2011	Afyonkarahisar
21-27 Kasım 2011	Bursa
28 Kasım – 04 Aralık 2011	Kütahya
05-11 Aralık 2011	Kocaeli

Bilgi ve Kayıt İçin: http://www.isgip.org/site/?p=3144

İtalyanlar Nükleer Enerjiye "Hayır" Dedi

İtalya, Anayasa Mahkemesi'nin verdiği karar doğrultusunda, nükleer enerji başta olmak üzere bir dizi konuda, 12 ve 13 Haziran 2011 tarihlerinde referanduma gitti.

1986 yılındaki Çernobil faciasından sonra İtalya'da yapılan referandumda, İtalyanlar nükleer enerjiye izin vermemişti. Japonya'da mart ayındaki deprem ve tsunami felaketi sonrasında Fukuşima Nükleer Santralındaki sızıntı, İtalyanları bir hayli endişelendirdi. İtalya, G8 ülkeleri arasında bugün nükleer enerjiye sahip olmayan tek ülke.

Halk oylamasında, üç numaralı konu başlığı olan "nükleer enerji santrali olmadan bu şekilde devam edilsin mi" sorusuna oylamaya katılan seçmenlerin yüzde 95'i "evet" dedi. Bu sonuçla İtalya, nükleer enerjiye hayır diyen üçüncü G-8 ülkesi oldu.



Çocuklar Unutuldu mu?

Gökhan EROL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
gokhanerol@turkis.org.tr

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2002 yılından bu yana 12 Haziran'ı "Dünya Çocuk İşçiliğine Karşı Mücadele" günü olarak benimsedi. 12 Haziran'da, dünya genelinde etkinlikler düzenlenerek hem toplumun, hem de siyasilerin bu konuda farkındalığını artırmak ve çocuk işçiliğinin önlenmesi için çözümlerin geliştirilmesi hedefleniyor.

Bu yıl "12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü", Türkiye'nin demokrasi ve özgürlük adına sandık başına gittiği gün ile çakıştı. Bu tesadüf nedeniyle bu yıl çocuklar yeterince ilgi görmedi. Fakat ILO konuya dikkat çekebilmek adına yeni bir rapor yayımladı. *ILO, Children in Hazardous Work: What We Know, What We Need to Do* (Tehlikeli İşlerde Çalışan Çocuklar: Ne Kadarını Biliyoruz, Ne Yapmalıyız) başlığını taşıyan rapor ile çok sayıda çocuğun halen tehlikeli işlerde çalıştığına dikkati çekmek ve bu sorunun çözümü için çeşitli yöntemler geliştiren organizasyon ve bireyleri tanıtmayı amaçladığının altını çizmektedir.

ILO bu yıl sağlıklı gelişim, cinsel istismar, asker çocuklar ve çocuk kaçakçılığı açılarından tehlikeli işlerde çocuk emeği kullanılması ile mücadeleyi ön plana çıkarıyor. ILO verilerine göre dünya genelinde 215 milyon çalışan çocuk var ve takriben yarısından fazlası *(yüzde 53'ü, 115 milyon çocuk)* bu tür tehlikeli işlerde çalışıyor-çalıştırılıyor. Tahminlere göre, 2004 yılına göre bu sayı ancak 7 milyon kişi azaldı. Bu azalma 5-14 yaş arasındaki çocuklarda ve kız çocuklarında gerçekleşti. Buna karşılık, aynı zaman diliminde, 15-17 yaş arasındaki gençlerde çalışan sayısı yüzde 20 artışla, 52 milyondan 62 milyona çıktı.

Dünyanın ilgisinin çocuk yaşta çalıştırılan kız çocuklarının içinde bulundukları kötü duruma yoğun-

Tablo 1 - Çocuk İşçiliği (2004 ve 2008)							
	Top. Çocuk Sayısı	İstihdamı Çocuk		Çocuk İşçiliği		Tehlikeli İşlerde Çalışan	
		('000)	%	('000)	%	('000)	%
5–17 yaş çocuk							
2004	1 566 300	322 729	20,6	222 294	14,2	128 381	8,2
2008	1 586 288	305 669	19,3	215 269	13,6	115 314	7,3
Boys							
2004	804 000	171 150	21,3	119 575	14,9	74 414	9,3
2008	819 891	175 777	21,4	127 761	15,6	74 019	9
Girls							
2004	762 300	151 579	19,9	102 720	13,5	53 966	7,1
2008	766 397	129 892	16,9	87 508	11,4	41 296	5,4
5–14 yaş çocuk							
2004	1 206 500	196 047	16,2	170 383	14,1	76 470	6,3
2008	1 216 854	176 452	14,5	152 850	12,6	52 895	4,3
15–17 yaş çocuk							
2004	359 800	126 682	35,2	51 911	14,4	51 911	14,4
2008	369 433	129 217	35	62 419	16,9	62 419	16,9

Kaynak: IPEC (Cenova, ILO, 2008)

laşmış olması nedeniyle bu yaşlardaki erkek çocuklarının çalıştırılmasının daha yaygın olduğuna işaret edilen raporda, 5-12 yaşları arasındaki çocukların çalıştırılmasında ise büyük bir düşüşün görüldüğünü kaydetti. Ancak çocuk işçiliğinin 2010 sonundaki durumunu daha bilmiyoruz. 2008 krizinin bu azalma eğilimini durdurmuş, hatta tersi yöne çevirmiş olması akılda kalması gereken bir ayrıntı olabilir.

115 milyon çocuğun (2008 tahminleri, Tablo 1) 53 milyonu 5-14 yaş arasında. Çocuklar için tehlikeli işler madencilik, tarım, inşaat, bazı sanayi dalları, bar-otel-lokanta hizmetleri ve ev hizmetlerinde yoğunlaşıyor. ILO, yılda takriben 22 bin çocuğun günümüz dünyasında iş kazalarında öldüğünü tahmin ediyor. Bu sayıya sakat kalanlar veya hasta olanlar dahil olmadı gibi ILO, çocukların yetişkinlere nazaran iş kazalarına daha çok maruz kaldıklarının altını çiziyor.

Tehlikeli işlerde çalışan çocukların dünyadaki coğrafi dağılımı bölgeden bölgeye değişiyor. Raporda yoğunlaşmanın Asya-Pasifik'te olduğunu görüyoruz ancak bölgede bulunan çocuk sayısını tehlikeli işlerde çalışan çocukların sayısına oranladığımızda oklar Sahra-altı Afrika'yı gösteriyor.

Tehlikeli işlerde çalışan çocukların sektörlere göre dağılımına baktığımızda, yoğunluk tarım alanında.

Tablo 2 - Tehlikeli İşlerde Çalışan Çocukların Bölgesel Dağılımı (5-17 Yaş)			
	Top. Çocuk Sayısı	Tehlikeli İşlerde Çalışan	Vaka Oranı
	('000)	('000)	%
Dünya	1 586 288	115 314	7,3
Asya-Pasifik	853 895	48 164	5,6
Latin Amerika ve Karayipler	141 043	9 436	6,7
Sahra-altı Afrika	257 108	38 736	15,1
Diğer	334 242	18 978	5,7

Kaynak: IPEC (Cenova, ILO, 2008)

Tarım; balıkçılık, ormancılık, hayvancılık ve su ürünleri yetiştiriciliğine ek olarak geçimlik ve ticari tarım faaliyetlerini kapsıyor. Tehlikeli işlerde çalışan 5-17 yaş arasındaki çocukların yüzde 59'u tarım, yüzde 30 hizmet ve yüzde 11'i sanayi sektöründe çalıştırılıyor. Erkek çocukları genellikle tarım ve sanayide çalıştırılırken, kız çocukları hizmet sektöründe çalıştırılıyor.

Tehlikeli işlerde çalışan çocukların büyük bölümü ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor. Çocukların, yaklaşık üçte ikisi ücretsiz aile işçisiyken; diğer üçte birin yüzde 28'i ücretli işçi, yüzde 7'si ise kendi işinde çalışıyor. Çocukların aldıkları ücret aynı işte çalışan yetişkinlerden daha düşük olduğu gibi, çok büyük çoğunluğu herhangi bir yasal korumadan yararlanmıyor.

Raporda tehlikeli işlerde çalıştırılan 115 milyon çocuk için mücadelede üç başlık öneriliyor:

1. Küçük yaştaki çocukların tehlikeli işlerde çalıştırılmasının engellenmesi/önlenmesi
2. Yaşça daha büyük çocukların işyerlerinde korunması
3. Yasal çerçevenin güçlendirilmesi

Türkiye'de Çocuk İşgücü

ILO, Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) desteğiyle Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Ekim-Aralık 2006 ayları arasında gerçekleştirilen "Çocuk İşgücü Anketi" (Tablo 3) sonuçları Nisan 2007 ayı sonunda açıklandı. 6-17 yas grubundaki 16.264.000 çocuktan 958 bin çocuk çalışma yasamı içinde yer alıyor. Bu verilere göre 1994 yılında 6-17 yas grubunun yüzde 15,2'si çalışırken, 1999'da bu oran yüzde 10,3'e, 2006'da ise yüzde 5,9'a gerilemiş durumda. 1994-2006 arasında elde edilen bu ilerleme nedeniyle, 2006'da ILO Türkiye'yi dünyada çocuk işçiliğiyle mücadelede başarı sağlayan üç ülkeden biri seçti.

6-14 yas grubuna bakıldığında 12.478.000 çocuktan 320 bin çocuğun çalıştığı görülüyor. Bu veriler Ekim 1999 verileriyle karsılaştırıldığında çalışan çocuk/çağ nüfusu oranının yüzde 5,1'den yüzde 2,6'ya gerilediğini gösteriyor.

Anket sonuçlarına göre sektörler itibarıyla çalışan çocuk sayılarının dağılımı ise tarımda yüzde 41, sanayide yüzde 28, ticarette yüzde 22 ve hizmet sektöründe ise yüzde 9 olarak gerçekleşiyor. Bu verilerin kayıtdışı istihdam nedeniyle gerçeği ne ölçüde yansıttığını bilmiyoruz elbette.

6-17 yaş grubundaki çocukların yüzde 5,9'u ekonomik işlerde çalışırken, yüzde 43,1'i ev işlerinde çalışıyor, yüzde 51'i ise hiçbir işte çalışmıyor.

Ev işlerinde ailesine yardımcı olduğunu ifade eden 7 milyon 4 bin çocuğun, yüzde 61,2'sini kız çocukları oluşturuyor (4 milyon 289 bin kişi).

Okula devam eden çocukların yüzde 42,8'i ev işlerine yardımcı olurken, okula devam etmeyen çocukların yüzde 44,4'ü ev işlerine yardımcı oluyor.

Tablo 3 - Çocuk İşgücü Temel Göstergeleri, (Bin kişi)

	Ekim 1994	Ekim 1999	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)
Kurumsal olmayan sivil nüfus	59 736	65 422	72 957
0-5 yaş grubundaki nüfus	8 469	7 930	8 479
6-17 yaş grubundaki nüfus	14 968	15 821	16 264
İstihdam (6 ve daha yukarı yaş)	20 984	22 124	22 963
İstihdam (6-17 yaş)	2 269	1 630	958
İstihdam oranı (6-17 yaş)	15,2	10,3	5,9
Kent	611	478	457
Kır	1 659	1 151	502
Erkek	1 372	955	632
Kadın	898	675	326
Tarım	1 510	990	392
Tarım-dışı	759	640	566
Ücretli veya yevmiyeli	648	617	513
Kendi hesabına veya işveren	52	28	26
Ücretsiz aile işçisi	1 570	985	420

Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı

Hakan SÜKUN

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı
intdept@turkis.org.tr

Geçen sene Haziran ayında yapılan 99. ILO Konferansında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin İnsan Onuruna Yakışır İş konusu ile ilgili birinci müzakere gerçekleştirilmişti. Müzakere'nin temelini ILO Ofisi tarafından derlenerek üye ülkelerin önerileri sonucu hazırlanan Sözleşme ve Tavsiye'yi içeren taslak metinler oluşturmuştu. Müzakere süresince taslak metinler görüşülmüş ve tarafların talepleri ve önerileri üzerine gerekli değişiklikler yapılmıştı.

Taslak metinler bu sene Haziran ayında düzenlenen 100. ILO Konferansında yoğun görüşme ve tartışmaların ardından sözleşme ve tavsiye kararı olarak nihai şeklini aldı. Böylece Cenevre'de yapılan 100. Uluslararası Çalışma Konferansı dünya genelinde sayıları 53-100 milyon arasında olduğu tahmin edilen ev hizmetleri çalışanlarını çalışma standartları güvencesi altına almış oldu.

Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi 16 Haziran 2011 Perşembe günü hükümet, işçi ve işveren delegelerinin katıldığı oylama sonucu 189. ILO Sözleşmesi olarak kabul edildi. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Tavsiye Kararı ise Uluslararası Çalışma Örgütünün kuruluş yılı olan 1919'dan bu yana kabul ettiği 201. Tavsiye Kararı.

189 sayılı Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi, bu sözleşmeyi onaylayan üye ülkeler için uluslararası düzeyde bağlayıcı bir akit, tavsiye kararı ise sözleşmenin uygulanmasına dair ayrıntılı bir rehber niteliğinde. 189 sayılı sözleşme iki üye ülkenin onayından sonra yürürlüğe girecek.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 117 ülkeden gelen ulusal anket sonuçları ve nüfus sayımları dikkate alınarak yapılan hesaplamalar neticesince dünya genelinde yaklaşık 53 milyon ev hizmeti çalışanı olduğu belirtilmekte. Fakat uzmanlar söz konusu istihdam biçiminin genelde kayıt dışı gerçekleştirildiğini dikkate alarak sayının 100 milyona kadar çıkabileceğini tahmin etmekteler. Gelişmekte olan ülkelerde ücretli istihdamın yüzde 4-yüzde 12'sini ev hizmeti çalışanları oluşturmakta. Bu çalışanların yüzde 83'ü kadın ve göçmen işçiler.

189 Sayılı Yeni Sözleşme

*189 sayılı yeni sözleşmeye göre "ev hizmetlerinde çalışma" terimi, bir veya birkaç evde istihdam ilişkisi içinde icra edilen çalışmayı ve ücret karşılığında ev işi ile iştigal eden bir kimseyi ifade etmekte. Ev hizmetlerini meslek temelinde değil de, ara sıra veya düzensiz olarak icra edenler ev hizmeti çalışanı olarak kabul edilmemekte. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler ev hizmetlerinde çalışanların temel insan haklarını etkin bir biçimde korumaya yönelik tedbirler alacak. Bu bağlamda ev hizmetleri çalışanlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları etkin bir şekilde tanınacak, cebri veya zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, iş ve meslekte ayrımcılık ortadan kaldırılacak.

*Her bir Üye Ülke, Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) ve Çocuk İşçiliğini En Kötü Biçimleri Sözleşmesindeki (1999) hükümlere istinaden ev hizmetleri çalışanları için asgari bir yaş belirleyecek. Belirlenen bu yaş, ulusal yasalarca öngörülen ve genel olarak tüm çalışanlara uygulanan asgari yaştan düşük olamayacak. En önemlisi, 18 yaşın altında ve asgari çalışma yaşının üzerinde olan ev hizmeti çalışanlarının icra ettikleri işin eğitimlerini engellememesi veya eğitimlerine mani olmaması teminat altına alınacak.

*Diğer tüm ücretli çalışanlar gibi ev hizmetleri çalışanları da adil istihdam ve çalışma şartlarından yararlanacak ve eğer çalıştığı evde yaşıyorsa özel hayata saygı gösterilecek. Ayrıca her türlü istismar ve tacizden etkin bir şekilde korunmaları için her bir Üye Ülke gerekli tedbirleri alacak.

*Ev hizmetlerinde çalışanlara çalışma şartları ve koşulları ile ilgili hususlarda açık ve kolayca anlayabilecekleri şekilde bilgi verilecek.

*189 sayılı sözleşmenin tüm maddeleri göçmen işçiler için de uygulanabilir olacak. Ev hizmetleri çalışanları çalıştığı evde ikamet edip etmeyeceği hususunda işvereni ile serbestçe müzakere edebilecek, günlük istirahat, haftalık dinlenme veya yıllık izin sürelerinde evde kalıp kalmama veya işverenle olup olmama konusunda zorlanmayacak ve seyahat ve kimlik belgelerini yanında tutma hakkına sahip olacak.

*Her bir Üye Ülke, ev hizmetlerinde çalışanların normal çalışma saatleri, fazla mesai, günlük dinlenme süreleri, hafta tatili ve yıllık ücretli izin haklarından diğer ücretli çalışanlar gibi eşit şekilde yaralanabilmeleri için gerekli tedbirleri alacak. Haftalık dinlenme süresi aralıksız en az 24 saat olacak.

*Ev hizmetlerinde çalışanların işverenin olası çağrılarına cevap verecekleri ve işverenin emrinde olacakları ve bu nedenle zamanlarını istedikleri gibi harcayamayacaklarından ötürü bu süreler çalışma saatlerinden sayılacak ve ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da ulusal uygulamalarla düzenlenecek.

*Her bir Üye Ülke, asgari ücretin uygulanması durumunda, ev hizmetleri çalışanlarının bu uygulamadan istifade etmeleri ve ücret seviyesinin

cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tespit edilmesi için gerekli tedbirleri alacak.

*Ev hizmetlerinde çalışanların ücretleri, doğrudan kendilerine, en fazla bir ay süreli aralıklarla ödenecek. Söz konusu ödeme ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelere uyumlu biçimde banka havalesi, çek veya posta çeki ile de yapılabilecek.

*Ulusal mevzuat ve düzenlemeler, toplu sözleşmeler veya hakem kararlarıyla ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin sadece sınırlı bir bölümünün ayni yardım olarak ödenmesi mümkün olabilecek. Ancak böyle bir durumda söz konusu ayni yardımın işçinin yararına ve kişisel kullanımına uygun olması ve bu hususta yapılan kesintilerin adil ve makul değerde olması için gerekli tedbirlerin alınması sağlanacak.

*Ev hizmetlerinde çalışmanın özel nitelikleri de dikkate alınmak suretiyle, her bir Üye Ülke, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliğini teminat altına alacak.

*Ev hizmetlerinde çalışanların, işverenle anlaşmazlığa düşmeleri halinde, bu hususta bireysel olarak veya temsilcileri vasıtasıyla yargıya, mahkemelere veya diğer uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına erişimi sağlayabilmeleri için gerekli tedbirler alınacak. İstihdam büroları tarafından işe alınan veya işe yerleştirilen ev hizmetleri çalışanlarının ve özellikle göçmen ev hizmetleri çalışanlarının istismarcı uygulamalardan etkin bir şekilde korunmaları hususunda tedbirler alınacak ve ilgili ev sahibi ile istihdam bürosunun yasal yükümlülükleri belirlenecek.

*İstihdam büroları tarafından alınan ücretlerin ev hizmetleri çalışanlarının maaşlarından kesilmemesi teminat altına alınacak.

201 Sayılı Yeni Tavsiye Kararı

*201 sayılı yeni tavsiye kararına göre ev hizmetleri çalışanları örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarından etkin bir şekilde faydalanacak. Kendi örgütlerini kurma veya tercih ettikleri işçi örgütlerine üye olma ve işçi sendikaları, federasyonları ve konfederasyonlarına katılmalarını engelleyecek yasal veya idari kısıtlamaları belirlenip ortadan kaldırılacak.

*Ev hizmetlerinde çalışanların işverenlerinin de kendi örgütlerini kurma ve özgür iradeleriyle işveren örgütlerine, federasyonlarına ve konfederasyonlarına üye olma hakları teminat altına alınacak.

*İş ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirlerin alınmasında Üye Ülkeler, ev hizmetlerinde çalışanların işe ilişkin tıbbi testlerinde kişisel bilgilerin gizliliği ilkesine saygı gösterecek ve bu testlerle ilgili her türlü ayrımcılığı önleyecek. Hiçbir ev çalışanı HIV/AİDS ya da hamilelik testi yaptırmaya veya söz konusu test sonuçlarını belgelemeye zorlanamayacak.

*Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ve yaşam şartlarının düzenlenmesinde Üye Ülkeler, ev hizmetlerinin bazı türlerindeki çalışma sürelerine ilişkin sınırlamaları da içine alacak şekilde ulusal mevzuat ve düzenlemelerdeki tanımlara uygun olarak 18 yaşın altında ve asgari çalışma yaşının üzerindeki ev hizmetleri çalışanlarının ihtiyaçlarına özel önem gösterecek. Bu gruba giren ev hizmetleri çalışanları için çalışma saatleri sınırlandırılacak ve yeterli dinlenme, eğitim, eğlence ve çalışanın ailesi ile görüşme süreleri teminat altına alınarak gece çalışma yasaklanacak.

*İstihdama ilişkin şartlar yazılı ve kolay anlaşabilir biçimde belirlenecek ve gerektiğinde ev hizmetleri çalışanının çalışma koşullarını anladığından emin olması için uygun yardım sağlanacak. İstihdama ilişkin şartlarda görev tanımı, hastalık izni ve diğer şahsi izinler, fazla mesai ve "hazır ol" ücreti, evde çalışanın hak ettiği diğer nakdi ödemeler, ayni yardımlar ve bunların nakit değeri, sağlanan ikamet yerinin ayrıntıları ve çalışanın ücretinden yapılacak yasal kesintiler açıkça belirtilecektir.

*Yetkili işçi ve işveren örgütlerine ve özellikle de, varsa, ev hizmetlilerini ve bunların işverenlerini temsil eden örgütlere danışmak suretiyle Üye Ülkeler, ev hizmetleri için bir model sözleşmenin oluşturulmasını düşünebilirler.

*Üye Ülkeler ayrıca ev hizmetleri çalışanlarını istismar, şiddet ve tacizden korumak amacıyla şikâyet mekanizması kurmakla yükümlü olacaklar.

*Ev hizmetlerinde çalışanların işverenin olası çağrılarına cevap verecekleri ve işverenin emrinde olacakları ve bu nedenle zamanlarını istedikleri gibi harcayamayacakları süreler ("hazır ol" veya "çağrı süreleri") çalışma saatlerinden sayılacak ve bu süreler ulusal mevzuat ve yönetmeliklerle veya toplu sözleşmelerle düzenlenecek.

*Gece çalışmanın sıkıntıları ve sonuçları da dikkate alınmak suretiyle normal görevlerini gece icra eden ev hizmetlileri için Üye Ülkeler özel tedbirler alacak. Yemek ve ara dinlenmelerine izin verecek şekilde, ev hizmetleri çalışanının çalışma günü sırasında uygun dinlenme sürelerine sahip olabilmesi mümkün kılınacak. Hane halkına tatilde refakat etmek suretiyle ev hizmetlisince harcanan zaman, bu kimsenin yıllık izninin bir parçası olarak sayılmayacak.

