



İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Yürürlükte
Zonguldak'ta Taşeronlaşmaya Karşı Miting

Sendikal Yaşamda Yeni Düzen

1 Mayıs Alanlarda Kutlandı

Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu

TÜRK-İŞ

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**
Yayın Organı

Temmuz 2012 / Temmuz 2013 • Sayı: 399
ISSN 1300-6843

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa KUMLU
Genel Başkan

Pevrul KAVLAK
Genel Sekreter

Ergün ATALAY
Genel Mali Sekreter

Ramazan AĞAR
Genel Eğitim Sekreteri

Nazmi IRGAT
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

SAHİBİ:

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
TÜRK-İŞ Adına
Genel Başkan
Mustafa KUMLU

**GENEL YAYIN YÖNETMENİ ve
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ:**
Hasan Tahsin BENLİ
hasantahsin@turkis.org.tr

GRAFİK - TASARIM:
Münir GÜRAN
munirguran@turkis.org.tr

FOTOĞRAFLAR:
Necdet UZMAN

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

Dergimiz Basın Ahlak Yasalarına Uyar

Yayın Türü: Yaygın Süreli, 2 Aylık

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

Baskı Tarihi: 03.06.2013

115 Çalışma Yaşamında
Temmuz 2012-Mayıs 2013

111 İşçinin Kitaplığı
Dr. Naci ÖNSAL

110 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

106 Erken Yaz Mutfakta

98 Sendikalarımızdan
Refik ERBAŞ
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

92 Sendikaların ve Yerli İşçilerin Türkiye'ye
Düzensiz Göçe Yaklaşımı
Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

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

88 Sosyal Güvenlik Kurumundan Yeni Bir
Uygulama: SMS Bilgi Sistemi
Barış İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Uzmanı

86 Tüketici Dünyası
Sinan VARGI
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

82 OECD Verileri İle Türkiye'de Eğitim ve İstihdam
Uğraş GÖK
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

80 Dünyada ve Türkiye'de Göçmen İşçilik
Burak EKMEKÇİOĞLU
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

78 Kadına Dair
Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı

74 ILO Küresel İstihdam Eğilimleri 2013
Raporu
Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzmanı

72 AB ve Çalışma Hayatı
Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzmanı

68 2011 Yılı İşgücü Piyasası
Enis BAĞDADIÖĞLU
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

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

2 | Kamu Sözleşmelerinde Yeni Dönem
Mustafa KUMLU
Genel Başkan

4 | Yaşasın 1 Mayıs

12 | Sendikal Yaşamda Yeni Düzen

18 | Asgari Ücreti Yine İşveren ve Hükümet Belirledi

23 | Kamu Toplu İş Sözleşme Görüşmeleri
Başladı

24 | Tes-İş ve T. Maden-İş Sendikalarından
Kütahya'da Ortak Miting

27 | Açıklama

28 | ILO 9. Avrupa Bölge Konferansı ve Avrupa
Komisyonu Ziyareti

30 | BMC İşçisinin "Emek Yürüyüşü"

32 | Zonguldak, "Emeğe Saygı Mitingi" ile
Tarihi Günlerinden Birini Yaşadı

36 | Şekerin Geleceği Sempozyumu Yapıldı

38 | Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu Yapıldı

40 | İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri

44 | TÜRK-İŞ Sendikacılık Akademisi

46 | Kristal-İş Sendikası Genel Kurulu

47 | Toleyis Genel Kurulu

48 | İşçi Çocuklarına Ücretsiz Eğitim

49 | İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Sendikal Yaklaşım

52 | Yeni Teşvik Paketi Ekonomik ve Sosyal Sorunlara Çözüm Olacak mı?
Prof. Dr. Oğuz OYAN
Cumhuriyet Halk Partisi İzmir Milletvekili

57 | Teşvik Paketi İşsizliğe Çare Değil!
Doç. Dr. Mehmet GÜNAL
Milliyetçi Hareket Partisi Antalya Milletvekili

60 | Kamu İşçileri
Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

62 | Sosyal Güvenlik
Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

64 | Kayıt Dışı İstihdam
Namık TAN
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı





Kamu Sözleşmelerinde Yeni Dönem

2002 yılından bu yana her seçim döneminde güçlenen bir hükümetle karşı karşıyayız. Hükümette koalisyon dönemlerinin zaafı bulunmamaktadır. Başbakan'ın her dediğinin hayata geçirildiği, başbakan ne derse onun yapıldığı bir dönemden geçmekteyiz. Suriye'deki iç savaşın ülkemize olumsuz etkileri de devam etmektedir.