*Ücretin bir kısmının ayni yardım olarak ödenmesine ilişkin olarak istisnai bir hüküm getirilecek ise, ev işlerinde çalışanın ve ailesinin geçimi için gerekli olan nakdi ücretin haksız olarak azaltılmaması amacıyla, ayni olarak yapılacak ödeme, ücretin belli bir kısmını geçmeyecek. Bu bağlamda genel tavan belirlenecek. Ayni ödemelerin kamu makamlarınca tespit edilen pazar değeri, maliyet fiyatı veya fiyatları göz önüne alınacak ve bu tür ödemelerin nakit değerleri hesaplanacak. Ev hizmetleri çalışanlarından görev yaptığı evde ikamet etmeleri talep ediliyorsa ev sahibi tarafından temin edilen gıda ve yatacak için ücretten kesinti yapılmayacak.

*Üniforma, alet ve koruyucu donanım gibi işin icrasında doğrudan gerekli olan kalemler ile bu kalemlerin temizlik ve bakımlarına ilişkin olarak ücretten kesinti yapılması yasaklanacak.

*Her bir ödemenin yapılması sırasında ev hizmetlerinde çalışanlara kolayca anlayabilecekleri şekilde yapılan ödeme tutarını, yapılan kesintilerin miktarını ve hangi amaçla yapıldığını gösteren yazılı bir ödeme hesabı verilecek. İstihdamın sona ermesi üzerine, yapılmayan ödemeler süratle yerine getirilecek. İşverenin iflası veya ölümü halinde işçilerin haklarının korunmasına ilişkin olarak ev hizmetlerinde çalışanların şartlarının diğer ücretli çalışanlarla eşit olabilmesi için Üye Ülkeler tedbirler alacak.

*İşveren ev hizmetleri çalışanından evde ikamet etmesini talep ediyorsa uygun şekilde tefriş edilmiş, yeterli kadar havalandırılmış ve anahtarı olan ayrı ve özel bir oda temin edip oda anahtarını ev hizmetlisine verecek. Paylaşılmış veya özel olarak tahsis edilmiş uygun tuvalet ve banyo imkânı sunacak. Ev içindeki mevcut şartlara paralel bir şekilde yeterli aydınlatma ve gerektiğinde, ısıtma ve klima imkânı sağlayacak. İyi kalitede ve yeterli miktarda yemek verecek ve verilen yemekler ilgili ev hizmetlisinin kültürel ve dini ihtiyaçlarına uygun olacak.

*Ciddi bir kötü davranış dışındaki nedenlerle işin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, evde yatılı ev hizmetlisinin yeni bir iş ve ikamet yeri aramasını mümkün kılacak şekilde bu kimseye makul bir ihbar ve izin süresi tanınacak.

*Üye Ülkeler en fazla temsil niteliğine sahip işçi ve işveren örgütleriyle veya mevcut ise ev hizmetleri çalışanlarını ve işverenlerini temsil eden örgütlerle istişarelerde bulunarak ev hizmetleri çalışanlarını iş bağlantılı tehlike ve risklere karşı koruyacaklar. Yaralanma, ölüm ve hastalıkları engellemek amacıyla işin icra edildiği evlerde iş sağlığı ve iş güvenliği prensiplerini teşvik edecekler. Ev hizmetlerinde çalışmaya ilişkin iş sağlığı ve iş güvenliği konularında istatistiklerin toplanması ve yayımlanmasına yönelik prosedürleri oluşturacaklar. Ergonomik hususlar ve koruyucu donanımı da içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği konularında tavsiyelerde bulunacak ve ev hizmetleri çalışanlarına mahsus iş sağlığı ve iş güvenliği gereksinimlerini içeren eğitim programları geliştirerek rehberler yayınlayacaklar.

*Üye Ülkeler, birden çok işveren için ev hizmetlerinde çalışanların, örneğin basitleştirilmiş bir ödeme sistemi vasıtasıyla, işverenlerince sosyal güvenlik primlerinin ödenmesini kolaylaştıracak yöntemler geliştirecekler. Göçmen işçiler için ikili, bölgesel veya çok taraflı anlaşmalar yaparak göçmen ev hizmetleri çalışanlarının sosyal güvenlik haklarının korunmasını ve taşınabilirliğini teminat altına alacaklar.

*Üye ülkeler, ev hizmetlerinde çalışan işçilerin ve özellikle göçmen işçilerin etkin bir biçimde korunmaları amacıyla tercümanlık hizmeti sağlayabilen ulusal acil durum telefon hattı kuracak. Ev hizmetlerinde istihdam edilecek göçmenlerin çalışacakları evlere sistemli ziyaretlerde bulunacak. Acil durumlarda ev hizmetleri çalışanlarının sığınacakları bir acil konut ağı geliştirecek. İşverenlerin yükümlülükleri ile ilgili farkındalıklarının artırılması amacıyla iyi uygulama örnekleri ve ihlal neticesinde uygulanacak yaptırımlar hakkında işverenler bilgilendirilecek. Ülke içindeyken ya da ülkeden ayrıldıktan sonra ev hizmetleri çalışanının çalışırken ya da işten çıktıktan sonra ilgili şikâyet mekanizmalarına ve yasal kurumlara erişimi teminat altına alınacak. Hakları ve hukuki şikâyet mekanizmalarına nasıl başvuracakları ile ilgili olarak, işçinin anladığı dilde bilgilendirici hizmet sağlanacak.

*Göçmen çalışanın menşei ülkesindeki üyeler, göçmen işçinin haklarını korumak amacıyla, göçmen işçiyi ülkeden ayrılmadan önce haklarına istinaden bilgilendirecek, hukuki yardım fonu kurup, sosyal hizmet ve danışmanlık sağlayacak.

*Üye Ülkeler Özel İstihdam Bürolarının ev hizmetleri çalışanları ve göçmen işçiler ile ilgili yaptıkları iyi uygulama örneklerini teşvik edecek.

*Özel hayata saygı kapsamında müfettişlerin ev hizmetleri çalışanlarının işyerlerine denetleme amaçlı giriş izni ile ilgili koşulları üye ülkeler kendileri belirleyecek.

*Üye Ülkeler, mesleki kariyerlerini ve iş imkânlarını artırmaları amacıyla okur-yazarlık eğitimini de içine alacak şekilde ev hizmetleri çalışanlarını mesleki yeterlik ve niteliklerini sürekli geliştirmeleri yönünde teşvik edecek program ve politikalar geliştirecek. Bu program ve projeler geliştirilirken ev hizmetlerinde çalışanların çalışma-yaşam dengesi göz önünde bulunduracak ve aile ve özel yaşamın bağdaştırılması kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların haklarını ve sorunları dikkate alınacak.

*Üye Ülkeler, ev hizmetleri çalışanları ile ilgili etkin politikaların oluşturulmasını desteklemek amacıyla kapsamlı veri toplamak ve ulusal istatistik bürolarının kapasitelerini artırmak için uygun ölçüm sistemleri ve göstergeler belirleyecek.

*Sosyal güvenlik, özel istihdam bürolarının izlenmesi, zorla çalıştırmanın ve insan ticaretinin önlenmesi, iyi uygulama örneklerinin tanıtılması ve ev hizmetlerine ilişkin istatistiklerin toplanması gibi konularda ev hizmetlerinde çalışanların korunmasını daha da artırılması amacıyla Üye Ülkeler, ikili, bölgesel ve küresel düzeylerde işbirliği yapacak.

*Üye Ülkeler, sözleşme hükümlerini etkin kılmak için, birbirlerine, evrensel eğitim, yoksulluğun azaltılması programları, sosyal ve ekonomik kalkınma konuları da dahil olmak üzere uluslararası yoğun işbirliği ve yardım aracılığıyla destek olacaklar.

İsveç Sendikaları

Avrupa ülkeleri arasında sendikal örgütlenmenin en yüksek olduğu ülkelerin başında İsveç gelmektedir. Ücretli çalışanların yüzde 82'si sendikalıdır. Bu oran bazı işkollarında yüzde 90'ların üzerine çıkmaktadır. Toplu sözleşme kapsamında olan çalışanların oranı çok yüksektir. İsveç işçi hareketinin uzun bir geçmişi vardır. 1850'li yıllarda belirli işkolları çerçevesinde oluşan gruplaşmalar kısa bir süre içinde modern sendikalara dönüşmüş ve örgütlü grevler başlamıştır. O dönemlerde verilen mücadeleler sonucunda çocuk işçiliği yasaklanmış, evrensel oy verme hakkı ve emeklilik maaşı hakkı kazanılmıştır.

İsveç'te yasal asgari tam zamanlı çalışma yaşı 16'dır. Haftalık çalışma saati 40 saati geçemez. Aylık fazla mesai 48 saatle sınırlı olup yılda 200 saati geçemez. Ücretli izin yıllık asgari 5 haftadır ve kanunlarca düzenlenmiştir. Ulusal asgari ücret yoktur, ücretler toplu sözleşmelerce belirlenir. Ücret skalasının en alt kısmında yer alan çalışanlar bile ailelerine insan onuruna yakışır bir hayat temin edebilmektedirler. Sağlık ve emniyet standartları üst düzeyde olup sıkı biçimde denetlenmektedir.

İsveç'te çalışanlar üç ulusal merkez çatısı altında örgütlenmektedirler. Bunlar; İsveç Sendikalar Konfederasyonu-LO, İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu-TCO ve İsveç Çalışanları Merkez Orgütü-SAC.



İsveç Sendikalar Konfederasyonu - LO

İsveç Sendikalar Konfederasyonu-LO 1898 yılında kurulmuştur. İsveç'in en büyük işçi konfederasyonudur. Özel ve kamu sektöründe örgütlü toplam 14 işkolu sendikasını bünyesinde barındırır. LO'nun toplam üye sayısı 1,7 milyondur. Konfederasyon ücret pazarlığı, uluslararası faaliyetler, sendikal eğitim, gençlerin eğitimi, cinsiyet eşitliği, sosyal güvenlik gibi başlıca konuların koordinasyonundan sorumludur. Üçlü yapılarda çalışanları temsil eder. Üye sendikalar ise kendi işkolları ile ilgili alanlardan sorumludurlar. İsveç'te işsizlik sigortası fon yönetimi sendikaların sorumluluğundadır. Bu yüzden sendikaların diğer bir önemli görevi söz konusu fonun idaresidir.

LO'nun Sosyal Demokrat Parti ile yakın ilişkileri vardır. Birçok konuda ortak hedef ve ortak bakış açılarına sahiptirler. Sosyal Demokrat Parti yönetim kurulunda LO temsilcisi bulunmaktadır. ETUC ve ITUC üyesi olan LO'nun Genel Başkanı Wanja Lundby-Wedin bir önceki dönem ETUC Genel Başkanlığı görevini yürütmüştür.

Hakan SÜKUN
intdept@turkis.org.tr

İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu - TCO

TCO profesyonel ve nitelikli çalışanları örgütleyen 18 sendikanın üye olduğu üst kuruluştur. TCO'nun toplam üye sayısı 1,3 milyondur, LO'nun ardından ikinci büyük ulusal konfederasyondur. Okul, sağlık hizmetleri, ticaret, medya, emniyet teşkilatı, enformasyon ve telekomünikasyon çalışanları gibi beyaz yakalılar olarak tabir edilen kemsi örgütleyen TCO üyelerinin yüzde 60'ı kadındır. Konfederasyon üyelerinin kamu ve özel sektör dağılımı yarı yarıyadır.

LO'nun aksine TCO'nun hiçbir siyasi parti ile bağlantısı yoktur. TCO, 1931 yılında kurulan DACO ile 1937 yılında kurulan İsveç Profesyonel Çalışanlar Konfederasyonu'nun 1944 yılında birleşmesi ile kurulmuş ve 1937 yılında kurulan Konfederasyonun ismi ile devam etmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından üye sayısında sürekli bir artış olmuş ve 1944 yılında 100 bin olan üye sayısı 60'lı yılların ortalarına gelindiğinde yarım milyonu geçmiştir.

Diğer Avrupa ülkelerinde sendikaların başlıca hedefi mavi yakalı olarak tabir edilen çalışanlardır. Beyaz yakalıların örgütlenme oranı pek yüksek değildir. Bunun aksine İsveç beyaz yakalılar arasında en yüksek örgütlenme oranına sahiptir. TCO, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC üyesidir.

Kısaca İsveç

Başkent	:	Stockholm
Nüfus	:	9.088.728
Kişi başı GSMH	:	$42,553
Toplam İşgücü	:	4.683.586
İşsizlik Oranı	:	%4,4
İşgücü'nün Sektörler Arası Dağılımı		
Tarım	:	%2
Sanayi	:	%24
Hizmetler	:	%74
Yabancı İşgücü	:	%5
Gençler Arasında işsizlik	:	%11,9
Toplam İşgücüne Oranla Kadın İşgücü	:	%47,37
Sendikalaşma Oranı	:	%82

Kaynak: Nationmaster

İsveç Çalışanları Merkez Örgütü SAC

İsveç Çalışanları Merkez Örgütü SAC diğer konfederasyonların aksine işsizler, öğrenciler ve emekliler de dahil olmak üzere tüm meslek gruplarını örgütlemektedir. Arbetaren "İşçi" adında haftalık dergi çıkarır ve Federativs adında bir yayınevine sahiptir. SAC özgürlükçü sosyalizmi savunur. Sınıf ve hiyerarşinin olmadığı, üretim araçlarının ortak mülkiyet olduğu ve çalışanlar tarafından idare edildiği sistemi savunmaktadır. SAC kendisini anti-militarist ve feminist bir örgüt olarak tanımlamaktadır. Konfederasyon diğer özgürlükçü sosyalist örgütlerle yakın işbirliği içindedir.

SAC 1910 yılında Fransız İşçi Sendikaları Genel Konfederasyonu CGT'nin devrimci sendikacılık anlayışından ilham alarak LO'dan ayrılan üyeler tarafından kurulmuştur. Eskiden yoğun olarak ormancılık, maden ve inşaat sektörlerinde örgütlü olan Konfederasyon günümüzde kamu sektörü ağırlıklı örgütlüdür.





ILO'da Devlet ve Hükümet Başkanları

Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı
intdept@turkis.org.tr

100. Uluslararası Çalışma Konferansı 1-17 Haziran 2011 günlerinde Cenevre'de yapıldı. Konferans süresince sabit gündem maddeleri ve komite çalışmaları dışında bu yıl bir dizi özel oturum da gerçekleştirildi. Ozel oturumlara devlet ve hükümet başkanları konuşmacı olarak katıldılar. Genelde sosyal adalet, küreselleşme ve kriz konulu özel oturumlarda ILO'nun rolüne değinildi. Finlandiya, Endonezya, Tanzanya, İsviçre ve Rusya Devlet Başkanları ve Başbakanlarının katıldığı Konferansta bu yıl ilk kez bir Almanya Başbakanı da yer aldı. Konuşmalarda şunlara değinildi:

Finlandiya Devlet Başkanı Tarja Halonen:

100. Uluslararası Çalışma Konferansı açılışında üç bin hükümet, işçi ve işveren delegesine hitap eden Finlandiya Başkanı Tarja Halonen, dünya genelinde sosyal adaletin kaybolduğuna dikkat çekerek adil, güvenli ve gerilimden uzak bir dünya için Uluslararası Çalışma Orgütü tarafından ortaya konulan değerlere ve politikalara her zamankinden daha çok ihtiyaç olduğunu belirtti. Halonen konuşmasında temel ILO sözleşmelerinin önemini vurgulayarak söz konusu sözleşmelerin tüm dünyada uygulanabilmesi için daha çok yol kat edilmesi gerektiğini söyledi.

Halonen, ILO tarafından kurulan "Küreselleşmenin Sosyal Boyutu Dünya Komisyonu" tarafından yapılan çalışmaların neticesinde 2005 Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesinde çok önemli sonuçlar alındığını ve alınan bu sonuçların "ILO Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Deklarasyonu"nun 2008 yılında onaylanmasına katkı sağladığını ifade etti.

Halonen çalışma hayatı ile ilgili konuların G20 zirvelerinde dikkate alınmasında ILO'nun büyük rol oynadığını belirtti. Konuşmasında Finlandiya ve İskandinav ülkelerinin refah toplumu modelini benimseyip uygulamalarına rağmen halen en rekabetçi ülkeler arasında yer alabildiklerinin altını çizen Halonen farklı uluslararası örgütler arasındaki yakın işbirliğinin önemine değindi.

Endonezya Devlet Başkanı Susilo Bambang Yudhoyono:

100. Uluslararası Çalışma Konferansı esnasında düzenlenen özel oturuma misafir Devlet Başkanı olarak katılan Endonezya Başkanı Susilo Bambang Yudhoyono gençlerin istihdam olanaklarını artırmak için küresel koalisyon çağrısında bulundu.

Endonezya Devlet Başkanı, gençler arasında işsizliğin artmasını engellemek amacıyla tüm delegelerin birlikte çalışmasını istedi. 2009 yılında dünya genelinde 15-24 yaş grubu ekonomik açıdan aktif 620 milyon gençten 81 milyonunun işsiz olduğuna dikkat çeken Endonezya Başkanı bu oranın son 18 yılda kaydedilen en yüksek oran olduğunu belirtti.

Dünya nüfusunun neredeyse yarısının 25 yaş altı gençlerden oluştuğunu ve gençlerin küresel refaha önemli katkı sağlayabileceğini ifade eden Endonezya Başkanı gençler için iş fırsatı yaratan sektörlere daha çok yatırım yapılması gerektiğini vurguladı.

Tanzanya Devlet Başkanı Jakaya Kikwete:

Uluslararası Çalışma Konferansı 100. Oturumuna hitaben konuşma yapan Tanzanya Devlet Başkanı Jakaya Kikwete yeni sosyal adalet çağında küreselleşme ile mücadele içim verimli ekonomik büyümenin teşvik edilmesi çağrısında bulundu. Kikwete, mevcut ekonomik ve finansal krizin insan onuruna yakışır iş gündemini tehdit ettiğini ve geçmiş yıllardaki kazanımları erittiğini söyledi.

Küreselleşme sürecinde ortaya çıkan zorluklarla mücadele edebilmek için adil, eşit ve sürdürülebilir politikaları tasarlayabilecek ve uygulayacak liderlere ihtiyaç olduğunu ifade eden Kikwete, küreselleşmenin olumsuz eğilimleri ile ilgili gerekli uyarıları ilk kez gündeme getiren uluslararası örgütlerin başında ILO'nun geldiğini belirtti.

Almanya Başbakanı Angela Merkel:

Bu sene ilk kez bir Alman Başbakanı ILO'yu ziyaret etti. 14 Haziran tarihinde yapılan özel oturumda delegelere hitap eden Merkel ILO'nun G8 ve G20 zirvelerinde oynadığı rolü vurguladı ve ILO'nun küreselleşmeye şekil verdiğini ifade etti.

Çocuk işçiliğinin, cebri çalıştırmanın, ayrımcılığın engellenmesi ve örgütlenme özgürlüğünün tüm dünyada tesis edilmesi için ILO standartlarının önemine değinen Merkel insan onuruna yakışır iş gündeminin tüm dünyaca tanınan bir araç olduğunu ve daha da geliştirilmesi gerektiğini söyledi.

Merkel konuşmasında ILO'nun ev hizmetleri çalışanlarının korunmasını amaçlayan yeni sözleşmesinin farklı iş alanlarında adil istihdamın oluşturulması açısından bir dönüm noktası olduğunu belirtti.

ILO'nun özellikle orta doğudaki gelişen ülkelerde sosyal istikrarın teşvik edilmesinde sağladığı katkının altını çizen Merkel bu ülkelerde demokrasi ve özgürlükleri tesis etmenin tek yolunun çalışmak isteyen gençlere perspektif sağlamak olduğunu söyledi.

Merkel, tüm bu hedefleri gerçekleştirmek için sosyal diyalog ve sosyal ortaklık mekanizmalarının desteklenmesini ve bu mekanizmaların sadece krizlerde değil kriz öncesi de işletilmesi gerektiğini savundu.

İsviçre Devlet Başkanı Micheline Calmy-Rey

Sosyal adalet ve uluslararası yönetişim açısından ILO'nun rolü 15 Haziran Çarşamba günü yapılan özel oturumda konuşan İsviçre Başkanı Micheline Calmy-Rey'in konuşmasının ana hatlarını oluşturdu.

İsviçre Başkanı sosyal adaletin eşit fırsatlarla ve saygıyla sağlanabileceğini ifade etti. Aynı zamanda bölgeler arası ve kuşaklar arası eşitliğin önemini vurgulayan İsviçre Başkanı sürdürülebilir büyümenin dünya genelinde yaygınlaştırılması gerektiğini savundu.

Dünya genelinde çalışma yaşında olan nüfusun sadece yüzde 20'sinin sosyal güvenlik kapsamında bulunduğunu belirten İsviçre Başkanı bu durumun büyük bir adaletsizlik ve siyasi istikrar açısından tehdit olduğunu kaydetti.

İsviçre Başkanı sayıları 100 milyon civarında olduğu tahmin edilen ev hizmetleri çalışanlarına sosyal ve ekonomik haklara erişim imkanı sağlayan yeni ILO sözleşmesini memnuniyetle karşıladıklarını bildirdi.

İsviçre Başkanı ülkesinin istihdam politikaları başlıklı 122. ILO Sözleşmesini imzalayacağını açıkladı.

Rusya Başbakanı Vladimir Putin:

Rusya Başbakanı Vladimir Putin 15 Haziran Çarşamba günü yapılan özel oturuma hitap etti. Putin konuşmasında, Rusya'da uyguladıkları politikaların ILO İnsan Onuruna Yakışır İş Gündemi ile aynı çizgide olduğunu savundu.

Sadece belirli ülkelerin değil tüm dünya toplumunun çıkarları doğrultusunda tasarlanacak sürdürülebilir ve dengeli bir ekonomik büyüme modeli arzuladıklarını belirten Putin ILO'nun ekonomik iyileşme politikalarının biçimlendirilmesi sürecinde oynadığı rolün altını çizdi.

ILO'nun eşsiz üçlü yapısı sayesinde örgütün 2009 tarihli Küresel İş Anlaşması gibi yararlı girişimleri hayata geçirdiğini belirten Putin kendilerinin de Küresel İş Anlaşmasını desteklediklerini ve krizin faturasını vatandaşların sırtına yıkmamak için ellerinden geleni yaptıklarını ifade etti.

Putin, Rusya'nın geçmişteki taahhütlerinden vazgeçmediğini, ücretleri ve emekli maaşlarını dondurmadığını ve ekonomik kriz sürecinde emeklilik sisteminde büyük reformlar yaparak 2009-2010 döneminde 4 milyon iş olanağı yarattıklarını vurguladı.

Önümüzdeki 10-15 yıl içinde dünyanın en büyük 5 ekonomisinden biri olmayı amaçladıklarını ifade eden PUTİN bu amaç doğrultusunda verimliliği en az iki katına çıkartacaklarını ve 25 milyon iyi ücretli iş imkanı yaratacaklarını belirtti.

Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı Artık Yok!

Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı kaldırılarak yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulacak. Bakanlık, aile, çocuklar, engelliler, yoksullar ve yaşlılardan sorumlu olacak.

Fırsat eşitliğinin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesi ve kadına yönelik tüm olumsuzlukların giderilebilmesi açısından Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığının daha etkin çalışması beklenirken, tamamen ortadan kaldırılması birçok kadın örgütü tarafından protesto edildi. Bu amaçla bir araya gelen kadın örgütleri, kadın bakanlığının kaldırılmaması için bir imza kampanyası başlattı. Üç bin imzaya ulaşan kampanya ile kadınlar seslerini duyurmaya çalıştı. Kadın örgütleri, imza kampanyası ile birlikte bir bildiri yayınladı. Bildiride şu görüşlere yer verildi:

- Kadın Bakanlığı tarihe karışmış oldu.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ile Aile, Çocuk, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri ve Sosyal Yardımlar Genel Müdürlükleri ile Şehit Yakınları ve Gaziler Dairesi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı altında toplandı. Kadın erkek eşitliğini güçlendirmek konusunda politikalar üretmekle görevli tek resmi mekanizma olan KSGM de bakanlık altında etkisiz ve yetkisiz bir birim haline getirildi.
- "Kadının Statüsü Uzmanlığı" kalkarak KSGM'de görev yapacak uzmanların adı Aile ve Sosyal Politikalar uzmanı oldu. Böylece üniversitelerde açılmış ve kadın politikaları konusunda uzman yetiştiren Kadın Çalışmaları Bölümleri ve Merkezleri de yok sayılmış oldu.
- Valilikler bünyesindeki kadın çalışmalarını organize eden Kadının Statüsü Birimleri, İl Özel İdarelerine bağlandı.
- Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) kapatıldı, merkez teşkilatı tasfiye edildi, taşra teşkilatı İl Özel İdarelerine bağlandı.
- Kadınların bir cins olarak yaşadıkları özgül sorunların yanı sıra, nüfus olarak da yarısını oluşturduğu yaşlılar, engelliler, çocuklar gibi kesimlerin, parasız, nitelikli, erişilebilir, kamusal hizmetlere ulaşım hakkı biraz daha budandı. Sosyal hizmetlerde özelleştirmenin önü daha da açıldı; "sosyal hizmet"in, "sosyal sadaka"ya dönüşüm sürecine yeni bir ivme kazandırıldı.

Bu durum, devletin kadınların en temel insan hakkı olan yaşam hakkını bile koru(ya)madığı, kadınların ve kız çocuklarının yüzde 42'sinin sistematik şiddete maruz bırakıldığı Türkiye'de, zaten ağır aksak işleyen mevcut eşitlik ve sosyal destek mekanizmalarını etkisiz ve sonuç olarak işlemez hale getirecektir.

Hükümetin, "ilk imzacı" olmakla övündüğü, henüz 11 Mayıs'ta imzalanan Avrupa Konseyi Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Sözleşmesi açıkça diyor ki "Bir ülkede şiddet varsa bu durum, ülkedeki kadın erkek eşitsizliğinin sonucudur ve devlet bu şiddeti önlemekle yükümlüdür". Devletin bu konudaki yükümlülüğüyle bağdaşmayan bu yeni bakanlık düzenlemesi, Türkiye'nin imzaladığı bütün uluslararası sözleşmelere de açıkça aykırıdır.

Biz kadınlar yasalarda, Anayasa'da ve uluslararası sözleşmelerde "yurttaş"lar olarak tanımlanıyoruz ve haklarımız var. Bizler bir ailenin üyesi olsak da, olmasak da, öncelikle birer bireyiz. Eşit siyasal temsil ve katılımdan istihdama dek toplumsal yaşamın her alanında eşitsizlik, ayrımcılık ve şiddete maruz bırakıldığımız gibi, içine hapsedilmek istendiğimiz ailede de aynı eşitsizlik ve şiddetle yapayalnız bırakılmak isteniyoruz. Kadını aile dışında yok sayan; kadını ve kadının insan haklarını ailenin bekasına kurban eden bu yaklaşımı reddediyoruz!

Kadın erkek eşitliği bir devlet politikası olarak kabul edilinceye dek mücadelemizi sürdüreceğiz.

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi

Türkiye'nin Başkanlığında gerçekleştirilen Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, iki yıl önce hazırlıklarına başlanan "Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi"ni 7 Nisan 2011 tarihinde onayladı. Müzakereleri Türkiye adına ODTÜ Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Hülya UZUNER
hulyauzuner@gmail.com

Ev İşçileri Sendikalaşıyor

Çocuk, yaşlı, hasta bakıcısı ve ev temizliğine giden ev işçisi kadınlar, uzun bir çalışmanın ardından Ev İşçileri Dayanışma Sendikası kurdu. Ev işçisi kadınlar ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarından kadınların destek verdiği basın açıklamasında, "Köle Değil Ev İşçisiyiz", "Ev İşçiyiz Toz Bezi Değil" gibi sloganlar attı.

Sendika adına yapılan basın açıklamasında, sadece İstanbul'da yaklaşık 400 bin ev işçisi çalıştığı ve bu alanın bir sektör oluşturduğu söylendi. Çalışma Bakanlığının sözde kayıt dışı çalışmayı önlemek amacıyla teşvik ettiği özel istihdam bürolarının kayıtsız ve kuralsız çalışmanın asıl kaynağı durumunda olduğu belirtilen açıklamada, devletin ev işçileri ile ilgili hiçbir düzeltmeye gitmediği belirtildi. Bir yandan erkek egemenliği kadını eve zincirlerken, diğer yandan da antidemokratik ve baskıcı bir siyasal düzen yaratarak tüm sorunları çıkışsızlığa boğuyor. Ev işçisi kadınlar, bir yandan çok düşük ücretlerle güvencesiz çalışmaya mahkûm edilirken, bir yandan da kayıt dışı çalışmanın sonucu olarak şiddete, tacize, tecavüze karşı seslerini duyuramadıkları belirtildi.

Bir süredir ulusal ve uluslararası alanda ev işçilerinin kötü çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik çalışmalar sürmekte idi. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bu yılki Konferansında ev işçileri için bir sözleşme ve tavsiye kararı çıkardı. Sözleşme, iki aydan az bir süre içinde onaylandıktan sonra yürürlüğe girecek. Sözleşme, "gölge işçileri" olarak tanımlanan ve dünyadaki sayılarının en az 52,6 milyon olduğu tahmin edilen ev işçilerine ilişkin ilk uluslararası sözleşmedir.

Sözleşmenin 100 milyon kadar kişiyi ilgilendirdiği ve ilk kez bunlardan önemli bir sayının tatil, annelik izni veya sağlık sigortası gibi haklardan yararlanabileceği kaydediliyor.

ILO verilerine göre ev işçileri (temizlikçi kadınlar, aşçı, bahçıvan, çocuk bakıcısı) kalkınmakta olan ülkelerdeki çalışmanın yüzde 4 ile 10'unu oluşturuyor. Sanayileşmiş ülkelerde bu oran yüzde 2,5 olarak belirtiliyor.

Sözleşmenin kabulünün ardından gerek ülkemizde gerekse onaylayan diğer ülkelerin ulusal mevzuatlarında ev işçilerine yönelik düzenlemelerin yapılması ve uygulamaya konması bekleniyor. Ev işçilerinin İş Kanunu şemsiyesi altına alınması ve tüm haklardan yararlanması umut verici bir gelişme olacaktır.

Öğretim Üyesi Prof. Dr. Feride Acar yürüttü. Sözleşmenin Meclis'ten geçmesi bekleniyor.

Kadına karşı şiddet ve ayrımcılığın bir "insan hakkı ihlali" olarak tanımlaması sözleşmenin en önemli noktasıdır. "Ev içi şiddet", mağdur faille aynı haneyi paylaşsa da paylaşmasa da, aile veya hanede, eski veya şimdiki eşler ya da partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet" olarak tanımlanıyor. Zorla evliliklerin feshine olanak tanıyan yasal düzenlemelere de yer verilmesi isteniyor.

Feride Acar sözleşme ile ilgili yaptığı açıklamada; "Ortaya çok güçlü bir sözleşme çıktı. Bu sözleşmenin devrimsel boyutuysa kadına yönelik şiddeti sosyal bir problem olarak değil, bir insan hakkı ihlali olarak kabul etmesinde yatıyor. İnsan hakkı ihlali olarak kabul edilmesi demek, adalete erişim taleplerini güçlendiriyor. Diğer bir deyişle, devlete başvuran şiddet mağduru bir kadına, yetkililer, 'Bu bir aile meselesidir. Kendi içinizde haledin' diyerek sırt çeviremeyecek. Sözleşmenin bir başka önemli boyutu da şiddetle ilgili çok geniş bir tanım getirmesi. Şiddet denince sadece fiziksel olanı algılanıyor. Hâlbuki ekonomik, psikolojik şiddet de var. Parasız bırakmak, özgürlüğünü kısıtlamak, takip etmek, musallat olmak, zorla hamile bırakmak ya da zorla kısırlaştırmak.

Sözleşme kadına yönelik temel dört ilkeyi kapsıyor. İngilizcede dört kelime de 'P' ile başladığı için 'Dört P' olarak anılan ilkeler şöyle: Önleme (prevention), yargılama (prosecution), koruma (protection) ve politika (policy). Bizim açımızdan en önemli konulardan biri de bu dördüncüsü. Bütüncüllük Türkiye açısından en eksik boyuttur. Kadına yönelik şiddetin aslında bir kadın erkek eşitsizliği olarak görülüp ona göre politikalar üretilmesi gerekir. Türkiye'nin, bu sözleşmenin oluşumuna katkıyı, sadece uluslararası imajını düzeltmek için yapmadığını göstermesi, nasıl ki işkenceye karşı sıfır tolerans politikası benimsediyse, kadına karşı şiddete karşı da 'sıfır' tolerans politikası benimsemesi gerekiyor. Bu nedenle de sözleşmenin en kısa zamanda parlamentodan geçip, uygulamaya konması önem taşıyor." dedi.



Petrol Efsaneleri*

Tayland EFEOĞLU

TPAO Yurt Dışı Projeler Daire Bşk. Yrd.

1. Açılan her kuyudan petrol çıkar mı?

Açılan her kuyuda petrol çıkar diye bir şey söz konusu değildir. Kuyular çok değişik amaçlar için açılabilir. Bazen sadece çalışılan bölgeyi jeolojik olarak daha iyi anlayabilmek için kuyu kazılır. Bu tip kuyular parametre kuyusu olarak isimlendirilir.

Bir kuyuda petrol keşfi yapıldıktan sonra, petrolün yayılımını görmek için tespit kuyuları açılabilir. Bu kuyular muhtemel üretim sahasının kenarına yakın yerlerde açıldığı için, petrol yerine su alma ihtimali de oldukça yüksek olur. Hatta üretim sahasının içinde bile normal şartlarda görünmeyen küçük bir fay veya içinde petrol barındıran jeolojik birimin ani son bulmaları petrol yerine su alınmasına sebep olabilir.

Petrol sisteminin bulunduğu (kaynak kaya, rezervuar (hazne) kaya ve örtü kaya) havzalarda bir yapı tarifi yapılırsa, o yapıyı test etmek için kuyu açılabilir ki bu tip kuyular arama kuyusu olarak isimlendirilir. Ancak burada da göç-yapı ilişkisi iyi kurulamadığı takdirde, boş kuyu açma olasılığı ortaya çıkar. Birçok bilinmeyeni olan bir ortamda boş kuyu açmak şaşılacak bir durum değildir. Günümüzde gelişen arama, sondaj ve bilişim teknolojileri ile artan görüntüleme olanakları, açılan boş kuyu oranlarında dramatik bir düşüşe sebep olmuştur.

2. Bir Kuyu Neden Açılır?

Bir yerde kuyu:

a) Bilgi eksikliğini gidermek için (parametre kuyusu)

b) Yeni saha bulmak için (arama kuyusu)

c) Bulunan sahanın sınırlarını görmek için (Tespit Kuyusu)

d) Üretim yapmak ve yapılan üretimi arttırmak için (Geliştirme ve Üretim Kuyuları) açılabilir.

Arama kuyuları, petrol sisteminin bulunduğu (kaynak kaya, rezervuar kaya ve örtü kaya) havzalarda

* Türkiye Petrolleri A.O. Enerjide Hedef Dergisi, 2010 Ocak, Sayı: 3.

petrolü içinde barındırabilecek bir yapı tarifi yapılırsa o yapıyı test etmek için açılır.

3. Türkiye'nin bütün komşularında petrol çıkıyor da bizde neden çıkmıyor?

Türkiye'nin özellikle Güneydoğu komşuları (İran, Irak ve Suriye) petrol zenginiyken, Türkiye'nin petrol fakiri olması tesadüf değildir. Bunun altında 1. Dünya savaşının asıl çıkış sebebi olan petrol ve petrol üreten ülkelerin kontrolü yatmaktadır. Türkiye'nin Güneydoğu sınırının çizilmesinde İngiliz jeologların etkisi yadsınamaz. Petrolün kontrolü için kurulacak olan İngiliz güdümlü Irak Devleti'nin bayrağı, o günlerde Irak'ta İngiltere adına çalışan İngiliz bayan jeoloğun babasına yazdığı mektupta çizilerek gösterilmiştir.

Gelelim işin jeoloji kısmına:

İTÜ'de Türkiye Jeolojisi dersini alırken, Hocamız Prof. Dr. Yücel Yılmaz bu soruya şöyle bir cevap vermişti:

"Aslında Türkiye'nin Güneydoğusu ile Irak ve Arabistan yarımadası aynı kıta. Bunu şöyle örnekleyebiliriz: Boydan boya halı kaplanmış bir oda düşünelim. Odanın kapısını açtığımızda ne olur? Halının kapıya yakın olan kısmı kapının açılması ile büzülür ve kıvrılır. İşte halının bu kıvrılmış kısmı Türkiye'nin Güneydoğusu'nu oluştururken, kapıdan uzak kısım ise kıvrılmamış olarak duran Arap yarımadasını oluşturur. Dolayısı ile halının düz kısmında petrol aramak ve üretmek, kıvrılmış kısma göre çok daha kolay olacaktır."

Gerçekten de tektonik (yer hareketleri) olarak kıvrılmış ve kırılmış olan Güneydoğu Anadolu'da rezervuarlar parçalanmış; zamanında petrol içeren yapıların daha genç yer hareketleri ile parçalanarak, korunaksız hale gelen yapı odaları içerisindeki petrol kaçmıştır. Sonuç olarak petrol içeren yapılar parçalanarak hacimsel olarak daha küçük hale gelmiştir. Bu küçük yapılar aramacılığı daha riskli hale getirmektedir.

Irak'ta 1500-2000m derinlikteki Miyosen yaşlı karbonat kayalarından petrol ve gaz üretimi yapılmaktadır. Türkiye'de ise Miyosen yaşlı kayalar yüzeydedir. Irak ve Arap yarımadasında daha az deforme olmuş Kretase ve Paleozoik yaşlı rezervuarlarından ciddi üretim yapılırken, Türkiye'de ise bu rezervuarlar hem çok deforme olmuş hem de çok derine gitmiştir. Bu durum aramacılığı daha riskli hale getirmiştir. Dolayısı ile bu rezervuarlar Türkiye'de hem hacim olarak küçük miktarda petrol içermekte, hem de üretim maliyeti yüksek olmaktadır.

4. Güneydoğu fokur fokur petrol kaynıyor mu?

Güneydoğu Anadolu Türkiye'nin petrol bölgesi olmakla beraber, altı fokur fokur petrol kaynamıyor ne yazık ki.

5. Yabancı petrol şirketleri, aradıkları her yerde petrolü rahatlıkla bulabiliyor mu?

Petrol aramacılığının gizlisi saklısı kalmadı. Tüm şirketler aynı yöntemleri kullanarak petrol arıyorlar. Dolayısı ile yabancı petrol şirketlerinin aramacılıkta daha başarılı olduğu çok da doğru bir ifade değil.

5. Sismik cihazlar petrolün tam olarak nerede olduğunu gösterir mi?

Sismik cihazlar aracılığı ile toplanan sismik veri uygun şekilde işlenirse, özellikle doğalgaz söz konusu olduğunda direk hidrokarbon göstergeleri ile aramacılara yardımcı olur. Petrol konusunda ise bölgede işleyen bir petrol sistemi varsa, sismik veri petrolü içinde barındırabilecek yapıları tariflemek için kullanılır.

6. Uydular ile uzaydan, nerelerde petrol olduğu kesin olarak tespit edilebiliyor mu?

Sadece uydu görüntüsü ile "işte kuyuyu tam buraya açalım" denemez. Uzaktan algılama yöntemleri ile yüzeyde bir petrol sızıntısı veya hidrokarbon emareleri varsa onu görmek mümkün olabilir. Petrol sızıntısı, işleyen bir petrol sisteminin bir göstergesidir ve aramacılara söz konusu bölgeye daha dikkatli bakmalarını söyler.

7. Türkiye petrol denizi üzerinde mi?

Türkiye petrol denizi üzerinde değil. Ancak bu arama yapmayı bırakalım anlamına gelmez. Mevcut arama alanlarında aramacılığa devam ederken, Türkiye'nin aranmamış kısımlarına ve denizlere de ayrı bir önem vermek gerekir.

8. Türkiye de petrol varmış ama yerin 6000-7000 metre altındaymış!

Şimdiye kadar arama yapılan kara alanlarında böyle bir durum ile karşılaşılmadı. Ancak bu uygun petrol sistemi varlığında bu derinlikte hidrokarbona rastlanmayacaktır anlamına gelmez. Burada önemli olan 6~7 bin metreyi geçince her yerin petrol kaynadığı iddiasıdır ki hiçbir bilimsel temele dayanmamakta. İster 700 metre ister 7,000 metre olsun, bir kuyunun açılması bilimsel verilere bağlıdır. Elinizdeki veriler sizi yerin altındaki hangi noktaya yönlendiriyorsa oraya ulaşmaya çalışırsınız. Üstelik TPAO 2009 Temmuzunda Yuvaköy-1 kuyusu ile 7,216 metreye ulaşan sondaj gerçekleştirmiş, bu kuyu dünyanın en derin 46.kuyusu olmuştur. Yani bizde derinlere inebilecek sondaj teknolojisi de mevcuttur.

9. Bir kuyu, petrole rastlansa dahi hangi gerekçelerle terk edilir?

Kuyuda petrole rastlansa bile, kuyu ya yapılacak olan üretimin ekonomik olmamasından dolayı ya da rezervuar kısıtlılığından dolayı kapatılabilir.

10. Kuyulara cıva döküp kapatıyor muyuz?

Kuyulara cıva döküp kapatmıyoruz. Ne cıva döküyoruz ne de güvenli ve ekonomik olduğu sürece kapatıyoruz. Üstelik cıva, kuyuya dökmek için çok pahalı bir malzeme. Bir sondaj kuyusuna, çeşitli kimyasallar katılabilir. Bunun amacı sondajın güvenle ilerleyebilmesi veya üretim fazında üretimin sağlıklı yapılabilmesi olabilir.

Sondaj sırasında kuyunun çökmemesi istenir. Bunun için de muhafaza borusu dediğimiz boru, çimento ile kuyu çeperine sabitlenerek yerleştirilir. Yani her kuyu çimentolanır, ama keşif yapılan petrolü gizlemek için değil!

Kuyudan basınçlı bir geliş (petrol, yanıcı veya yanıcı olmayan gaz) varsa ve normal çamur ağırlığı ile bu geliş engellenemiyorsa, çamur kademeli olarak daha ağdalı hale getirilerek ağırlığı arttırılıp kuyudan geliş engellenir. Bu şekilde kuyu kontrol altına alınmış olur.

Kontrol edilemeyen kuyu daha büyük felaketlere neden olabileceğinden amaç kuyudan gelişi durdurarak tehlikeyi savuşturmaktır. Eğer kuyudan ekonomik miktarda bir petrol veya gaz gelişi olduğu tespit edilirse kuyunun civarında arama faaliyetlerine devam edilir. Uygun sondaj yeri bulunduğunda yeraltındaki yüksek basınca uygun bir sondaj programı ile hedefe yeniden ulaşılır.

11. Sultan 2. Abdülhamid'in yaptırdığı petrol haritasındaki bilgiler doğru mudur?

Haritanın yaptırıldığı dönem göz önüne alındığında, sadece yüzey jeolojisinden bu günkü petrol trendine yaklaşık bir trend yakalanmıştır denebilir. Alman maden mühendisi Paul Groskoph ve Habip Necip Efendi yönetimindeki araştırma ekibinin çalışmaları ile oluşturulduğu iddia edilen bu harita ve tespit edilen hedef noktalar, teknik yönden bu gün için bir şey ifade etmese de dönemin idarecilerine ışık tutabilecek bir çalışma olduğu aşikar. Kaldı ki bu tür yüzey jeolojisi çalışmaları o dönemde pek çok batılı devlet tarafından zaten yapıldığı için, Sultan II.Abdulhamit'in de bu konuda bilgi sahibi olmak için çaba sarf etmesi takdir edilmesi gereken bir durum.

Teknik yönden günümüzde bir şey ifade etmemesinin sebebi ise; dünyanın en büyük petrol sahalarının olduğu bu coğrafyanın geçen zaman zarfında pek çok kez, daha çeşitli ve daha yüksek teknik imkanlarla derinlemesine araştırılmış olduğu ve araştırılmaya da devam edildiği gerçeğidir. Bu noktada tarihi olarak büyük değer taşıyan bu haritanın, günümüz petrol şirketleri açısından profesyonel bir değerinin olmadığının altını çizmek lazım.

12. ABD'li şirketler Güneydoğu'da buldukları petrol kuyularını beton döküp kapattı mı?

Hiç bir şirket ekonomik petrol keşfi yaptığı kuyuyu beton döküp kapatmaz. Kuyular ya ekonomik sebeplerden ya da rezervuar kısıtlılığından dolayı kapatılmıştır.

13. Biz petrolü buluyoruz ancak başka ülkelerin baskısıyla kuyuları kapatıyor muyuz?

Zaman zaman kuyuda petrol veya gaz testi yapıp kapattığımız kuyular olmuştur. Ancak bu ya ekonomik sebeplerden ya da rezervuar kısıtlılığından meydana gelmiş bir olaydır. Diyelim ki yeraltında 100 TL'lik petrol var, ancak bunu çıkarmak için 500 TL'lik harcama yapmanız gerekiyor. Böyle bir durumda işin ekonomikliği ortadan kalktığı için bulunan 100 TL'lik petrolü yerinde bırakırsınız. Bu şartlarda yapılan keşif ekonomik bir keşif olmaz. Ya da petrolü keşfedersiniz ancak rezervuar şartları o kadar kötüdür ki, petrolü içinde barındıran kaya içinde ki petrolü bırakmaz ve kuyudan üretim yapılamaz. Sonuç olarak kuyu "petrol emareli" (ekonomik olmayan miktarda petrol içeren) olarak terk edilir.

14. Petrolde kalite ne anlama geliyor? Bizdeki petroller yüksek kaliteli mi? ("Kaliteli petrol keşfi!" haberleri zengin olduk anlamına mı gelir?)