Yaşanan süreçte terör sorununun çözümü yönünde önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Dileğimiz, bu süreç sonunda sorununun tümüyle ülke gündeminden çıkmasıdır.

Tüm bunların yanı sıra çalışma yaşamının da ciddi saldırılar altında olduğu bir dönemden geçmekteyiz. Hak ve kazanımlarımız sürekli konu yapılmakta, sorunların çözümünde işveren talepleri gözetilmekte, uygulanan ekonomik politikaların bir gereği olarak süreç emeği ile geçinenlerin her anlamda aleyhine işletilmeye çalışılmaktadır. Ulusal İstihdam Stratejisinin emek karşıtı hükümleri zaman zaman gündeme getirilmektedir. Ama bizim bu konudaki görüşlerimiz nettir. Esnek çalışmanın yaygınlaştırılmasına, varolan esnek çalışma biçimlerinin yasalaştırılmasına, asgari ücretin bölgeselleştirilmesine ve diğer emek karşıtı hükümlere karşı olduğumuzu söyledik, söylüyoruz.

Kıdem tazminatı meselesine ise Başbakan son noktayı koymuştur. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, geçtiğimiz günlerde yaptığı konuşmada hükümetin gündeminde kıdem tazminatının gaspına yönelik bir çalışma olmadığını söylemiş, bu konuda yapılan tartışmaların spekülasyon olduğunu belirtmiştir. Böylece, kıdem tazminatı ile taşeron işçilik arasında bağ kurmaya çalışanlara en güzel cevabı vermiştir. Gelineen noktada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Başbakan'ın sözlerini referans alarak taşeron işçiliği daha da kural dışılaştırma çabalarından ve taşeron işçiliğin yeniden düzenlenmesi çalışmalarında kıdem tazminatını ön koşul olarak öne sürmekten vaz geçmesi gerekmektedir.



Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Yasası sancılı bir sürecin sonunda yürürlüğe girmiş ve ardından yine uzun müzakereler sonucunda iş kolları tüzüğü yayınlanmıştır. Bu tüzüğün NACE esasına göre yayınlanmaması için ciddi bir mücadele verilmiştir. Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun aldığı karar gereği, sosyal taraf sıfatıyla görüşmeye başlamanın ön şartı olarak "hali hazırda toplu iş sözleşmesi bulunan örgütlü işyerlerinin girdiği iş kolunun aynen devam etmesi" gerekliliğini açıkça ifade etmiş, bu ön şart Bakanlıkça kabul görmüş ve sağlanan mutabakat Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğinde de aynen ifadesini bulmuştur.

Konfederasyonumuz, üzerinde mutabakat sağlanan İşkolları Yönetmeliği'nin akla geldikçe keyfi bir biçimde değiştirilmemesi için her türlü mücadele verilecektir.



Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri süreci başlamış bulunmaktadır. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, süresi 2013 yılında sona erecek kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde yol haritasını belirlemek üzere kamu sözleşmelerine muhatap TÜRK-İŞ üyesi sendikaları 21 Şubat 2013 tarihinde toplantıya çağırmıştır.

Toplantıda, her sözleşme döneminde oluşturulan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu'nun bu dönemde de oluşturulması ve Kurulun sözleşmelere muhatap tüm sendika genel başkanlarının katılımıyla oluşturulması kararlaştırılmıştır. 14 Mayıs 2013 tarihinde ise TEK GIDA-İŞ Sendikamızın da katılımıyla Kurulun ikinci toplantısı gerçekleştirilmiş ve Tarım-İş, Koop-İş, Petrol-İş, Genel Maden-İş, Harb-İş, Türkiye Denizciler Sendikası, Sağlık-İş, Türkiye Maden-İş Sendikalarımızın Genel Başkanlarından oluşan bir çekirdek komisyon oluşturulmuştur. Söz konusu Komisyon, sendikalarımızdan gelen talepleri değerlendirerek bir talepler metni oluşturmuş, bu metin diğer sendikalarımızın onayına sunulmuştur. Talepler metninin kesinleşmesinin ardından Kamu Kesimi Toplu İş sözleşmeleri ile ilgili olarak Hükümetle görüşmeler başlayacaktır.