Petrolün kalitesi petrolün akıcılığı ile ilgili bir olaydır ve birimi API'dır. Kolay akan petrolün API değeri yüksektir. Ağdalı petrolün API değeri düşüktür. Rafineriler genelde düşük API'lı (düşük kaliteli) petrolü, maliyetleri arttırdığı için almak istemezler. Şirketler de bir sahada elde ettikleri düşük kaliteli petrolü başka bir sahadan ürettikleri yüksek kaliteli petrolle karıştırılarak (paçal yaparak) rafinerilerin kabul edebileceği bir petrol kalitesini tutturmaya çalışırlar. Kalitesine göre ham petrolün satış fiyatı da değişir. Ancak bu çok da ciddiye alınacak bir fark değildir. Bizdeki petroller hem düşük kaliteli hem de orta kalitelidir. Paçal yapılarak satılır. Kaliteli petrolle zengin olmuş sayılmayız. Ancak üretim miktarını arttırmakla zenginleşebiliriz.

15. Türkiye'deki tüm petrolü bulup çıkardık mı ki yurt dışında petrol arıyoruz, paramızı harcıyoruz?

Bu soruya en güzel cevap petrol ülkesi olmayan Fransa'nın TOTAL, İtalya'nın ENI, İspanya'nın REPSOL ve Avusturya'nın OMV şirketleri ile verilebilir. Türkiye gibi petrol ülkesi olmayan bu ülkeler, büyük ölçekli petrol şirketlerine sahiptirler. Pet-

rolün kolayca taşınabilir bir emtia olmasından dolayı yurtdışında ürettikleri petrolü ülkelerine getirerek petrol ihtiyaçlarını karşıladıkları gibi getiremedikleri petrolü ürettikleri yerde satıp, aşağı yukarı aynı fiyattan kendilerine yakın bir petrol üreticisinden petrol satın alma yolu ile yurtdışında ürettikleri petrolü kendi ülkelerine getirmiş olurlar. Hatta, yukarıda ismi zikredilen TOTAL ve ENI gibi şirketler "yurtdışında kendi ülkelerinin petrol ihtiyacından daha fazla üretim yaparak" ülkelerini net petrol ihraç eden ülke konumuna getirmişlerdir.

16. Sürekli petrol keşifleri oluyor ama neden hala petrol ithalatımız yüksek?

Petrol keşifleri yapıyoruz. Bu TPAO gibi ana faaliyeti arama ve üretim olan şirketler için önemlidir. Bu tür şirketler varlıklarını sürdürebilmek için ürettikleri petrol kadar rezervi, yapılan keşifler ile yerine koymak zorundadır. Yeraltındaki petrol rezervi bu tür şirketlerin sermayesidir. Ürettiği petrol kadar rezervi yapılan keşifler ile yerine konamıyorsa şirket öz sermayesinden kayba uğramış olur. Sahalar da zamanla yaşlandığı için üretim düşer. Son yıllarda yapılan keşifler, üretimdeki düşme eğilimini durdurmuş ve bir miktar da artış sağlanmıştır. Tüm bu olumlu gelişmelerin yanında, artan ülke nüfusu ile birlikte petrol talebi de artmaktadır ve yerli üretimin ihtiyacı karşılama oranı yüzde 9 civarında kalmaktadır.

17. Ne kadar petrol bulursak benzin fiyatı yarıya iner?

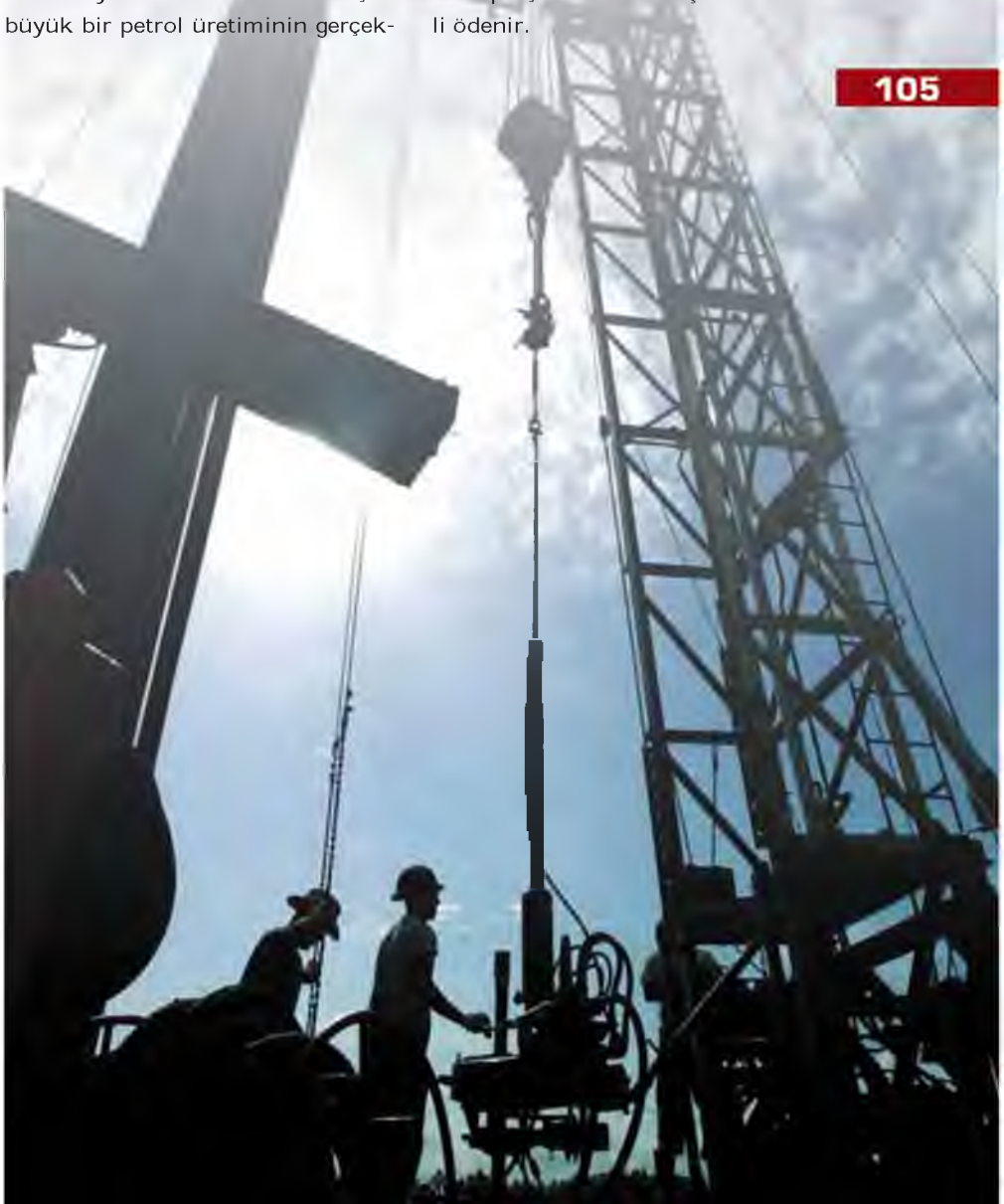
Benzin fiyatları bulunan petrol ile alâkalı değildir. Petrolün uluslararası pazarda satış fiyatı dünyadaki petrol borsalarında belirlenir. Bu baz fiyatın üzerine her ülke kendi mali politikalarına uygun bir vergilendirme uygular. Türkiye'deki yüksek akaryakıt fiyatının önemli bir bölümü akaryakıt üzerindeki vergilendirmedir. Akaryakıt temininde ağırlıklı olarak dışa bağımlı olduğumuzdan, yüksek miktarlarda petrol çıkarıp ihraç eden bazı ülkelerdeki gibi, iç piyasada ucuz akaryakıt satışını tercih etmiyor olabiliriz. Çünkü petrol ihraç eden bir ülke ile petrol ithal eden bir ülkedeki akaryakıt tüketimleri ve maliyetlerinin ülke ekonomileri üzerindeki etkileri de farklı olacaktır.

18. Bir yerde petrol bulunursa oraya hemen rafineri kurulur mu?

Bir yerde petrol bulunursa orada hemen rafineri kurulmaz. Rafinerinin kurulması için rafinerinin işletme ömrünce işleyeceği petrolün kolayca temini gerekir. Bunun için rafineri ya uzun süreli olarak çok büyük bir petrol üretiminin gerçekleştiği yerde, ya da petrolün içerden ve/veya dışarıdan kolayca ve kesintisiz olarak getirilebileceği yerlerde kurulur. Petrol en kolay şekilde yüzen tankerlerce taşındığı için, rafinerilerin çoğu deniz kenarında ya da petrol taşıyan boru hatlarının kesişme yerlerinde kurulur.

19. Arazimde petrol çıkarsa zengin olur muyum?

Arazinizde petrol çıkarsa zengin olamazsınız. Türkiye'de yeraltı zenginlikleri devlete aittir. Devlet de PIGM (Petrol İşleri Genel Müdürlüğü) aracılığı ile petrol ve doğalgaz arama ve üretimi ruhsatlarını belirli şartlarda başvurmuş firmalara verebilir. Bu durumda arazi sahibine, ancak kuyunun üzerine oturduğu arazi parçasının kamulaştırma bedeli ödenir.



Bankalar Tarafından Alınan Ücretler Yargı Kararları İle Geri Alınıyor

Konut kredisini yeniden yapılandıran bir vatandaş, tüketici mahkemesinde, bankanın ödeme planı değişiklik ücreti ve erken ödeme ücreti adı altında aldığı paranın iadesi için açtığı davayı kazandı. Tüketici mahkemesi, yeniden yapılandırma talebini kabul eden bankanın "masraf ve komisyon talebinin usul ve yasaya uygun olmadığı" gerekçesiyle, dava açan vatandaşın bankaya ödediği paranın iadesini kararlaştırdı.

Alınan bilgiye göre, bir bankadan 60 ay vade ile 130 bin lira konut kredisi kullanan bir vatandaş kredi faiz oranlarının düşüşünden yararlanmak üzere kredinin yeniden yapılandırılmasını talep etti. Bankanın yüzde 2 erken ödeme ücreti ve ödeme planı değişiklik ücreti olmak üzere toplam 1930 lira aldığını belirten vatandaş, söz konusu paranın iadesi için tüketici hakem heyetine başvurdu. Tüketici hakem heyeti bu talebi reddetti. Bunun üzerine kredi kullanan vatandaş, Tüketici Sorunları Hakem Heyeti kararının iptali ve ödediği 1930 liranın iadesi için Ankara 7. Tüketici Mahkemesi'nde dava açtı. Mahkeme, davayı kabul ederek, Ankara İl Tüketici Sorunları Hakem Heyeti kararının iptalini ve konut kredisi kullanan vatandaşın yeniden yapılandırmada ödediği 1930 liranın vatandaşa ödenmesine karar verdi.

Mahkemenin gerekçeli kararında, konut kredisi sözleşmesi, ödeme planı, yapılandırma sırasında alınan komisyon ve masraf miktarı konusunda taraflar arasında ihtilaf olmadığı, uyuşmazlığın alınan tüketici kredisi nedeniyle faizlerdeki düşme nedeniyle banka tarafından yapılan yapılandırma işleminde masraf ve komisyon istenip istenemeyeceği konusunda olduğu vurgulandı.

Ankara'da Cadde ve Sokaklarda Artık Otopark Ücreti Alınamayacak

Ankara 1. İdare Mahkemesi, Büyükşehir Belediyesince geçen yıl başlatılan cadde ve sokaklardaki ücretli otopark uygulaması hakkında yürütmeyi durdurma kararı verdi.

Çankaya Belediye Başkanı Bülent Tanık, düzenlediği basın toplantısında, Çankaya Belediyesi sınırları içerisinde bulunan otopark olarak kullanılacak araç park yerlerinin araç başına günlük 55 kuruş ücret alınarak 25 yıl süreyle işletmesinin Ankara Altınpark İşletme Limited Şirketi'ne devredilmesine ilişkin Ankara Büyükşehir Belediye Meclisinin 14 Haziran 2009 tarihli kararının iptali yönünde Ankara 1. İdare Mahkemesine açtıkları davanın sonuçlandığını ifade etti.

"Dava sonucunda Ankara Büyükşehir belediyesinin paralı sokak otoparkı uygulamasının şu anda yargıdan döndüğünü" ifade eden Tanık, şunları söyledi:

"Ankara'nın cadde ve sokaklarının ücretli otoparka çevrilmesiyle başlayan süreç durmuş bulunuyor. Arabasını evinin önüne bırakamayan vatandaşın mağduriyeti, Ankara'nın merkezine araçla gelmeyi katlanılmaz bir çileye dönüştüren uygulama bir anlamda durmuş bulunuyor. Mahkeme kararının tebliğ tarihi 2 Mayıs. Aslında karar 18 Şubat'ta alınmış vaziyette. Gerekçeli kararın elimize ulaşması bu kadar sürdü. Ama söz konusu yerlerde para toplanmaya devam ediliyor. Bu yollarda para toplanmaya devam edilmesi işlemi, tebliğ tarihinden itibariyle suça dönüşmüştür. Derhal durdurulması gerektiğini bir kez daha ilgililere iletiyorum. Alınan kararla aralarında Tunalı Hilmi ve Necatibey caddelerinin de bulunduğu 164 cadde ve sokağın otopark olarak kullanılmasıyla ilgili işlem durdurulmuş bulunuyor. İhale bedelleri ile piyasada uygulanan 5 lira arasında yaklaşık 4,50 liraya yakın bir fahiş fark vardır. 55 kuruşluk bir park parası alınması söz konusu değildir. Bu karar Büyükşehir Belediyesine 29 Nisan 2011 tarihinde iletilmiştir."

Bu arada Ankara Büyükşehir Belediyesi Basın Müşaviri Avni Kavlak da yargının kararına saygılı olduklarını belirterek, kararın gereğini yerine getireceklerini söyledi. Kavlak, karara itiraz haklarının bulunduğunu anımsatarak, "Yürütmeyi durdurma kararı alındı biz de bu karara itiraz hakkımızı kullanacağız" dedi.

Sinan VARGI
sinanvargi@turkis.org.tr

Krizin Bitişi Reklama Yansıdı

Dünyayı etkisi altına alan küresel krizi çabuk atlatan Türkiye ekonomisinde görülen büyüme artışı reklam harcamalarına da yansıdı. 2010 yılı ilk altı ayında 1,8 milyar lira olan reklam harcamaları yılsonunda 3,6 milyar lirayı bulacak. 2009 reklam harcamaları 2008 yılına göre yüzde 15 düşüşle 2,7 milyar lira seviyesinde kalmıştı. Yine Haziran 2010 rakamlarına göre reklam yatırımlarında yüzde 36'lık büyüme yaşandı. Küresel krizden önce 27 çeyrek üst üste büyüyerek daha önce ulaşılamayan bir başarı yakalandığını belirten Sanayi ve Ticaret Bakanı Nihat Ergün, "Reklam sektörü son yıllarda hızla büyüyor. Bu sebeple sektörün denetimi önemli. Hükümet olarak piyasa ekonomisinin dinamiklerini en iyi şekilde çalıştırmak için büyük çaba harcıyoruz" dedi.

Bakan Ergün, konuşmasında reklamların içeriğiyle ilgili de önemli uyarılarda bulundu. Reklamlarda bazen çocukların, bazen kadınların, bazen manevi konuların, bazen de cinselliğin ön plana çıkarıldığını, hatta hiç ilgisi olmayan ürünlerde bile cinselliğin kullanıldığını hatırlatan Ergün, otomobil reklamlarını örnek gösterdi. Reklamların toplumun değerlerine ters olmaması halinde etkili olacağını belirten Bakan Ergün, tüketiciyi yanıltıcı reklamlara da müsaade etmeyeceklerini kaydetti. Sanayi Bakanı, "Oyle reklamlar görüyoruz ki, çay satıyor 'bir bardak iç 2 kilo ver' diyor. Böyle reklam olur mu" diye konuştu.

"Halk Sağlığı Ticari Sır Olmaz"

Bursalı bir avukat, hukuk mücadelesiyle Tarım Bakanlığı'nın sağlığa zararlı üretim yaptığını belirlediği firmaların listesini aldı. Avukat, listede tanınmış markaların olduğunu söylüyor.

Bursalı avukat Erol Çiçek, Tarım Bakanlığı'nın 2009'da yaptığı gıda denetimi sonuçlarına ulaşmak için başlattığı hukuk mücadelesini kazandı. Tarım Bakanlığı, denetimlerde, sağlığa zararlı üretim yaptığı belirlenen firmaların ve ürünlerinin yer aldığı 24 sayfalık listeyi Çiçek'e, yayınlanmamak şartıyla 'kişiye özel' kaydı ile verdi.

Orhangazi'de yaşayan Erol Çiçek, Tarım Bakanlığı'nın 2009'daki gıda denetimlerine ilişkin haberlerin basında yer alması üzerine, 'Bilgi edinme hakkı' çerçevesinde, ürünleri sağlığa zararlı çıkan firmaların isimleri ve ürünlerinin listesinin kendisine verilmesini istedi.

Bakanlık 2 Ağustos 2010'da Çiçek'e verdiği yanıtta, 'Yasal çerçevede gıda denetimi yapılan firmaların teşhir edilmesine ilişkin bakanlığın yetkisinin bulunmadığını, mahkeme kararı olmaksızın firma isimlerinin ilan edilmesinin mümkün olmadığını' dile getirdi.

Ailelerin Eğitim İhtiyaçları Analiz Raporu

Rapora göre, tüketicilerin bilinçli alışveriş ve enerji tasarrufu konusunda daha fazla eğitime ihtiyacı var. Araştırma, ailelerin bilinçli alışveriş ve enerji tasarrufu gibi konularda diğer konulara göre daha bilinçsiz oldukları ve gelir gider dengesi kurmada zorlandıklarını ortaya koydu. Gelir düzeyi daha yüksek aile fertleri ekonomi konularında kendilerini daha yeterli görürken, alt gelir grubundaki aile fertleri ise daha yetersiz görüyor. Katılımcıların görüşlerine göre ailelerin ekonomi alanında en büyük sorunu aşırı tüketim, lüks talepler ve kredi kartı kullanımı olarak sıralanıyor.





Yeşil İşler*

Rakamlar ve Gerçekler

İklim Değişikliği ile Mücadele İçin İşbirliği

Çeviren: **Güliz Seda BASMACI**
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
sedabasmaci@turkis.org.tr

"Yeşil iş" kavramı; mevcut ve gelecekteki nesiller için çevreyi korumayı ve bütün insanlar ve ülkeler için daha adil ve kapsayıcı olmayı hedefleyen, daha sürdürülebilir bir ekonomi ve toplumun amblemi haline gelmiştir.

Yeşil büyüme ve temiz kalkınma için gerekçe, çoğunlukla çevre ve ekonomik kalkınma için bir kazan-kazan durumu olarak sunulmuştur.

Sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutuna, özellikle istihdam ve insana yakışır iş için etkilerine, nispeten küçük ve yüzeysel bir ilgi duyulmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile ortak Yeşil İş Girişimi kapsamında Birleşmiş Milletler Çevre Programı tarafından yaptırılan bir rapora göre, düşük karbonlu ve daha sürdürülebilir bir ekonomiye doğru ivme kazandıran bir hareket olarak, giderek artan sayıda yeşil işler yaratılacaktır. Kazananların kaybedenlerden fazla olması muhtemel olmakla birlikte, sürdürülebilir ekonomiye doğru yeniden yapılanma içinde bazı işçiler zarar görebilirler.

Doğal kaynakların bozulması ve tükenmesi de dâhil olmak üzere çevresel bozulma, ekonomik ve daha geniş kapsamlı bir sürdürülebilir kalkınma için en önemli tehditler arasında yer almaktadır. Bu durum bugün zaten birçok gelişmekte olan ülkede hissedilen iklim değişikliğinin etkisiyle gelecekte daha da ağırlaşacaktır.

Orta ve uzun vadede öngörülen iklim değişikliği tüm kıtalardaki birçok sektörde ekonomik ve sosyal faaliyetlerde ciddi kesintilere yol açacaktır.

İklim değişikliği, ona uyum ve emisyonları azaltarak onu yakalamaya yönelik çabaların; ekonomik ve sosyal gelişme için, üretim ve tüketim modelleri ve dolayısıyla gelir, istihdam ve yoksulluğun azaltılması için geniş kapsamlı etkileri vardır.

Bu etkiler tüm ülkelerde çalışanlar için önemli riskler ve fırsatlar barındırmaktadır; özellikle az gelişmiş ülkelerde ve küçük ada devletlerindeki en savunmasız olanlar için.

Geniş bir kavramsal açıdan bakıldığında istihdam, ekonominin daha fazla sürdürülebilirliğe yönlendirilmesinden en az dört şekilde etkilenecektir:

- Ek istihdam yaratılacak- Mevcut üretim ekipmanlarına ilave

* www.ilo.org.

Rakamlarda Yeşil İşlerle İkili Mücadele

Çevre Sorunu

- İklim ile ilgili afetler: İklim ile ilgili afetlerden 2000-2004 yılları arasında her yıl 262 milyon kişi etkilendi.
- Su kıtlığı: 2025'e dek çoğunlukla Asya ve Afrika'da 1.8 milyar insanın tatlı su kıtlığından muzdarip olması bekleniyor.
- Çevresel mülteciler: Önümüzdeki birkaç yıl içinde iklim değişikliği nedeniyle potansiyel olarak 50 milyon çevre mültecisi bekleniyor.
- Sel nedeniyle yer değiştirme: Taşkın nehir yataklarında ve küçük ada Devletlerinde kıyı alanlarındaki 330 milyon insan giderek daha da korunmasız kalmaktadır.
- Gıda sıkıntısı ve yetersiz beslenme: bugün 180 milyon insanı etkileyen ve 2080'de 600 milyon insanı etkileyeceği tahmin edilen bir tehdit.
- Kirlilik: her yıl dünya çapında iç ve dış hava kirliliği nedeniyle ölen 2 milyon kişi.
- Biyolojik çeşitliliğin kaybı: iyi çalışılmış türlerin büyük çoğunluğu dağılım, bolluk veya her ikisinde de azalmaktadır. Küresel ekonominin yüzde 40'ı biyolojik ürün ve süreçlere dayanır. Yoksul insanlar, özellikle düşük tarımsal üretim alanlarında yaşayanlar, çevrenin genetik çeşitliliğine büyük oranda bağlıdırlar.

İnsana Yakışır İş Sorunu

- Çalışan yoksullar: dünyada 1.3 milyar insan (dünya işgücünün yüzde 43'ünden fazla) kendilerini ve bakmakla yükümlü olduklarını yoksulluk eşiğinin üzerine çıkarmak için çok düşük bir kazanç (günde 2 $'dan az) elde etmektedir.
- İşsizlik: Küresel düzeyde 190 milyon işsiz.
- İş arayan gençler: önümüzdeki 10 yıl içinde iş arayanlara 500 milyon kişi daha eklenecek.
- Güvencesizlik: herhangi bir sosyal güvenlik kapsamına erişimi olmayan 5.3 milyar insan.
- Enerjiye erişim: Modern enerjiye erişimi olmayan 1,6 milyar insan (günümüzde yaşayan 4 insandan hemen hemen 1'i).
- Yeterli konut: temiz su ve sanitasyon gibi temel özelliklerden eksik yoksul konutlarda yaşayan 1 milyar gecekondu sakini.

edilen kirlilik kontrol cihazları imalatında olduğu gibi.

- İstihdamın bir kısmı ikame olacak - fosil yakıtlardan yenilenebilir yakıtlara geçişteki gibi, ya da kamyon imalatından demiryolu aracı üretimine, ya da arazi doldurma ve atık yakmadan geri dönüşüme.
- Bazı işler doğrudan elenebilir - ambalaj malzemeleri azaltıldığı ya da yasaklandığı ve üretimi kesildiği zamanki gibi.
- Birçok mevcut meslekler (örneğin, tesisatçılar, elektrikçiler, metal işçileri ve inşaat işçileri gibi) günlük beceri setleri, çalışma yöntemleri ve yeşilleştirilmiş profiller olarak basitçe dönüştürülebilir ve yeniden tanımlanabilir.

Yeşil İşler Nelerdir?

Yeşil işler işletmelerin ve ekonomik sektörlerin çevre üzerindeki etkisini sürdürülebilir seviyelere azaltmaktadır.

Bunlar sadece ekosistemlerin ve biyolojik çeşitliliğin korunmasına yardımcı işler değil; ekonomiyi yeniden karbonize etmeye; yüksek verimlilik stratejileri ile enerji, malzeme ve su tüketimini azaltmaya; atık ve kirliliğin her türlü üretimi en aza indirmeye veya tamamen önlemeye yönelik işlerdir.

Gelişmekte olan ekonomiler ve gelişmekte olan ülkelerde yeşil işler; yöneticiler, bilim adamları ve teknisyenler için fırsatlar içerir. Ancak çoğu bu işlere en çok ihtiyacı olan nüfusun geniş bir kesitine fayda sağlayabilir: gençler, kadınlar, çiftçiler, kırsal nüfus ve gecekondu sakinleri gibi.

Ancak, ilke olarak yeşil olan birçok iş uygun olmayan uygulamaların yarattığı çevresel zarar nedeniyle uygulamada yeşil değildir. Yeşil bir iş fikri böylece mutlak değildir, an-

cak yeşilin 'tonları' ve zaman içinde gelişecek bir yeşil iş kavramı vardır. Ayrıca, bulgular yeşil işlerin otomatik olarak insana yakışır işler anlamına gelmediğini göstermektedir. Bu işlerin çoğu "kirli, tehlikeli ve zor"dur. İstihdam; geri dönüşüm ve atık yönetimi, biyoyakıt enerjisi ve inşaat gibi sektörlerde güvencesiz ve düşük ücretli olma eğilimindedir. Yeşil işler gerçekten sürdürülebilir bir gelecek için bir köprü olacaksa, bu durumun değişmesi gerekmektedir. Dolayısıyla yeşil işler insana yakışır işleri oluşturmalıdır. İnsana yakışır, yeşil işler Binyıl Kalkınma Hedefi 1 (yoksulluğun azaltılması) ve Binyıl Kalkınma Hedefi 7 (çevrenin korunması) ile oldukça etkin bir şekilde bağlantılıdır ve onları çelişkili yapmaktan ziyade karşılıklı destekleyici hale getirir.

Yeşil İşler Girişimi

ILO, diğer BM ajansları ve ortaklarıyla birlikte olduğu gibi yeşil iş ve iklim değişikliği karşısında da olumlu bir işgücü piyasası geçiş potansiyelini gerçekleştirmek için Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) ile güçlerini birleştirdi.

"Sürdürülebilir Kalkınma için İnsana Yakışır İş" konulu Uluslararası Çalışma Konferansı'na yaptığı raporda, ILO Genel Müdürü Juan Somavia iklim değişikliği üzerinde büyük bir ILO programı çağrısında bulundu. ILO "yeşil iş girişimi" BM Genel Sekreteri Ban Ki-moon tarafından kurulan BM sistemi için üç öncelikten biri olarak iklim değişikliğine karşı tepki vermektedir. ILO programı bilgi eksikliklerini gidermek, politika oluşturmaya katkıda bulunmak ve İnsana Yakışır İş Ülke Programları kapsamında üye ülkelere destek için yardımcı olmaktadır.

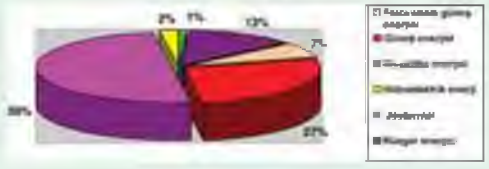
Yeşil işler ve yeşil iş girişimi hakkında daha fazla bilgi için:

http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm

Önemli Rakamlar

- Çevresel ürün ve hizmetler için küresel pazarın şu anda yılda 1.370 milyar $ olan rakamının 2020 yılına kadar ikiye katlanarak 2.740 milyar $ olacağı tahmin edilmektedir.
- Bu pazarın yarısı enerji verimliliği ve sürdürülebilir ulaşım, su temini, kanalizasyon ve atık yönetiminde denge konularındadır.
- Milyonlarca yeşil iş sanayileşmiş ülkeler, gelişmekte olan ekonomiler ve gelişmekte olan ülkelerde zaten bulunmaktadır: Örneğin enerji temininde - enerji, enerji verimliliği ve yenilenebilir kaynaklar - özellikle bina ve inşaat, ulaşım, temel sanayiler ve geri dönüşüm, tarım ve ormanlarda.
- Son yıllarda sadece yenilenebilir enerji sektöründe yaklaşık 2.3 milyon kişi yeni iş buldu ve sektörde iş yaratma potansiyeli çok büyük. 2030 yılına dek alternatif enerjilerde istihdam rüzgarda 2,1 milyon ve güneş enerjisinde 6,3 milyon olabilir.
- Yeşil girişim sermayesi Çin'de son yıllarda toplam yatırımın yüzde 19 katından daha fazla iken, temiz teknolojiler ABD'de zaten ortak girişim sermayesi için bilgi ve biyoteknoloji sektörlerinden sonra üçüncü büyük sektör.
- Yenilenebilir enerji fosil yakıtların istihdamında çok daha fazla iş üretir. 2030 yılında 630 milyar $ olarak öngörülen yatırımlar yenilenebilir enerji sektöründe en az 20 milyon ek istihdama dönüştürülebilir.
- Tarımda, 12 milyon insan enerji ve ilgili sanayi için biyoyakıt alanında istihdam edilebilir.
- Dünya çapında enerji tasarruflu binalara geçiş için milyonlarca "yeşil" iş zaten inşaat sektöründe çalışan yaklaşık 111 milyon insanın çoğu için istihdam yaratacak.
- Gelişmekte olan ülkelerde çok daha yüksek bir potansiyeli olan, binalarda enerji verimliliğini arttıran yatırımlar, sadece Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 2,5-3 milyonluk bir ilave yeşil istihdam yaratacaktır.

Şekil 1: Yenilenebilir Enerjide Yeşil İşler, 2010



Şekil 2: Yenilenebilir Enerjide Yeşil İşler, 2030



Hazırlayan: Refik ERBAŞ
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı
refikerbas26@hotmail.com

PETROL-İŞ

Tüpraş'ta İş Bırakma

Petrol-İş Sendikamız, Tüpraş'ta üçüncü eylemini gerçekleştirerek 4 saat iş bıraktı, dolum yapmayarak satışları durdurdu. Tüpraş'ta devam eden toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde Koç Holding'in katı tutumunu sürdürmesi ve bir anlaşma sağlanamaması üzerine Aliağa, Batman, Kocaeli ve Kırıkkale rafinerilerinde çalışan Petrol-İş üyesi işçiler 9 Haziran 2011 günü vardiyalarını teslim almayarak, 4 saat iş bıraktılar, tanker dolumu yapmayarak satışları durdurdular. Petrol-İş üyesi rafineri işçileri, daha önce de 18 Nisan ve 6 Haziran'da iş bırakarak Tüpraş işverenini protesto etmişlerdi.

Batman, Aliğa, Kocaeli ve Kırıkkale rafinerilerinde yapılan iş bırakma eylemlerinde konuşan Petrol-İş Sendikası yöneticileri, Tüpraş işçisinin bu zamana kadar gecesini gündüzüne katarak çalıştığını, sorumluluğunu bildiğini, Tüpraş'a her zaman sahip çıktığını ve Tüpraş'ı Türkiye'nin lider firması yaptıklarını belirterek, tüm bu fedakarlığı karşın hak ettiğini almak, güvenceli ve örgütlü çalışmak istediğini söylediler. Aliağa rafinerisinde yapılan iş bırakma eylemine TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilcisi Mustafa Kundakçı da katıldı.

Tüpraş Kocaeli Rafinerisi işçileri de servislerden inerek bir saat boyunca protesto yürüyüşü yaptı. Burada bir konuşma yapan Şube Başkanı Ali Ufuk Yaşar, işçilere toplu iş sözleşmesinde gelinen süreci anlattı ve Tüpraş sözleşmesinde tıkanmanın nedeninin Tüpraş işçisi olmadığını belirtti. Yaşar, bu duruma gelinmesine, Koç Holding'in uzlaşmaz ve anlaşılmaz tutumunun neden olduğunu söyledi.

Tüpraş'ta 3 bin 337 Petrol-İş üyesi işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine 10 Şubat 2011 tarihinde başlandı. Bu zamana kadar yapılan 9 görüşmede Petrol-İş Sendikamızın teklif tasarılarında yer alan maddelerin büyük bölümünde anlaşma sağlandı. Ancak Petrol-İş'in bu dönem toplu iş sözleşmesinde ana maddelerini oluşturan taşeronlaşma, vardiya sistemi, ilk giriş ücreti, yıllık izinler, ücret zammı, birleştirilmiş sosyal yardım ve primler konusunda anlaşma sağlanamayınca toplu iş sözleşmesi görüşmeleri tıkandı.

PETROL-İŞ

Mutlu Akü ve Toros Gübre'de Anlaşma

Petrol-İş Sendikamızın Mutlu Akü'de aldığı grev kararı anlaşmayla sonuçlandı. İstanbul Tuzla'da bulunan Mutlu Akü işyerinde 24 Mayıs 2011 sabahı başlayan grevin ardından, işveren Petrol-İş Sendikası temsilcileriyle görüşerek grevi anlaşmayla bitirdi ve toplu iş sözleşmesi imzalandı. İşyerinde çalışan 490 işçiyi kapsayan iki yıl süreli toplu iş sözleşmesine göre ilk yıl aylık ücretlere 190 lira ikinci yıl ise enflasyon oranı + 20 lira zam uygulanacak. Sosyal haklarda ise yüzde 7,2 oranında artış sağlanacak. Mevcut sosyal yardımlara ilave olarak 37 liralık gıda ödentisi de toplu iş sözleşmesine girmiş oldu.

Petrol-İş Sendikamızın Toros Gübre'de 33 gündür sürdürdükleri grev de, 9 Mayıs 2011 günü toplu iş sözleşmesi imzalanmasıyla sona erdi. Adana Ceyhan'da bulunan Tekfen Holding'e ait Toros Tarım Fabrikası'nda çalışan 115 işçi, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine 7 Nisan 2011 günü iş bırakarak greve başlamışlardı. Taraflar arasında yapılan anlaşma sonucunda ücretlere % 7 oranında zam alındı.

Saybolt İşçileri Greve Çıktı

Petrol şirketlerine gözetim ve analiz hizmeti veren ve dünyada 180 ülkede faaliyette bulunan Saybolt Gözetim ve Laboratuar Hizmetleri AŞ.'de çalışan Petrol-İş Sendikamız üyesi 74 işçi, 4 Mayıs 2011 günü greve çıktı. Merkezi Gebze'de olan Saybolt, İstanbul Haramidere, İzmir Aliağa, Trabzon, İzmit, Mersin ve Batman'da da faaliyet gösteriyor.

Saybolt işçileri, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve ödenmeyen mesailere dur demek için geçtiğimiz yılın Haziran ayında Petrol-İş Sendikamızda örgütlenmişlerdi. Saybolt'da toplu sözleşme görüşmeleri 1 Kasım 2010 tarihinde başlamıştı. Toplu sözleşme görüşmelerinde bir anlaşmaya varılamaması üzerine 7 Nisan 2011'de grev kararı işyerine asılmıştı. 4 Mayıs 2011'de ise greve çıkıldı. Saybolt işçileri, talepleri karşılanıncaya kadar mücadelelerini sürdüreceklerini belirttiler.

TEKGIDA-İŞ

TEKEL Eylemi Davası

Tekel işçilerinin Ankara'da yapılan özlük hakları için 78 günlük direniş eylemi nedeniyle, Tekgıda-İş Sendikamız yöneticileri ile diğer işçi ve meslek örgütleri temsilcilerinden toplam 111 kişi aleyhine açılan davanın ilk duruşması 3 Haziran 2011 günü Ankara'da yapıldı.

2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasasına muhalefet ettikleri iddiasıyla açılan davanın Ankara 19 Asliye Ceza Mahkemesi'ndeki duruşmasına, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nu temsilen Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök, çeşitli emek ve sivil toplum örgütleri temsilcileri katıldı.

Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, duruşma öncesinde Adliye önünde yaptığı basın açıklamasında, davanın Anayasanın 90. maddesi ve ILO sözleşmelerine aykırı olduğunu söyledi.

Duruşmaya, Tekel işçileriyle dayanışma eylemleri düzenledikleri için haklarında dava açılan eski DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, eski KESK Genel Başkanı Sami Evren de katıldı.

Duruşma eksikliklerin tamamlanması için 14 Ekim 2011 tarihine ertelendi.

TEKGIDA-İŞ

LİMKON ve Billur Tuz'da Mücadele Sürüyor

Tekgıda-İş Sendikamız, Limak Holding'e bağlı LİMKON Meyve Suyu Konsantre Tesisleri'nde çalışan 6 işçinin sendikaya üye oldukları için işten çıkarılmalarını kınadı. Tekgıda-İş Sendikası Yönetim Kurulu'nun açıklamasında, 6 işçinin gerekçesiz olarak işten çıkarıldığı ve sendika üyesi işçilerin de işveren tarafından zorla istifa ettirildiği belirtildi. Üyelerinin işten çıkarılmalarının tek nedeninin sendikalaşma özgürlüğünü kullanmaları olduğu iddia edildi. Tekgıda-İş Sendikası olarak, bu haksızlığa ve kıyıma boyun eğmeyeceklerini belirten Yönetim Kurulu açıklamasında, "LİMKON işverenini işten çıkardığı üyelerimizi derhal işbaşı yaptırmaya ve çalışanların sendikalı olma haklarına saygı göstermeye davet ediyoruz. Mücadelemiz devam edecektir" denildi. Tekgıda-İş Sendikası ayrıca işveren hakkında Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesi çerçevesinde Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulundu.

Billur Tuz'da Mücadeleye Devam

Billur Tuz fabrikasında yeniden yetki almak için örgütlenme çalışması yürüten Tekgıda-İş Sendikamız, işten atılan işçilerle birlikte fabrika önünde eylem yaptı. Burada bir açıklama yapan Tekgıda-İş Sendikası 3 No'lu Şube Başkanı Latif Gökçay, Billur Tuz fabrikasında 13 toplusözleşme imzaladıklarını, 30 yıla yakın bir zamandır yetkiliyken bu dönem işyerindeki taşeron uygulaması nedeniyle yetkiyi kaybettiklerini belirtti. Gökçay, sendikal örgütlülük bilincine sahip olan Billur Tuz işçilerinin taşeronlar da dahil olmak üzere sendikaya üye olarak işyerinde yeniden çoğunluk sağladığını ve yetki için başvurulduğunu ifade etti. Gökçay, "İşverene çağrımız, haksız ve hukuksuz olarak işten attığı işyeri temsilcimizi ve işçi arkadaşlarımızı işe alarak işçilerin sendikal haklarına saygı göstererek, toplusözleşme düzenine yeniden geçilmesi için adım atmasıdır" dedi. Eyleme katılan TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilci Yardımcısı Tuncay Kireçkaya da işverene seslenerek, "İşçilerin haklarına saygılı davranarak çalışma barışını sağla. Sözleşme yapalım, haksız yere işten attığın işçileri işe geri al" dedi.

ŞEKER-İŞ

Şeker Fabrikaları Özelleştirilmesin

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, şeker fabrikalarının özelleştirilmesini eleştirerek, "Türkiye'nin şeker fabrikalarını özelleştirerek üretimden elini çekmek yerine, bütün gücünü şeker tarımına yöneltmesi gerekmektedir. Türkiye'nin bu konuda temel hedefi 2023 yılının yıldız ülkesi olmaktır" dedi.

Gök, yaptığı yazılı açıklamada, önümüzdeki dönemde AB'nin reform sürecine bağlı olarak, 21 olan şeker üreticisi ülke sayısının kademeli olarak 6'ya

düşürülmesi ve rekabet edemeyecek ülkelerin sektörden çekilmeye zorlanmasının beklendiğini söyleyerek, Türkiye'nin, AB reformunun tamamlanacağı 2015 yılına kadar maliyetlerini minimize edebildiği, sektöre devlet desteği sağlayabildiği takdirde, şüphesiz şeker üretiminde dünyanın yıldız ülkesi olacağını savundu.

Gök, "Çevremizde net şeker ithalatçısı olan Ortadoğu ve Orta Asya ülkelerine olan yakınlığımız Türkiye'nin sektördeki avantajını ön plana çıkarmaktadır. Bundan dolayı Türkiye'nin şeker fabrikalarını özelleştirerek üretimden elini çekmek yerine, bütün gücünü şeker tarımına yöneltmesi gerekmektedir. Türkiye'nin bu konuda temel hedefi 2023 yılının yıldız ülkesi olmaktır" dedi.

Hükümetten beklentilerinin, omurgasını tarlada çalışan şeker pancarı çiftçisinden, fabrikadaki işçisine, nakliyecisine kadar milyonlarca insanın oluşturduğu şeker sektörünün bir an önce özelleştirme kapsamından çıkarılarak, şeker fabrikalarının pancar üreticisi, işçiler ve kamunun da içinde olduğu yeni bir yapı çerçevesinde şekillendirilmesi olduğunu ifade eden Gök, bugün özelleştirme sürecinde bulunan sektörün tekrar hayata dönmesi ve sürdürülebilir bir üretimle yaşatılabilmesi için öncelikle sektörün tüm aktörlerinin üzerlerine düşen görevi yerine getirmeleri gerektiğini ifade etti.

ŞEKER-İŞ

Danıştay Önünde NBŞ Protestosu

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, nişasta bazlı şeker (NBŞ) kotasının, Bakanlar Kurulu'nca yüzde 50 azaltılarak uygulanmasının, sektörden ekmek yiyen milyonlarca insanın beklentisi olduğunu bildirdi. Gök, "NBŞ kotasının yüzde 35 artırılmasına" dair Bakanlar Kurulu kararının iptali istemiyle açtıkları davanın duruşmasının ardından, Danıştay önünde basın açıklaması yaptı. Tıp çevrelerince, halkın, özellikle de genç nesillerin sağlığını tehlikeye attığı belirtilen NBŞ'nin kotasının, 2008 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla yüzde 35 oranında artırıldığını hatırlatan Gök, bu kararın durdurulması için hukuk mücadelesi verdiklerini söyledi.

Bakanlar Kurulu kararı ile Türkiye'nin, AB ülkeleri arasında NBŞ üretiminde lider konuma geldiğini belirten Gök, "AB'de kişi başına 1 kilo NBŞ düşerken, Türkiye'de bu miktar, kesinleşen yargı kararlarının uygulanmaması sebebiyle 5-6 kiloya kadar çıkmıştır" dedi.

Pancar sektörünün, tarım ve hayvancılığın yanı sıra gıda, kimya, makine, ilaç, et, süt, nakliye, alkol, yem, maya ve kozmetik sektörüyle iç içe girdiğini ifade eden Gök, pancar sektörünün yıllık ekonomik büyüklüğünün 3, 2 milyar doları bulduğunu, doğrudan ve dolaylı olarak 10 milyon kişiye geçim sağladığını kaydetti. NBŞ üretiminin Türkiye ekonomisine bıraktığı katma değer ve istihdam oranının son derece düşük olduğunu dile getiren Gök, petrole bağımlılıktan kurtulmaya çalışan ülkelerin, alternatif enerji kaynağı olan "bioetanol" üzerinde ARGE çalışmaları yaptığını, Türkiye'nin pancardan elde edilen "bioetanol" üretimini, kota nedeniyle kapasitesinin altında gerçekleştirdiğini söyledi. Türkiye'de şeker sanayi sektörünün NBŞ üretimi gibi önemli bir sorunla karşı karşıya olduğunu savunan Gök, şöyle devam etti: "Türkiye, bulunduğu coğrafyada pancar üretimine en elverişli ülke olmasına rağmen, dünyanın hiçbir yerinde uygulanmayan yüzde 10 gibi yüksek bir kota ile NBŞ üretimini gerçekleştirmektedir. Tüm dünyada sağlığa zararlı olduğu gerekçesiyle üretimi azaltılan tatlandırıcılar, ülkemizde yüzde 50 artırma eksiltme yetkisine sahip olan Bakanlar Kurulu kararı ile ne yazık ki her yıl artış şeklinde uygulanmıştır.

Umut ederiz ki bugünkü davamız ve sonuçlanmış davalar gözetilerek, 2011 yılı NBŞ kotasının, Bakanlar Kurulu tarafından bir kez dahi olsa yüzde 50 azaltılarak uygulanması, sektörden ekmek yiyen milyonlarca insanın beklentisidir."

SELÜLOZ-İŞ

Form Mukavva'da İşçi Kıyımı

Selüloz-İş Sendikamız, İzmir Ayrancılar'da kurulu bulunan Form Mukavva ve Ambalaj San. Ve Tic. AŞ.'de örgütlenme çalışması başlattı ve 9 Mayıs 2011 tarihin-

de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi aldı. Ancak işveren, 20 Haziran 2011 günü Selüloz-İş Sendikamıza üye olan 82 işçiden 16'sını işten attı.

Selüloz-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu, konuya ilişkin yaptığı açıklamada, işverenin bu tutumuna tepki gösterdi ve anayasal haklarını kullanarak sendikalaşan işçilerin işten atılmalarını kınadı. Sendika, 20 Haziran gününden bu yana direnişlerini sürdüren işçilerin sonuna kadar yanlarında olacaklarını, işten atılan işçiler geri alınana ve işveren sağduyulu davranana kadar mücadelelerini sürdüreceklerini açıkladı.

ÇİMSE-İS

Çimento ve Seramikte Sözleşme

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası ile Çimse-İş Sendikamız arasında, 07 Ocak 2011 tarihinde başlayan, 45 çimento fabrikasında yaklaşık 5800 üyenin yararlanacağı Grup Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri anlaşma ile sonuçlandı. Çimse-İş, görüşmelerin tıkanması nedeniyle 2 Haziran 2011 günü grev kararı almıştı. 1 Ocak 2011 ile 31 Aralık 2012 dönemini kapsayarak 2 yıl süre ile yürürlükte kalacak toplu iş sözleşmesiyle % 7 + 25,- TL. ücret zammının yanı sıra, sosyal yardımlarda % 7,60 ile % 27,81 arasında değişen oranlarda zam alındı. Hafta tatilinde yapılan çalışmalarda saat ücretinin % 100 zamlı ödenmesi hükmü de, toplu iş sözleşmesi metnine girdi.

Diğer yandan, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası ile Çimse-İş Sendikamız arasında yürütülen ve yaklaşık 3200 üyeyi kapsayan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de anlaşma ile sonuçlandı. 1 Ocak 2011 ile 31 Aralık 2012 dönemini kapsayarak 2 yıl süre ile yürürlükte kalacak toplu iş sözleşmesiyle; % 7 + 30,- TL. ücret zammının yanı sıra, diğer ücret kalemleri ve sosyal yardımlarda % 20'ye varan oranlarda kazanımlar elde edildi.

YOL-İS

Behzat Akdoğan Vefat Etti



Türkiye Yol-İş Sendikası'nın eski Genel Sekreterlerinden Behzat Akdoğan kısa bir süre önce yakalandığı hastalıktan kurtulamayarak yaşama veda etti. 1944 yılında Tunceli'ye bağlı Hozat ilçesinin Karaca köyünde doğan Akdoğan evli ve bir çocuk babasıydı. Akdoğan'ın cenazesi 9 Mayıs 2011 günü Karşıyaka Camii'nde kılınan öğle namazını takiben Karşıyaka Mezarlığı'nda toprağa verildi.

TÜRK-İŞ topluluğu olarak ailesine ve Yol-İş Sendikası topluluğuna başsağlığı diliyoruz.

TEZKOOP-İS

Burger King Eylemleri Sürüyor

Burger King Çağrı Merkezi çalışanları Tezkoop-İş Sendikamızda örgütlendi. İşveren, örgütlenmeye öncülük eden dört işçiyi işten çıkardı. Bunun üzerine Tezkoop-İş Sendikamız 9 Haziran 2011 günü İstanbul'da bir basın açıklaması düzenledi. Atılan işçilerin geri alınması ve Burger King Çağrı Merkezi işçilerine yapılan bas-



kıların son bulması talebiyle yapılan basın açıklamasına Burger King Çağrı Merkezi'nde çalışan işçilerin yanı sıra, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemail Bakındı, 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak, Tezkoop-İş Sendikası İstanbul 1 ve 4 Nolu Şube Yöneticileri ve Temsilcileri, Yol-İş, Harb-İş, Haber İş sendikaları başkan ve yöneticileri katıldı.

Şube önünde toplanan işçiler Burger King Çağrı Merkezi önüne bir yürüyüş gerçekleşti. Eylemde "Atılan işçiler geri alınsın", "Burger King Çağrı Merkezi Sendika Hakkımızı Engelleyemez", "Hamburger Dayatmasına Son", "Köle Değil İşçiyiz, Burger King'in Sesi Biziz", "Orta Boy Lezzet, King Boy Eziyet", "Çalışanlara Sağlıklı Yemek Verilsin" pankartları ve sloganlarına yer verilerek, her gün hamburger yemek zorunda bırakılan işçilerin yemek sorunlarına dikkat çekildi. Burger King önünde Şube Başkanı Rabia Ozkaraca Over tarafından bir konuşma yapıldı. Over, sendikanın örgütlenme sürecinden, Burger King Çağrı Merkezi işvereni tarafından sendikalı işçilere yoğun baskı yapıldığından ve ailelerin aranarak tehdit edildiğinden söz etti. İşten atılan işçilerden İsmail Yıldız basın açıklamasını okudu. Bu baskıların başarıya ulaşamayacağı ve sendika hakkının söke söke kazanılacağı vurgulandı.

Basın açıklaması "Bizler emek mücadelesinin her alanda yürütüldüğünü ve mücadelenin zorlu yollardan geçtiğini biliyoruz. Burger King Çağrı Merkezi'nde mücadeleye devam, Burger King Çağrı Merkezi'nde sendika hakkımızı söke söke alacağız" sözleriyle bitirildi. Yıldız'ın ardından söz alan Cemail Bakındı Burger King işverenine seslenerek "Ayağınızı denk alın, bu genç işçi kardeşlerimize haklarını verin yoksa biz hamburger yerine döner, köfte, kurufasulye yeme çağrısı yapmayı da biliriz" dedi. Bakındı Burger King işverenine seslenerek, Çağrı Merkezi çalışanlarının Tezkoop-İş Sendikasında örgütlenme kararına saygı duyulmasını, baskıların kaldırılmasını, işçilerin insani ihtiyaçlarını karşılamalarının sağlanmasını, işçilerin örgütlenme mücadelesine TÜRK-İŞ olarak sahip çıkacaklarını vurguladı.

TÜRKİYE HABER-İŞ

Olağanüstü Genel Kurul

Türkiye Haber-İş Sendikası'nın Olağanüstü Genel Kurulu 2-3 Temmuz 2011 günlerinde Ankara'da yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Ağar ve Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı Bedrettin Kaykaç seçildiler.

Olağanüstü Genel Kurulun açılış konuşmasını Genel Eğitim Sekreteri Veli Solak yaptı. Solak konuşmasında, olağanüstü genel kurulları hiç tasvip etmediğini ancak mecbur kalındığını söyledi. Solak, sendikada birtakım yönetimsel sıkıntıların yaşandığını, 2 Haziran 2011 tarihinde Genel Sekreter Ali Deniz'in ve 3 Haziran 2011 günü de Genel Başkan Ali Akcan'ın görevlerinden istifa ettiklerini belirterek Olağanüstü Genel Kurul yapılması kararının alındığını söyledi. "Bir dönemi kapattık, inşallah hep birlikte yeni bir döneme başlayacağız" diyen Solak, "Bizim amacımız hiç kimseyi ayrıştırmak değildir. Bizim amacımız birlik ve beraberliği sağlamak ve sendikamızı daha ilerilere taşımaktır" dedi.

Genel Kurulun ikinci gününde yapılan seçimler sonucunda Türkiye Haber-İş Sendikası'nın yeni yönetimi şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	Veli Solak
Genel Sekreter	Levent Dokuyucu
Genel Mali Sekreter	Salih Daşdemir
Genel Eğitim Sekreteri	Alaittin Değirmenci
Genel Teşk. Sekreteri	Turgut Aktaş



Seçim Bitti, Sıra Geçimde...

enisbagdadioglu@gmail.com

Dört kişilik ailenin açlık sınırı 878 Lira, yoksulluk sınırı 2.861 Lira.

Mutfak enflasyonunda yıllık ortalama artış yüzde 8,16 oranında.

Ülkemizin gündemini geçtiğimiz aylarda ağırlıklı olarak oluşturan milletvekili genel seçimleri 12 Haziran 2011 günü gerçekleşti ve toplumun önemli bir kesimini oluşturan çalışanlarla birlikte halkımız demokratik tercihini yaptı. Seçimin ardından "geçim şartları" gündelik yaşantımızın yine ayrılmaz bir parçası olmaya devam etti.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) tarafından Aralık 1987'den bu yana her ay düzenli olarak yapılan "açlık ve yoksulluk sınırı" araştırmasının sonuçları, 2011 Haziran ayı itibariyle çalışanların geçim koşullarını ortaya koydu. Buna göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapılması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 878,18 liradır. Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 2.860,53 liraya ulaşmıştı.

Çalışanlar, ağırlıklı olarak tükettikleri mal ve hizmetlerdeki fiyat artışı nedeniyle, yılbaşına göre bugün 33,83 lira daha fazla harcama yapmak durumundadır. Mutfak harcamasına altı ayın sonunda gelen ek yük ise 10,38 liradır.

2011 yılının başında işveren-hükümet kesimi tarafından aylık net 629,95 lira olarak belirlenen asgari ücret 1 Temmuz'dan itibaren yılın ikinci altı aylık dönemi için aylık net 658,95 lira olacaktır. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı verilerine göre, 2010 yılında asgari ücretli sayısı 4 milyon 738 bin 433 kişidir. Milyonlarca asgari ücretlinin günde 22 lira ile kendisinin ve ailesinin geçimini insan onuruna yaraşır düzeyde sürdürmesi mümkün değildir.

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında Haziran 2011 ayı itibariyle "mutfak enflasyonu"ndaki değişim şöyle oldu:

- Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,38 oranında geriledi. Böylece son beş yılda bu ay gıda fiyatlarında görülen aylık gerileme devam etti.
- Yılın ilk altı aylık döneminde artış oranı yüzde 1,20 oldu.
- Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 7,36 oranında gerçekleşti.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 8,16 olarak hesaplandı.

Aşağıdaki TÜRK-İŞ ve TÜİK verilerinin yer aldığı grafikten de görüleceği üzere, geçtiğimiz dönemde gerileme eğilimi gösteren gıda fiyatları endeksi son üç ayda yükselme eğilimindedir.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatlarında Haziran 2011 itibariyle gözlenen değişim şöyle oldu:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; ortalama ürün fiyatını değiştiren herhangi bir fiyat değişikliği tespit edilmemiştir. Ancak bazı ürünlerde, marketteki raf rekabetine de bağlı olarak fiyat ayarlamaları dikkati çekmiştir.
- Et, tavuk, balık, sakatat, baklıyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; et fiyatı kuşbaşında geçen ayın 75 kuruşluk gerilemesi yerini yine aynı tutardaki artışa bırakırken kıyma fiyatı ile tavuk fiyatı değişmedi. Balık ürünlerinin hesaplamasında tamamıyla kültür balık çeşitlerinin ortalama fiyatı temel

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Haziran'2010	Aralık'2010	Mayıs'2011	Haziran'2011
Yetişkin İşçi	224,45	238,10	246,78	245,15
Yetişkin Kadın	189,63	201,90	205,68	204,38
15-19 Yaş Grubu Çocuk	240,71	255,00	258,18	256,94
4-6 Yaş Grubu Çocuk	163,20	172,80	170,87	171,71
Açlık Sınırı	817,99	867,80	881,51	878,18
Yoksulluk Sınırı	2.666,46	2.826,70	2.871,38	2.860,53

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Haziran 2008	Haziran 2009	Haziran 2010	Haziran 2011
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	-1,32	-1,45	-0,99	-0,38
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	3,31	-0,85	2,94	1,20
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	14,03	3,17	11,54	7,36
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	12,32	7,66	8,20	8,16

alındı ve fiyat ortalaması biraz yükseldi. Sakatat ürünlerinin (ciğer, yürek, böbrek) fiyatları bu ay kilogramda yaklaşık 2,5 lira geriledi. Yumurta fiyatı bu ay artarak tanesi 25 kuruş oldu. Bakliyat ürünlerinin (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb) fiyatında bu ay yine bir değişiklik tespit edilmedi.



- Mevsim koşullarının olumsuz etkisiyle yaş sebze-meyve ağırlıklı ortalama kilogram fiyatı düşük de olsa yine arttı ve 2,83 lira olarak hesaplandı. Bu artışta sebze fiyatlarının etkisi daha fazla oldu. Ancak bu ay patates ve kuru soğan fiyatlarındaki gerileme dikkat çekti. Sebze ortalama kilogram fiyatı 2,71 lira olurken meyve ortalama kilogram fiyatı geçtiğimiz aya göre gerileyerek 3,05 lira tutarında oldu. Yapılan hesaplamada -her zaman olduğu gibi- pazarda bol bulunan ve satılan ürünler temel alındı. Bu ay kiraz, armut, dut pazarda bulunmasına karşın hesaplamaya dahil edilmezken kavun, karpuz, kayısı, hesaplamaya girdi. Ancak meyve ve sebze ortalaması olarak grubun mutfak harcamasına etkisi bu ay önemli boyutta olmadı ve mutfak harcamasının gerilemesine olumlu katkı sağladı.
- Ekmek, pirinç, un, makarna gibi ürünlerin bulunduğu grupta; bu ay yine fiyat değişikliği görülmedi. Ancak artan maliyetler karşısında unlu mamul (ekmek) fiyatının düşük kaldığından yakınan satıcılar, özellikle şehrin cıvar yerlerindeki ucuz fiyatla satılan ekmeğin haksız rekabet doğurduğunu ifade etti.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı fiyatı aynı kaldı ancak geçtiğimiz ay artış gösteren margarin fiyatı eski seviyesine geriledi. Zeytinyağı ile ayçiçeği yağı fiyatı bu ay da değişmedi. Aynı şekilde siyah ve yeşil zeytinin fiyatı ile bal, reçel, pekmez, şeker ve tuz fiyatı da bu ay aynı kaldı. Baharat ürünleri (kimyon, nane, karabiber, vb) ile yağlı tohum ürünleri (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb) fiyatları değişmedi. Aynı şekilde, çay ve ıhlamur, salçanın fiyatı da bu ay değişmedi.

"Açlık ve Yoksulluk Sınırı" çalışmasında hesaplamaya temel olan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli olarak dolaşılarak doğrudan tespit edilmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır ve tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan "öncü gösterge" niteliği taşımaktadır. Kuşkusuz hesaplanan "yoksulluk sınırı" tutarı ücret düzeyi olmayıp, haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir.





HATIRA ORMANI

Yüksek Hakem Kurulu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Haymana/Çalış Beldesi'nde bir hatıra ormanı oluşturdu. 17 Mayıs 2011 günü yapılan ağaç dikme törenine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yüksek Hakem Kurulu Başkanı Dr. Mustafa Kılıçoğlu'nun yanı sıra Çalışma Genel Müdürü, TÜRK-İŞ ve TİSK temsilcileri ile Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreteri ve Uzman-Raportörleri ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yüksek Hakem Kurulu eski Başkanı Aydın Özkul katıldı.

Heyet Çalış İlköğretim Okulu'nda düzenlenen törenin ardından Çalış Belediyesi'ni ziyaret etti.



SOSYAL GÜVENLİK MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ

Sosyal Güvenlik Kurumu'nda görev yapan sosyal güvenlik müfettişlerinin örgütlü olduğu Sosyal Güvenlik Müfettişleri Derneği yöneticileri, TÜRK-İŞ ve Tes-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu'yu 4 Temmuz 2011 günü ziyaret etti.

Dernek Başkanı Bülent Kuzu ve yöneticiler Sadettin Orhan, Selim Gürrevik ve Recep Gürbüz, Tes-İş Sendikası Genel Merkezi'nde gerçekleşen ziyarette, Kumlu ile sosyal güvenlik alanında yaşananlarla ilgili görüş alış verişinde bulundular. Türkiye'de kayıt dışı sektörün çalışma hayatında yarattığı sorunlara değinen Kumlu, müfettişlerden bu konuda daha duyarlı olunmasını talep etti.



TÜRK METAL ÇOCUK KULÜBÜ

Türk Metal Sendikası bünyesinde faaliyetini sürdüren Metal Çocuk Arkadaş Kulübü'nün 12. Dönem Metal Çocuk Meclisi toplandı. Çocuk Meclisi'ne Türk Metal üyesi işçi çocuklarının yanı sıra Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Rusya Federasyonu, Ukrayna ve Başkordistan'dan davetli toplam 500 çocuk katıldı. Çocuk Meclisi'nin açış konuşmasını yapan TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak, dünyada her gün 35 bin çocuğun öldüğünü, 1 milyar çocuğunsa yoksulluk içinde yaşadığını vurguladı. Kavlak, "Çocuklar için adaletsiz bir dünyada yaşıyoruz. Bu dünya çocukların çocukluğunu yaşayabileceği bir dünya değil. Küreselleşmenin dünyayı sosyal, ekonomik ve siyasi açıdan çirkinleştirmesi, sonuçta çocukların büyük acılar çekmesine sebep oluyor" dedi. Kavlak, "Bugün burada dostluk, barış ve kardeşlik duygularıyla bir araya geldiniz. Keşke dünyayı yönetenler de böyle çocuklar gibi el ele vermeyi başarabilse. Keşke şu savaşlar bitse. Belki, o zaman bu güzel gezegen daha yaşanılır bir halde olurdu" diye konuştu.

Daha sonra Çocuk Meclisi'ni temsilen 34 kişilik bir grup TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Genel Mali Sekreter Ergün Atalay'ı ziyaret etti. Ziyaret sırasında TÜRK-İŞ Genel Başkanı koltuğuna temsili olarak oturan metal çocuk Arkadaş Kulübü üyesi Büşra Yardımlı, bir konuşma yaptı. "TÜRK-İŞ'e sahip çıkan, Türkiye'ye sahip çıkar" diyen Yardımlı konuşmasında, "TÜRK-İŞ, Türk işçilerinin güvendiği büyük bir dağ, sığınacağı tek limandır. Tüm emekçilerin TÜRK-İŞ'e sahip çıkması gerekir. Çünkü TÜRK-İŞ emeğin örgütüdür, ekmeğin örgütüdür, barışın ve adaletin, demokrasinin örgütüdür. TÜRK-İŞ, Türkiye'nin örgütüdür" diye konuştu.

Genel Başkan Kumlu da ziyaretten duyduğu memnuniyeti dile getirdi ve metal çocuk üyelerine teşekkür etti.

Çalışma Yaşamında Mayıs-Haziran 2011

Namık TAN
namiktan@turkis.org.tr

1 Mayıs 2011

- 1 Mayıs Taksim Meydanı'nda kutlandı. TÜRK-İŞ ve diğer sivil toplum kuruluşlarının da katıldığı 1 Mayıs kutlamaları, yüzbinlerin katıldığı bir şölene dönüştü. 1 Mayıs'ın önemine vurgu yapıldığı ortak açıklamada, çalışanların sorunlarına yer verilerek, örgütlenme önündeki engellerin kaldırılması konusunda Hükümetin gerekli olan adımları atması istendi.

5 Mayıs 2011

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Haftasının 25.'si Kayseri'de yapıldı. Toplantıda konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, 16 bin iş sağlığı ve güvenliği uzmanına ihtiyaçları olduğunu söyledi. Bunun dışında meslek odaları ve sendikaların kendilerini bu işlere adaması gerektiğini vurgulayan Dinçer, bu konuda her kesime önemli görevler düştüğünü belirtti. Ülkedeki iş kazalarının yüzde 83'ünün KOBİ'lerde olduğunu söyleyen TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu da acilen bir mevzuat değişikliğine gidilerek, KOBİ'lerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alınması gerektiğini aktardı. TİSK Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, işçinin hayatının kendi fabrikalarına girince anlaşılacağını dile getirerek, işçinin devamlılığının hayati bir şey olduğunu belirtti. İş kazalarının muhatabı olan işçi ve emekçilerin nasıl bilinçlendirileceğinin önemli olduğunu söyleyerek konuşmasına başlayan Hak-İş Başkanı Mahmut Arslan, iş kazalarının yüzde 95'inin engellenebilecekken, bunların kader olarak ifade edilmesini ve yorumlanmasını doğru bulmadığını söyledi.

7 Mayıs 2011

- SGK Toplam Sağlık Harcamaları istatistiklerinden derlenen bilgilere göre, Türkiye'nin toplam sağlık harcamaları 9 yılda 8 kat artarak 32 milyar TL düzeyini aştı. 4/a, 4/b ve 4/c kapsamındakilerin tedavi, ilaç ve diğer tüm sağlık harcamalarını içeren rakamlara bakıldığında 2001 yılında sağlığa harcanılan toplam paranın 4 milyar 576 milyon TL, 2002 yılında 7 milyar 629 milyon TL, 2003 yılında 10 milyar 662 milyon TL, 2004 yılında 13 milyar 150 milyon TL, 2005 yılında 13 milyar 608 milyon TL, 2006 yılında 17 milyar 667 milyon TL, 2007 yılında 19 milyar 984 milyon TL, 2008 yılında 25 milyar 346 milyon TL, 2009 yılında 28 milyar 811 milyon TL ve 2010 yılında ise 32 milyar 80 milyon TL olduğu görüldü. 2011 yılının Ocak ve Şubat aylarında ise sağlığa 5 milyar 685 milyon TL harcama yapıldı.

8 Mayıs 2011

- İstanbul'da düzenlenen Endüstri Haftası Toplantısında; dünya'da her yıl 2 milyon kişinin iş kazası kurbanı olduğuna dikkat çekilerek, bu durumun insan sağlığını tehdit ettiği belirtildi. Türkiye İş Güvenliği İş Adamları Derneği (TİGİAD) Başkanı Ali Kaya, "Uluslararası Çalışma Orgütü (ILO) raporuna göre Türkiye, iş kazalarında Avrupa birincisi, dünyada ise Hindistan ve Rusya'nın ardından üçüncü sırada. Bu durum ülkemize yakışmadığı gibi, güvenlik kültürünün gelişmediğini de ortaya koyuyor. Her yıl iş kazaları ve meslek hastalığı nedenli işgünü kaybının, 44 milyar liraya yakın ekonomik yük oluşturduğu tahmin ediliyor. Bu tabloyu tersine çevirmek ve dünya sonuncusu olmak istiyoruz. Bunun içinde hepimize görev düşüyor" dedi.

12 Mayıs 2011

- 5763 sayılı Kanunun uygulama sonuçları açıklandı. Buna göre, çalışanları koruyan hükümlerin değiştirilmesi sonucu, hak kayıpları yaşandı. 2008 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 5763 sayılı Kanunla istihdam ve işsizlik sigortası ile ilgili bazı değişiklikler yapıldı. Kamuoyunda "istihdam paketi" olarak bilinen yasada, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu azaltıldı. İşverenlerin 50 ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü kaldırılarak yerine hizmet satın alınması hükmü getirildi. Böylece işverenler doktor çalıştırma yükümlülüğünden kurtulup gerekirse dışardan anlaşmalı olarak işyeri hekimi çalıştırabilecek, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü de kaldırılarak dışardan hizmet satın alınması yoluna gidildi. 150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde işverenin kreş açma yükümlülüğü kaldırılarak dışardan hizmet satın alınması hükmü getirildi. Uygulamada işveren maliyetler arttığı için hizmet satın almayacak, dolayısıyla kadın çalışanlar da kreş bulunmadığı için işten ayrılabilecektir.



13 Mayıs 2011

- Türkiye'de 10 milyon 400 bin çalışan bulunuyor. Bunların yaklaşık 4.5 milyonunun sosyal güvenlik primi asgari ücret üzerinden yatırılıyor. Çoğu kişi de iş hayatının tamamında asgari ücretten çalışmış gibi gösteriliyor. Bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) prim kaybı her yıl milyarlarca lirayı buluyor. Bu durumun önüne geçmek için önemli bir adım atan Sosyal Güvenlik Kurumu, meslek kodu uygulamasına geçiyor. Buna göre; her meslek için bir kod belirlenecek. Sosyal Güvenlik Kurumu artık sigorta kaydı ile birlikte sigorta kaydı yaptırılan kişinin meslek kodunu da sisteme girecek. Uygulama ile birlikte aynı işyerinde farklı statülerde çalışanlar, aynı ücretten (düşük prim ödemek için asgari ücretten) gösterilemeyecek. İşveren aynı ücretten gösterse bile sistem bunu kabul etmeyecek. Ücret mecburen yüksek olacak. Örneğin aynı işyerinde çalışan aşçıbaşı ile bulaşıkçı asgari ücretten gösterilemeyecek. Çalışanların yüzde 44'ü bu durumda. 'Kayıt içindeki kayıt dışılık' olan bu yolla hem devlet hem çalışan kayba uğruyor.
- TGS ile AA işyerlerinde çalışan 600 üyesi adına 3 Kasım 2010 tarihinden bu yana sürdüğü toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, grev uygulamasına başlanmadan bir gün önce anlaşmayla sonuçlandı. TGS'den yapılan açıklamada, 1 Ekim 2010 tarihinden geçerli olmak üzere çalışanların ücretlerinin ilk 2 bin 500 TL'lik bölümüne yüzde 15, ikinci 2 bin 500 TL'lik bölümüne yüzde 5 zam yapıldığı, ayrıca tüm çalışanlara 155 TL seyyanen zam verildiği belirtildi. Sözleşmenin ikinci yılı olan 1 Ekim 2011 tarihinde ise çalışanların ücretlerine bir yıllık TÜFE oranında zam yapılacağı, bu artışla birlikte herkese 150 TL de seyyanen zam uygulanacağı belirtildi. Toplu iş sözleşmesiyle TGS üyelerinin brüt çıplak ücretlerinde ortalama yüzde 14 oranında artış sağlandığı belirtilen açıklamada, kötü muamele ve psikolojik baskı olarak bilinen "mobbing" uygulamasının da ilk kez toplu iş sözleşmesi hükümleri arasına girdiği ifade edildi.

14 Mayıs 2011

- Hava-İş Sendikasının örgütlü olduğu Pratt & Whitney THY Teknik Uçak Motoru Bakım Merkezi TEC'de 1. Dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri anlaşmayla sonuçlandı. Grev uygulamasının başlayacağı saatlerde anlaşmanın sağlandığı bildirildi. Hava-İş tarafından yapılan açıklamada şu değerlendirmelerde bulunuldu.

"Öncelikle bu mücadelede onurluca haklarına sahip çıkan sendikası ile dayanışma içinde olan tüm üyelerimize yürekten teşekkür ediyoruz.

- Ücret sistemi bireysel iş sözleşmesi kapsamından çıkarılarak Kıdem Ücret İş Tazminatı skala sistemine dönüştürülmüş, bu ücret artış sistemi ile Kasım 2009'dan 01.01.2011 tarihine kadar olan kısım ile ilgili üyelerimizin Teknik A.Ş'den geçişleri esnasındaki ücretlerine 14 aylık kümülatif % 20,6 oranında zam uygulanmış oldu. Yapılan anlaşma ile sosyal haklarda önemli artışlar sağlandı. Aylık sosyal yardım TİS süresince 130 TL/Ay'dan 280 TL/Ay'a yükseltildi".
- Türkiye Emekli Derneği, tüm liderlere 12 maddeden oluşan isteklerini gönderdi. Hangi lider emeklileri istekleri konusunda tatmin edici açıklama yaparsa oylarını o alacak. İşte emeklilerin şartları 1. İntibak sorunu çözülsün: Emekli Sandığı'nda intibaklar yapılırken, işçi emeklilerinden esirgenmemeli. 2. Refah payından hesaplansın: Aylıkların artışını enflasyona endeksleyen hüküm değiştirilmeli, refahtan pay verilmeli. 3. Enflasyon farkları ödenmeli: SSK ve Bağ-Kur emeklilerine ödenmeyen 28 aylık enflasyon farkı ödenmeli. 4. 2002 ve 2006'daki zam farkları ödenmeli: 2002 ve 2006 yılları arasında memur aylıklarının artışı ile işçi ve Bağ-Kur emeklilerine yapılan artışlardan oluşan fark bir an önce ödenmeli. 5. Key ödemeleri yapılmalı: SSK, emekli olanların sınırlı bir bölümünün KEY ödemelerini yaparken, listede adı olmayan çoğu emekli KEY ödemesi alamamıştır. 6. Ek ödemeler yükseltilmeli: Emeklilere yüzde 4-5 arasında bir ek ödemenin yapılması yetersiz kaldığından, en az yüzde 10 ek ödeme getirilmelidir. 7. Promosyon ödenmeli: Çalışanlara yapılan promosyon emeklilere de yapılsın. 8. Katkı payı alınmamalı: Emeklilerin içinde bulundukları koşullar ve yaşları dikkate alınarak katkı payı alınmasın. 9. Kız çocuklarına koruma: Kız çocuklarının eğitimleri ve 25 yaş sınırı ile sınırlı tutulmamalıdır. Tarih ayrımı yapılmadan kız çocuklarının sağlık yardımlarında eşitlik sağlanmalıdır. 10. Sendika hakkı tanınmalı: Çağdaş demokrasilerde öngörüldüğü şekliyle, emeklilere de toplu sözleşme yapabilme hakkı sağlanmalıdır. 11. Konseylerde temsil hakkı: Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yapısı yeniden düzenlenmeli ve temsil kapsamı genişletilerek emeklilerin de bu yapıda yer alabilmeleri sağlanmalıdır. 12. Prim yükü kaldırılsın: Emekli olduktan sonra bir işyeri açan ve devlete vergi ödeyen, emeklilerimizin aylıklarından yüzde 15 oranında yapılan kesintiler kaldırılsın.

16 Mayıs 2011

- SGK Başkanı Emin Zararsız, 2008-2011 Nisan döneminde tescilsiz olduğu tespit edilen 48 bin 651 iş yeri ile 918 bin 729 kişinin kayıt altına alındığını bildirdi. Zararsız, "16-22 Mayıs Sosyal Güvenlik Haftası" dolayısıyla, SGK Başkanlığı'nda düzenlediği basın toplantısında, kurumun çalışmaları ve hedefleri hakkında şu değerlendirmelerde bulundu. "Sosyal Güvenlik Haftası kapsamında bu yıl 17-18 Mayıs'ta, "Sosyal Güvenlik Alanında Yeni Riskler ve Yaklaşımlar" temalı 2. Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumunu gerçekleştireceklerini, bu sempozyuma Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği, ILO, OECD gibi kuruluşların üst düzey temsilcileri ile yurtiçi ve dışından akademisyenlerin ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri katılacaktır. 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" un SGK'ya olan prim ve diğer borçların cazip şartlarla peşin veya taksitle ödenebilmesi ile 2008 yılındaki yapılandırmaya müracaat edip ödenemediği için yapılandırmaları bozulan sigortalılara önemli imkanlar getirildi ve yapılandırma süresinin Bakanlar Kurulu Kararı ile 31 Mayıs'a kadar uzatıldı."
- Devlet memurluğu hizmetlerinden ayrılarak sigortalı, bağ-kur'lu çalışanlara, memurlukta geçen süreleri için emekli ikramiyesi ödenmemektedir. Bunu sağlayan 2829 sayılı Kanunun ilgili hükmü, daha önce Anayasa Mahkemesince iptal edilmişti. Ancak, Maliye Bakanlığı bürokrasisinin isteği doğrultusunda TBMM, 2010 yılında, aynı hükmü bir kez daha kabul etmiş ve yasalaştırmıştı. Anayasa Mahkemesi işte bu 2. düzenlemeyi de iptal etmiştir. Ancak iptal edilen düzenleme henüz Resmi Gazete'de yayımlanmadığından bir hüküm ifade etmemektedir.

17 Mayıs 2011

- İşsizlik oranı şubat dönemi için yüzde 11.5 oldu. Bu rakam geçen yılın aynı döneminde yüzde 14.4, ocak döneminde ise yüzde 11.9 idi. TÜİK verilerine göre tanm dışı işsizlik oranı aynı dönemde yüzde 14.2, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı yüzde 48.5 oldu. Genç nüfusta işsizlik oranı 2010 Şubatındaki yüzde 25.5 düzeyinden yüzde 20.6'ya geriledi. Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 600 bin kişi azalarak 2 milyon 964 bin kişiye düştü. Mevcut işsizlerin yüzde 12'sini (357 bin kişi)

bu dönemde işten ayrılanlar oluşturdu. Şubat döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 535 bin kişi arttı.

19 Mayıs 2011

- Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC), medya sektöründeki işten çıkarmaları kınadı. TGC'den yapılan yazılı açıklamada, sendikasız, iş güvencesiz bir çalışma biçimine mahkûm edilen gazeteciler için işten çıkarmaların artık tahammül edilemez hale geldiği belirtildi. Açıklamada, şu görüşlere yer verildi: "Kamuoyu adına denetleme görevini yerine getiren, halkın doğru ve yansız haber alma hakkına hizmet eden gazeteciler, işten çıkarılma, siyasî baskı, dava ve cezaevi tehdidi altında işlerini yapmaya çalışıyorlar. Daha önce Sabah ve Habertürk'te yaşanan işten çıkarmalar, NTV'den 70'e yakın gazetecinin işten çıkarılmasıyla devam ediyor. Halkın haber alma hakkının çok daha önem kazandığı seçim öncesi bir dönemde işten çıkarmaların artmasını medyanın yeniden tasarlanması olarak değerlendiriyoruz. Bunun da meslektaşlarımıza ve kamuoyuna tekrar tekrar yeniden yapılanma olarak sunulmasını büyük bir talihsizlik olarak görüyoruz. İşten çıkarmaları kınıyor, işverenleri bu kararlarını gözden geçirmeye davet ediyoruz. Bu durumun yeni el değiştiren Milliyet ve Vatan gazetelerine de yansımamasını ve bu kuruluşlarda çalışan meslektaşlarımızın iş güvencesinin sağlanmasını umut ediyoruz."
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, uzun vadeli bir ulusal istihdam stratejisi hazırladıklarını belirterek, "Bu stratejilerle işsizlik oranının yüzde 5 düzeylerine indirilmesi, istihdam oranının yüzde 50'nin üzerine çıkarılmasını hedefliyoruz" dedi. Dinçer, "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı" tanıtım konferansında yaptığı konuşmada, kriz döneminde 90 bin kişilik niteliksiz iş gücünün istihdamda kalmasını sağladıklarını belirterek "Torba Kanunla" birlikte yapılan düzenlemelerle de istihdamla ilgili yeni önlemlerin, teşviklerin hayata geçtiğini söyledi.

21 Mayıs 2011

- Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) 12. Genel Kurulu, Yunanistan'ın Atina kentinde Megaron Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi. Genel kurul, 36 ülkeden ve 83 üye sendika konfederasyonunu temsilen bin delegenin katılımıyla yapıldı. Kurulda ETUC'un yeni Genel Sekreteri UNI Europe Genel Sekreteri Bernadette Segol oldu. Genel Kurul'da, ETUC'un gelecek 4 yılda Avrupa'da çalışanların hakları koruyup geliştirmek adına izleyeceği stratejinin şekillendirildiği "Atina Manifestosu" hazırlandı.

24 Mayıs 2011

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 'ödeme listesi' üzerinde yaptığı inceleme sonucunda bin 700 ilacın piyasada bulunmadığını tespit etti. Bu gelişmenin ardından da firmaları uyararak bu ilaçların piyasada satılıp satılmadığına yönelik belgelendirme yapmalarını istedi. SGK İlaç Eczacılık Daire Başkanı Ali Edizer, "Piyasada bulunmayan bu ilaçları pasif hale getirdiğimizde vatandaş fark ücreti ödemek zorunda kalmayacak." dedi. Vatandaşın bu ilaçlara ulaşamadığı için fazladan ücret ödediğine dikkat çeken SGK İlaç Eczacılık Daire Başkanı Ali Edizer, "Bu ilaçların çoğu kendi alanlarında en düşük fiyatlı ilaçlar. Uygulama gereği aynı etken maddeyi içeren en ucuz ilaç bulunmayınca devlet yüzde 15'e kadar ödeme yapıyor. Fakat bunun üzerinde olursa vatandaş farkı cebinden ödüyor. Biz piyasada bulunmayan bu ilaçları pasif hale getirdiğimizde vatandaş bulunmayan ilaç yüzünden fark ücreti ödemeyecek." dedi. Öte yandan SGK önümüzdeki dönemden itibaren piyasada 5 ay bulunmayan ilaçları provizyon sisteminde pasif hale getirecek. SGK, piyasada tespit edemediği yaklaşık bin 700 ilacın akıbetini belirlemek için.

25 Mayıs 2011

- Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, 2011 nişasta bazlı şeker (NBŞ) kotasının, Bakanlar Kurulu'nca yüzde 50 azaltılarak uygulanmasının, sektörden ekmek yiyen milyonlarca insanın beklentisi olduğunu bildirdi. Gök, "NBŞ kotasının yüzde 35 artırılmasına" dair Bakanlar Kurulu kararının iptali istemiyle açtıkları davanın duruşmasının ardından, Danıştay önünde basın açıklaması yaptı. Tıp çevrelerince, halkın, özellikle de genç nesillerin sağlığını tehlikeye attığı belirtilen NBŞ'nin kotasının, 2008 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla yüzde 35 oranında artırıldığını hatırlatan Gök, bu kararın durdurulması için hukuk mücadelesi verdiklerini söyledi. Gök, Bakanlar Kurulu kararı ile Türkiye'nin, AB ülkeleri arasında NBŞ üretiminde lider konuma geldiğini belirtti.

26 Mayıs 2011

- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), mayıs ayına ilişkin ekonomik bültenin Türkiye'nin ilk çeyrekte yüzde 5-6, cari açığın ise GSYH'ye oranının yüzde 7.7 olacağı tahmininde bulundu. Bu rakamın cari açığın risk olarak algılanması için koyulan yüzde 5'lik sınırın yüzde 50 fazlası olduğuna dikkat çekilen bültende, dış ticaretle ilgili şu



uyarılara da yer verildi: "Türkiye artık ithalat yapmadan üretim, dolayısıyla ihracat yapamaz hale geldi. Dış ticaret açığı izlenen kur-faiz politikası ve yapısal sorunlar nedeniyle genişlemeye devam etti ve açık yılın ilk 3 ayında yüzde 96.8'lik artışla 25 milyar dolara yaklaştı. İhracat artış hızında halen kriz öncesine dönülemedi. İthalat bazında bakıldığında ara malları ithalatı toplam ithalat içindeki payının yüzde 69.4, sermaye mallarının payının yüzde 16.2 ve tüketim mallarının payı da yüzde 13.7 oldu".

28 Mayıs 2011

- Yaklaşık 300 kalem kamu alacağının yeniden yapılandırıldığı tarih 31 Mayıs günü bitiyor. Üç aydır yürürlükte bulunan uygulamada bugüne kadar SGK ve Maliye'ye 6 milyon 200 bin kişi başvurdu. Devletin yeniden yapılandırmadan alacağı, 51 milyar 400 milyon lirayı buldu. Bakanlar Kurulu uzatma yetkisini kullandığı için yeni bir uzatma söz konusu olmayacak. SGK'ya bugüne kadar yapılan başvuru sayısı ise 1 milyon 707 bine ulaştı. Bu kişilerden tahsil edilecek rakam da 20,8 milyar oldu. Gelir İdaresi tarafından yapılandırılan alacak faturası ise 30,5 milyar TL. Bu iki kalemden devletin kasasına toplamda 51,4 milyarın girmesi bekleniyor. Af kapsamında SGK'nın Ziraat Bankası ile yaptığı anlaşma çerçevesinde kredi kullanarak emekli olanların sayısı da 40 bine yaklaştı. Emekliliği hak ettiği halde prim borcu nedeniyle aylık alamayan esnaf ve çiftçi, Ziraat Bankası'ndan 0,79 faizle ve 60 aya kadar vade ile kredi kullanabiliyor. Kredi ile emekli olmak isteyenlerden maaşının bir bölümü banka tarafından borcuna karşılık kesilirken diğer kısmı kendisine ödeniyor. Bu kişilere yaklaşık 600-700 TL civarında maaş bağlanıyor. Emekli olanlar sağlık hizmetlerinden hemen yararlanmaya başlıyorlar.

1 Haziran 2011

- Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan, kamu alacaklarının yeniden yapılandırılmasının son günü itibarıyla kesinleşmemiş rakamlara göre, Gelir İdaresine 5 milyon 78 bin, Sosyal Güvenlik Kurumuna da (SGK) 1 milyon 887 bin başvurunun geldiğini ve toplam 58 milyar 300 milyon liralık borcun yapılandırıldığını bildirdi.

3 Haziran 2011

- Torba Yasa ile geri dönüş hakkı verilen kaydı silinmiş Bağ-

Kur'lular, düzenlemeye büyük ilgi gösterdi. 5 yıldan fazla borcu olduğu için kaydı silinen esnaf ve çiftçiden 220 bini Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) başvurarak yeniden Bağ-Kur'lu oldu. Sigortalılıklarını ihya ettiren bu kişilerin borcu karşılığında kuruma ödeyeceği rakam ise 3,5 milyar TL. Bu rakamın yarıya yakını olan 1,6 milyarı şimdiden tahsil edildi.

4 Haziran 2011

- Çimse-İş Sendikası ile çimento patronlarının sendikası ÇEİS arasında süren toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandı. Bunun üzerine 45 fabrika için grev kararı alındı. Çimse-İş Sendikası'ndan yapılan açıklamada, 7 Ocak'tan bu yana süren sözleşme görüşmelerinde işveren sendikası yetkililerinin işçilerin temel taleplerini karşılayan bir yaklaşımda bulunmadığı bildirildi. Bunun üzerine 2 Haziran'da grev kararının alındığı ifade edilen açıklamada, Sendika Başkanlar Kurulunda şu kararların alındığı kaydedildi: "Kurulumuz, sendikamızın bugüne kadar yürüttüğü toplu iş sözleşme görüşmelerinde izlediği politikayı onaylamış, grev kararı alınması konusunda gerekli prosedürlerin gecikmeden yerine getirilmesini kararlaştırmıştır. Bu karar çerçevesinde grev kararının 02 Haziran 2011 tarihinde alınmasına oybirliği ile karar verilmiştir".
- Türkiye'nin, sayıları 100 milyonu bulan ev işçilerine, insanca çalışma koşulları amacıyla bir sözleşme yayımlanması çabalarına destek vermesi için Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'a mektup gönderildi. Uluslararası Gıda Federasyonu (IUF) Kadınlar Komitesi ve Yürütme Komitesinin mart ayında Cenevre'de yapılan toplantılarına, üye sendikalara bir dizi çağrı yapıldı. Ev işçilerinin haklarını düzenleyen sözleşmenin onaylanması için, hükümetler seviyesinde özellikle de çalışma bakanlarına yönelik lobi çalışmaların yapılmasını isteyen IUF, bu amaçla sözleşmeye destek verilmesi için hükümet üyelerine mektup yazılması, ev işçileri örgütleriyle birlikte çalışmak yapılması, sözleşmeyi destekleyen işverenlerin, ticaret odalarına mektup yazmaları için cesaretlendirilmesi, ILO Çalışma Konferansı'na katılacak sendika delegelerinin arasında ev işçilerinin/IUF üyelerinin temsilcilerinin yer almasının desteklenmesi gibi önerilerde bulundu.
- Sözleşmeli olarak çalışanlara kadro veren kanun hükmünde kararname, 4 Haziran 2011 tarihli mükerrer Resmi Gazete'de yayımlandı. Kararname'de yer alan hükümlere göre düzenleme sadece 4/B'li olarak çalışanlar ile 4924'e tabi olarak çalışan sözleşmeli personeli kapsıyor. Mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel kapsam dışında bırakıldı. KHK'da yer alan hükümlere göre, memur kadrosuna atanabilmek için herhangi bir şart yer almıyor.

6 Haziran 2011

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanı Emin Zararsız, 'Torba Kanun'u kapsamında borcunu yapılandıran 67 bin kişinin emekli olduğunu söyledi. Zararsız, SGK'da düzenlediği basın toplantısında, gazetecilerin sorularını cevaplandırdı. Yeniden yapılandırmanın önemli bir fırsat olduğunu vurgulayan Zararsız, başvuruda bulunanlara 'taksitlerini zamanında ödeyin' çağrısında bulunarak, "Lütfen borçlularımız taksitlerini ödesinler. Aksi halde yapılandırmadan mahrum hale geleceklerdir. Böyle bir imkan orta ve kısa vadede bir daha gelmeyecektir" dedi. Cari dönem için iki taksit atlatma imkanı tanındığını vurgulayan Zararsız, "Bir yıl içinde 2 taksit ödemeyip üçüncüyü de ödemeyenin yapılandırması bozulacaktır" uyarısında bulundu. Zararsız, bir soru üzerine, kurumun 50 milyar lira alacağından 30,3 milyar lirasının yapılandırılmasına ilişkin başvuruda bulunulduğunu vurgulayarak, "Hiçbir yapılandırma döneminde toplam alacağı kadar müracaat söz konusu olmamıştır" diye konuştu. Yapılanma için başvuruda bulunmayan borçların yasal takibine yeniden başladıklarını ifade eden Zararsız, "Toplam 3 milyon 495 kişinin borcu vardı. 2 milyon 888 bin 841 kişi başvuruda bulundu" dedi. 2008 yılındaki yapılandırmanın yüzde 51'nin tahsil edildiğine işaret eden Zararsız, "Olası bir ekonomik kriz yaşanırsa yapılandırmaya zarar verebilir" ifadesini kullandı.

7 Haziran 2011

- Sözleşmeli çalışılan süre memuriyetten sayılacak 205 bin sözleşmelinin kadro hakkı kazanmasıyla daha önce yaşadıkları kayıplar telafi edilecek. Sözleşmelide geçen süre memuriyetten sayılacak. Uygulamayla 10 yıldır sözleşmeli olarak çalışan bir kişi, 10 yıllık memur kıdemine sahip olacak. Bu süre kazanılmış hak kabul edilerek maaş tespitinde dikkate alınacak. Bu durumdaki sözleşmeli öğretmenin maaşı, kadroya geçmesiyle birlikte artmış olacak. Böylece 10 yıldır sözleşmeli olarak çalışan bir kişi, 10 yılık memur kıdemine sahip oldu. Bu süre kazanılmış hak kabul edilerek maaş tespitinde dikkate alınacak. Bu durumdaki sözleşmeli öğretmenin maaşı, kadroya geçmesiyle birlikte artmış olacak. Düzenleme sebebiyle geriye doğru mahsuplaşma olmayacak. Bu amaçla kanun hükmünde kararnameye, "Bunlar, atandıkları kadronun mali ve

sosyal haklarına, göreve başladığı tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz." hükmü kondu. Bu arada sözleşmeli personele, sözleşmelerinin sona ermesi durumunda verilen iş sonu tazminatı, kadroya geçirilirken ödenmeyecek. Bunun sebebi ise kadroya geçirilmelerinin, sözleşmenin sona ermesi olarak değerlendirilmemesi. Bunun yerine sözleşmede geçen sürelere ilişkin kıdem tazminatı hakkı, emekli ikramiyesi hesabında dikkate alınacak. Emekli olurlarken sözleşmelide geçen süreleri de memuriyet kabul edilip emekli ikramiyesi buna göre hesaplanacak.

9 Haziran 2011

- Çalışma ve Sosyal Bakanı Omer Dinçer'in soru önergesine verdiği yanıt, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2008, 2009 ve 2010 yıllarında ilaç, özel sağlık kuruluşu, devlet ve üniversite hastanelerine ödediği toplam sağlık giderlerinin bilançosunu gözler önüne serdi. Çalışma ve Sosyal Bakanı Omer Dinçer, SGK'nın 3 yıllık sağlık giderinin 86 milyar 347 milyon TL olduğunu söyledi. SGK'nın sağlık giderleri 2008'de 25 milyar 404 milyon TL, 2009'da 28 milyar 863 milyon TL, 2010'da 32 milyar 80 milyon TL oldu. İlaç giderleri 2008'de 10 milyar 717 milyon TL, 2009'da 13 milyar 161 milyon TL, 2010'da 13 milyar 468 milyon TL olarak belirlendi. Tedavi giderleri de 2008'de 13 milyar 953 milyon TL, 2009'da 15 milyar 128 milyon TL, 2010'da 18 milyar 150 milyon TL oldu. SGK'nın tedavi giderlerinde en büyük payı devlet hastaneleri aldı. Devlet hastanelerine 2010'da 9 milyar 584 milyon TL, üniversite hastanelerine 3 milyar 371 milyon TL, özel hastanelere 5 milyar 195 milyon TL ödendi.

15 Haziran 2011

- TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, hükümetin, yeni dönemin ilk icraatlarından biri olarak kamu işçilerinin alın terinin karşılığını vermesi gerektiğini belirten bir açıklama yaptı. TÜRK-İŞ'in açıklamasında, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın seçim sonuçlarının alınmasından sonra yaptığı konuşmayı önemli bulmakta, başta Anayasa değişikliği olmak üzere hükümetin atacağı adımların bu konuşmanın içeriğine uygun olarak gerçekleştirilmesini beklediğine dikkat çekilerek şu görüşlere yer verildi: "TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalara üye 230 bin işçi ve ailesi kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanmasını beklemektedir. TÜRK-İŞ, düşük ücretlerin iyileştirilmesi, ücretlerin enflasyona yenik düşürülmemesi, refahtan pay alınması ve vergi kayıplarının giderilmesi yönündeki taleplerinin daha fazla geciktirilmeden ivedilikle gündeme alınmasını istemektedir. TÜRK-İŞ, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın balkon konuşmasında yer alan 'sosyal kesimlerin taleplerine bu dönemde çok daha fazla karşılık üreteceğiz' şeklindeki sözlerini hatırlatmakta ve hükümeti, yeni dönemin ilk icraatlarından biri olarak kamu işçilerinin alın terinin karşılığını vermeye çağırmaktadır".

17 Haziran 2011

- TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu 100. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı'nda yaptığı konuşmada; eşitsizliğin arttığını, sonuç olarak örgütsüz bir toplum ve çalışan mutsuz insanlar yaratıldığını söyledi. Türkiye'nin, laik, sosyal bir hukuk devleti olduğunu hatırlatan Kumlu, TÜRK-İŞ'in her zaman olduğu gibi gelecekte de Türkiye'nin bu değerlerinin koruyucusu olacağına, özgürlüklerden ve devletin tüm vatandaşlara eşit hizmet götürmesinden yana olacağına işaret etti. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sorunların hala giderilemediğini iddia eden Kumlu, iş kazalarında yaşanan ölüm ve yaralanmaların önüne geçilebilmesi için mevzuatın gözden geçirilmesi ve yeni düzenlemeler yapılmasını istedi. Düzensiz ve kuralsız taşeronlaşmanın giderek tüm ülkeyi kuşattığını öne süren Kumlu, taşeronlaşmanın, güvencesiz ve düşük ücretle çalıştırmanın aracı olarak kullanıldığını ve sendikalaşmanın önünde ciddi bir engel teşkil ettiğini savundu.

19 Haziran 2011

- Çalışma Bakanlığı il il kayıtdışı haritası çıkardı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, devlete maliyeti yıllık 26 milyar liraya ulaşan kayıt dışı istihdamın haritasını çıkardı. En çok kayıtdışı istihdam Doğu illerinde görülüyor. Şanlıurfa, Diyarbakır, Bitlis, Muş, Ağrı, Kars, Hakkâri, Ardahan gibi illerde kayıt dışı istihdam yüzde 75'e ulaşıyor. Rize, Trabzon, Artvin gibi Karadeniz illerinde ise bu oran yüzde 55-70 arasında seyrediyor. Yani her dört kişiden üçü sigortasız çalışıyor. İstanbul ve civarındaki illerde bu oran yüzde 35-45 arasında değişiyor. Ankara yüzde 30.1'lik oranla sigortasız çalışanların yüzde 35'in altında olduğu tek il. Yüzde 35.5 ile Ankara'yı Eskişehir ve Bilecik izliyor. Çalışmada sigortasız istihdam edilenler 5 gruba ayrıldı. Birinci grupta, kayıtdışılığın yüzde 35'in altında olduğu iller yer aldı. İkinci grubu ise yüzde 35 ile 45 arasındaki iller oluşturdu. Kayıt dışılığın yüzde 45 ile 55 arasında olduğu iller üçüncü grubu, yüzde

55-70 olduğu iler dördüncü grubu, yüzde 70'in üzerindeki iler ise beşinci grubu oluşturdu. 10 ilin, beşinci grupta yer alması dikkat çekti. Kayıtdışı istihdamın en düşük olduğu ilin Ankara olmasının nedeni kamu çalışanlarından kaynaklanıyor. Kayıtdışılığın ikinci şekli ise kişilerin sosyal güvenliğe kayıtlı olmasına rağmen SGK'ya gerçek ücretin altında bildirilmesi. Çalışanların büyük bölümü ise en alt düzey olan asgari ücretten gösteriliyor. 10 milyon 400 bin civarındaki sigortalıdan 4 milyon 300 bini asgari ücretli olarak gösteriliyor. Ancak bu kişilerin gerçek maaşı asgari ücretin üzerinde. Primi asgari ücretten ödenenlerinin toplam prim ödenenlere oranı yüzde 44'e ulaşıyor.

20 Haziran 2011

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Türkiye'nin sendikalaşma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin sözleşmeleri ihlal ettiğine dikkat çekerek, yasal değişiklikler için hükümetten somut bir takvim istedi. Cenevre'de gerçekleştirilen ILO Konferansı'na Türkiye'den işçi ve memur konfederasyonları temsilcileri de katıldı. ILO, sendikal haklar bakımından en kötü 25 ülke arasına alınan ve durumu Aplikasyon Komitesi'nde görüşülen Türkiye'ye ilişkin bir de rapor hazırladı.

25 Haziran 2011

- TÜIK il il işsizlik haritasını açıkladı. 81 ilin 27'sinde işsizlik oranı yüzde 11.9 olan Türkiye ortalamasının üzerinde kaldı. İşsizlik oranının en yüksek olduğu il 2009'da olduğu gibi yüzde 19.1 ile yine Adana oldu. Adana'yı Hakkâri ve Van izledi. İşsizlik oranının en düşük olduğu il ise yüzde 4.7 ile Bayburt. Bayburt'u yüzde 5.7 ile Artvin yüzde 5.8 ile Gümüşhane izliyor. 2010'da Türkiye genelinde istihdam oranı yüzde 43 oldu. İstihdam oranının en yüksek olduğu il ise yüzde 58.1 ile Rize oldu. Rize'yi yüzde 57.3'lik oranla Artvin, yüzde 55.4'lük oranla da Gümüşhane izledi. İstihdam oranının en düşük olduğu üç il de sırasıyla Diyarbakır, Siirt ve Şanlıurfa olarak sıralandı. Türkiye genelinde yüzde 48.8 olan işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu iller yüzde 61.8'le Rize, yüzde 60.8'le Artvin, yüzde 59.1'le Burdur oldu. İşgücüne katılım oranının en düşük olduğu iller ise Diyarbakır, Siirt ve Şanlıurfa. İstihdam oranının düşük olduğu yerler aynı zamanda işgücüne katılma oranının da düşük olduğu yerler olarak dikkati çekti.

26 Haziran 2011

- Çalışanların ve emeklilerin konut sahibi olmasına yardımcı olmak üzere 1986 yılında çıkarılan kanun ile başlatılan ve daha sonra bir sorun haline gelen Konut Edindirme Yardımı (KEY) hesaplarının tasfiyesinde yine sorun yaşanıyor. KEY hesaplarının tasfiyesine ilişkin 2009 yılında çıkarılan son kanun çerçevesinde Tasfiye Halindeki Emlak Bankası KEY Birimi



tarafından hazırlanan son liste, Haziran ayı başında Emlak Konut Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı'na (EKGYO) gönderildi. Ancak, hak sahiplerinden büyük bir kısmının T.C kimlik numaralan ve sigorta sicil numaralarının olmadığı veya sicil numaralarının aynı olduğu tespit edil. Tasfiye halindeki Emlak Bankası, son listeyi Emlak Konut'a gönderdi. Ancak 500 bin kişinin çoğunun bilgileri eksik çıkınca yeniden çalışma yapılması zorunluluğu doğdu. Yeni bir kanun çıkarılması bile söz konusu olabilecek. Söz konusu eksikliklerin giderilerek, bu durumdaki kişilerin hak kaybına uğramaması için yeniden çalışma başlatıldı. Özellikle kurumların düzeltilmiş listeleri Tasfiye Halindeki Emlak Bankası'na geç göndermesi nedeniyle bu birimin hesaplamaları yapıp EKGYO'ya listeleri göndermesi yasada öngörülen 31 Mart 2011 tarihini geçmesi nedeniyle, yeni bir yasal düzenleme daha gerekebileceği görüşü dile getiriliyor. Çalışmaların tamamlanması ve çözüm bulunabilmesi halinde son ödemeler yapılabilecek. Ödeme listelerini hazırlayan Tasfiye Halindeki Emlak Bankası'nm Yönetim Kurulu Başkanı Zeki Sayın, önceden hak sahibi sayısının 3.5 milyon civarında öngörüldüğü, daha sonra bu sayının 8 milyona çıktığı, şimdi ise ödeme yapılacak kişi sayısının 12 milyonu aşmasına işaret ederek, bunu nasıl değerlendirdiğinin sorulması üzerine "Tahmini yanlış yapmışlar" dedi. Son yayımlanacak listede, 500 bin civarında hak sahibinin olacağı belirtiliyor. Yayımlanan KEY ödeme listelerindeki hak sahiplerinin sayısı 12 milyon 44 bin 934 kişi olurken, ödeme tutarı ise 4 milyar 36 milyon 93 bin 145 lira olarak hesaplandı.

- Eğitim-Bir-Sen, Isparta İdare Mahkemesi'nin aldığı kararla banka promosyon miktarının yüzde 30'unun İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü hesabına aktarılması işlemini iptal ettiğini bildirdi. Eğitim-Bir-Sen'den yapılan yazılı açıklamada, sendikanın Eğirdir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü işleminin; promosyon genelgesinin, "Banka tarafından verilecek promosyon miktarının tamamı personele dağıtılacaktır" hükmüne yer verilmesine rağmen, dava konusu protokolde promosyon tutarının yüzde 30'unun İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü hesabına aktarılması üzerine, söz konusu işlemin iptal edilmesi istemiyle Isparta İdare Mahkemesinde dava açıldığı belirtildi. Açılan davanın da karara bağlandığına vurgu yapılarak, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünün işlemini oy birliğiyle iptal eden Isparta İdare Mahkemesinin kararında, "Yürürlükte olan 2007/21 sayılı Başbakanlık genelgesinin değişik 4. maddesi ile de banka tarafından verilecek promosyon miktarının tamamının personele dağıtılacağı kurala bağlandığı anlaşılmış olup Eğirdir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ile Halk Bankası arasında maaş protokolü yapılmasına ilişkin 05.08.2010 tarihinde imzalanıp 10.08.2010 tarihinde onaylanan komisyon kararında aksi yönde düzenlemelere yer verildiği görüldüğünde, dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmamıştır" ifadelerine yer verildiği bildirildi. Eğitim-Bir-Sen, karara ilişkin, "Promosyonların yüzde 100'ü çalışanlarındır" değerlendirmesinde bulundu.

27 Haziran 2011

- Torba Kanun'da yer alan madde gereğince, 1 Temmuz 2001 itibariyle işçi ve Bağ-Kur emekli maaşlarına yüzde 4 zam yapılacak. Zamla işçi emeklisinin maaşı 29 lira, esnaf emeklisinin aylığı 23 lira artacak. Düzenlemeye göre Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan maaş alan işçi emeklisinin aylığı 739 liraya çıkacak. SSK tarım emeklisi, temmuz ayından itibaren 577 lira maaş alacak. Bağ-Kur emeklisinin maaşı ise 597 liraya çıkacak. Bağ-Kur tarım emeklisinin maaşı 451 lira olacak.

29 Haziran 2011

- Genel Maden İşçileri Sendikası (GMİS) Genel Başkanı Eyüp Alabaş, yaptığı açıklamada, Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) bünyesinde faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışan maden işçilerinin haklarını alamamaları nedeniyle eylem başlattıklarını belirtti. Alabaş, taşeron şirketlerinin, yaşanan acı örneklere ve uyarılara rağmen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince almadıklarını kaydetti. Alabaş, "Taşeronlaşmayla TTK, hem mali hem de zaman açısından zarara uğramış, bunun da ötesinde telafisi mümkün olmayan kayıplara yol açtı" dedi.

30 Haziran 2011

- 1 Temmuz-31 Aralık 2011 tarihleri arasında geçerli olacak asgari ücrete yüzde 5.1 zam yapılacak. Buna göre, halen 16 yaşından büyük bekar bir işçi için brüt 796.50, net 629.96 lira olan asgari ücret, yüzde 5.1'lik zamla brüt 837, net 658.95 liraya yükselecek. Yılın birinci altı ayında uygulanan 16 yaşından küçükler için brüt 679.50, net 546.20 lira olan asgari ücret, yüzde 5.1 artışla brüt 715.50, net 571.97 lira olacak. 1 Temmuz 2001 itibariyle prime esas kazancın alt sınırı 837 liraya, üst sınırı ise 5 bin 440.5 liraya çıkacak. Öte yandan, asgari ücretteki artış, asgari ücrete endeksli olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre uygulanacak idari para cezalarına da artış getirecek.



ÜCRET VE ÜCRET TEORİLERİ

Yrd. Doç. Dr. Türker Topalhan

Gazi Kitabevi

Ankara, 2010

Ücret konusu çalışma ekonomisinin en önemli ve ilgi çeken konularından birisidir. Ücreti açıklamak için çok sayıda teori üretilmiştir. Tarihin belli bir döneminde bu teorilerden biri tarafından oldukça önemli ve geçerli sayılan varsayımlar, bir sonraki dönemde bir başka teori tarafından konu dışı ve anlamsız sayılmıştır.

İşin pratiğinde ise bir dizi ücret kavramı ve ücret sistemi bulunmaktadır. Türker Topalhan'ın "Ücret ve Ücret Teorileri" isimli çalışması bu konulara ilgi duyanlar için bir başucu kitabı.

REFAH DEVLETİNİN DÖNÜŞÜMÜ VE ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI

Şenay Gökbayrak

Siyasal Kitabevi

Ankara, Eylül 2010

"Refah Devletinin Dönüşümü ve Ozel Emeklilik Programları", Ankara Üniversitesi öğretim görevlilerinden Yrd. Doç. Dr Şenay Gökbayrak'ın kaleme aldığı kapsamlı bir çalışma. Kitapta 1980'li yıllardan günümüze piyasalaşma ve bireyselleşme yönünde değişime uğrayan emeklilik sistemlerinin farklı ülkelerde ne gibi sonuçları beraberinde getirdiği ayrıntılı bir şekilde anlatılıyor. Türkiye'de ikinci basamak mesleki emeklilik programları olmak üzere özel emeklilik programlarının uygulanabilirliğine ilişkin sorunların farklı ülke örnekleriyle karşılaştırılarak anlatıldığı bu çalışmayı okurlarımıza öneriyoruz.



Geçen sayıda tanıttığımız "Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu" adlı yayın Türkiye Emekliler Derneği'nin yayınıdır. Düzeltir, okurlarımızdan ve TED yöneticilerinden özür dileriz.

TÜRK-‹Ş ve BAĞLI SEND‹KALAR

TÜRK-‹Ş	Genel Başkan: **MUSTAFA KUMLU** Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80	18	**DOKGEM‹-‹Ş** 14 Genel Başkan: **H. NEC‹P NALBANTOĞLU** Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / ‹ST
1	**TARIM-‹Ş** 01 Genel Başkan: **BEDRETT‹N KAYKAÇ** Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	19	**TÜRK‹YE YOL-‹Ş** 15 Genel Başkan: **RAMAZAN AĞAR** Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10
2	**ORMAN-‹Ş** 01 Genel Başkan: **BAKİ YÜKSEL** Özveren Sokak No. 19 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-57-58-59 • Faks: (312) 229 21 15	20	**TES-‹Ş** 16 Genel Başkan: **MUSTAFA KUMLU** Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52
3	**TÜRK‹YE MADEN-‹Ş** 02 Genel Başkan: **İSMAİL ASLAN** Strasburg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	21	**TEZKOOP-‹Ş** 17 Genel Başkan: **OSMAN GÜRSU** Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30
4	**GENEL MADEN-‹Ş** 02 Genel Başkan: **EYÜP ALABAŞ** Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizer Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	22	**TÜRK KOOP-‹Ş** 17 Genel Başkan: **EYÜP ALEMDAR** Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36
5	**PETROL-‹Ş** 03 Genel Başkan: **MUSTAFA ÖZTAŞKIN** Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / ‹STANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	23	**TÜMT‹S** 18 Genel Başkan: **KENAN ÖZTÜRK** ‹nkilap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / ‹STANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20
6	**TEKGIDA-‹Ş** 04 Genel Başkan: **MUSTAFA TÜRKEL** Konaklar Mah. Faruk Nafiz Çamlıbel Sok. No. 5 4. Levent / ‹STANBUL Tel: (212) 264 49 96 (4 Hat) • Faks: (212) 278 95 34	24	**DEM‹RYOL-‹Ş** 19 Genel Başkan: **ERGÜN ATALAY** Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32
7	**ŞEKER-‹Ş** 05 Genel Başkan: **‹SA GÖK** Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	25	**TÜRK‹YE DEN‹ZC‹LER** 20 Genel Başkan: **HASAN PEKDEMİR** Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / ‹STANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21
8	**TEKS‹F** 06 Genel Başkan: **NAZMİ IRGAT** Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	26	**HAVA-‹Ş** 21 Genel Başkan: **AT‹LAY AYÇ‹N** ‹nönü Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / ‹STANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51
9	**DER‹-‹Ş** 07 Genel Başkan: **MUSA SERVİ** Ali Nihat Tarlan Cad. Ertaş Sok. No. 4 (Ardil ‹ş Merkezi) Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Bostancı/‹ST.	27	**L‹MAN-‹Ş** 22 Genel Başkan: **MUZAFFER AKPUNAR** Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 74 18 • Faks: (312) 230 24 84
10	**AĞAÇ-‹Ş** 08 Genel Başkan: **MÜRSEL TAŞÇI** Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	28	**TÜRK‹YE HABER-‹Ş** 23 Genel Başkan: **VELİ SOLAK** Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenişehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04
11	**SELÜLOZ-‹Ş** 09 Genel Başkan: **ERG‹N ALŞAN** Ankara Cad. ‹pek Apt. No. 87 ‹ZM‹T Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	29	**SAĞLIK-‹Ş** 24 Genel Başkan: **HASAN ÖZTÜRK** Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96
12	**BASIN-‹Ş** 10 Genel Başkan: **YAKUP AKKAYA** Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	30	**TOLEY‹S** 25 Genel Başkan: **CEMA‹L BAKINDI** Aksaray Mah. Küçük Langa Cad. Bilir İş Merkezi No. 16/18 Kat. 3 Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / ‹ST.
13	**BAS‹SEN** 11 Genel Başkan: **MET‹N T‹RYAK‹OĞLU** Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 Üsküdar / ‹STANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	31	**TÜRK HARB-‹Ş** 26 Genel Başkan: **AHMET KALFA** ‹nkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64
14	**BASS** 11 Genel Başkan: **TURGUT YILMAZ** Sümer 2 Sok. No. 29 Kat. 3 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 50 09-11 • Faks: (312) 231 67 30	32	**TGS** 27 Genel Başkan: **ERCAN ‹PEKÇ‹** Basın Sarayı Kat. 2 Cağaloğlu / ‹STANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17
15	**TÜRK‹YE ÇI‹MSE-‹Ş** 12 Genel Başkan: **ZEKERİYE NAZLIM** Esat Cad. No. 43 Küçükesat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35	33	**TÜRK‹YE BELED‹YE-‹Ş** 28 Genel Başkan: **N‹HAT YURDAKUL** Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74
16	**KR‹STAL-‹Ş** 12 Genel Başkan: **B‹LAL ÇET‹NTAŞ** Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / ‹STANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02	34	**TÜRK-SEN** Genel Başkan: **ARSLAN BIÇAKLI** A. Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok. No. 7 Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 227 24 44 • Faks: (0.392) 228 78 31
17	**TÜRK-METAL** 13 Genel Başkan: **PEVRUL KAVLAK** Beştepeler Mah. Yaşam Cd. 1. Sok. No. 7/A Söğütözü/ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18	35	**HÜR-‹Ş** Genel Başkan: **YAKUP Ö. LATİFOĞLU** Şehit Şener Enver Sok. No. 23 Yenişehir - Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 228 24 56 • Faks: (0.392) 228 64 31

Bu dergi sendikalı işçiler tarafından basılmaktadır.

www.turkis.org.tr

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

- Anasayfa - Gelişim - English

TÜRK-İŞ TARİHİ
KURUMSAL YAPI
SENDİKALARIMIZ
ÖRGÜTLENME
EYLEMLERİMİZ
BASIN
ARAŞTIRMA
SOSYAL GÜVENLİK
EĞİTİM
HUKUK
ULUSLARARASI İLİŞKİLER
YAYINLARIMIZ
TÜRK-İŞ KÜTÜPHANESİ
TÜRK-İŞ ARŞİVİ
HABER ARŞİVİ
ÖNEMLİ LİNKLER
İLETİŞİM
EKONOMİK KRİZ

TÜRK-İŞ e-posta üyeliği



Haberler & Duyurular

SENDİKALARIMIZ

Basında TÜRK-İŞ
Eğitim Merkezi
Görsel Galeri

I HAZİRAN 2011 TÜKETİCİ FİYAT ENDEKSLERİ
(4 Temmuz 2011 - Ankara/TÜRK-İŞ Genel Merkezi) ...YENİ!



Bazı sözleşmelerde ücret zamları altışar aylık dönemler halinde gerçekleşen enflasyona göre uygulanmaktadır. Buna göre, Haziran-Ocak 2011 dönemi itibariyle altı aylık enflasyon oranı, Haziran 2011 endeks değeri olan 168.08 rakamının, Aralık 2010 endeks değeri olan 162.45 rakamına bölünmesiyle bulunan yüzde 3.43 oranındadır.

I HAZİRAN 2011 AÇLIK ve YOKSULLUK SINIRI AÇIKLANDI.
(27 Haziran 2011 - Ankara/TÜRK-İŞ Genel Merkezi)

I TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI MUSTAFA KUMLU'YA METAL ÇOCUK MECLİSİ'NDEN ZİYARET
(22 Haziran 2011 - Ankara/TÜRK-İŞ Genel Merkezi)

I TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI MUSTAFA KUMLU'NUN 100. ULUSLARARASI

Jun	July 2011	Aug

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16

www.turkis.org.tr