Bu dönem yenilenecek olan kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, 101 işyeri/işletmede çalışan yaklaşık

200 bin işçiyi kapsamaktadır. Yeni dönem toplu iş sözleşmesi sürecinin beklentilere uygun bir şekilde sonuçlanması için her türlü çaba gösterilecektir.



TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e üye sendikalar kuruldıklarından bu yana çetin mücadele süreçlerinden geçerek bu günlere gelmiş, verilen mücadelelerin yarattığı deneyim kuşaktan kuşağa aktarılmıştır.

TÜRK-İŞ, verdiği ekmek, barış, özgürlük mücadelesinde çoğu zaman hükümetler ile çeşitli çevrelerin hedefi haline gelmiş, türlü oyunlarla, böl, parçala, yönet yaklaşımlarıyla TÜRK-İŞ'in gücü kırılmaya, itibarı zedelenmeye çalışılmıştır. Ama tüm yok etme çabalarına rağmen TÜRK-İŞ, 60 yıldır ayakta kalmayı başarmış, sendikaların üye sayıları özelleştirmeler, erken emeklilik ve sendikasızlaştırma girişimleri nedeniyle azalsa da tüm bunlar TÜRK-İŞ'in kök salmış güçlü varlığına ve misyonuna zarar verememiştir, bundan sonra da veremeyecektir.

Sendikalar, demokrasinin mihenk taşıdır. Var olduklarından bu yana ülkemizin demokratikleşmesi yolunda büyük mücadeleler veren sendikaların, kendi iç bünyelerinde demokratik kuralları harfiyen işletmelerinin önemi açıktır. Sendikalarda ve onların çatı örgütü olan Konfederasyonlarda sorunların çözüm yeri yönetim kurulları, başkanlar kurulları, genel kurullardır. Hizmet yarışı sendika genel kurullarında gerçekleştirilir.

Tüm bu kurullarda uzlaşma dilinin öne çıkması, hizmet yarışının demokratik kurallar içinde verilmesi de son derece önemlidir.



TÜRK-İŞ 2013 yılı 1 Mayıs'ını başta Taksim olmak üzere Türkiye'nin dört bir yanında, tüm bölge ve illerde kitlesel olarak kutlama kararı almış, Taksim dışındaki kutlamalar büyük bir coşku ile gerçekleştirilmiştir. Taksim'e giriş ise güvenlik güçlerince engellenmiş, ülkemiz adına utanç verici sahneler sergilenmiştir.

Dileğimiz 1 Mayıs'ların bundan böyle amacına uygun bir şekilde tüm ülkede kutlanabilmesidir.



YAŞASIN 1 MAYIS

İşçilerin uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü 1 Mayıs, İstanbul'da Valiliğin Taksim meydanı için izin vermemesi üzerine olaylı geçti. Ülkemizin diğer kentlerinde, TÜRK-İŞ'in öncülüğünde bayram havasında kutlamalar yapıldı.

TÜRK-İŞ her yıl olduğu gibi, bu yıl da, 1 Mayıs'ın işçi ve memur konfederasyonları ile diğer emek ve meslek örgütleri tarafından birlikte kutlanabilmesi için her türlü çabayı gösterdi. 1 Mayıs 2013 kutlamalarını başta İstanbul Taksim'de olmak üzere tüm bölge ve illerde alanlarda kitlesel katılımı kutlama kararı aldı. İstanbul Bölge Temsilciliğimiz 2 Nisan 2013 tarihinde İstanbul Valiliği'ne Taksim Meydanı için başvurusunu gerçekleştirdi.

Bu başvurunun ardından, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Hak-İş, DISK, Memur-Sen, Kamu-Sen ve KESK Genel Başkanlarını 9 Nisan 2013, 12 Nisan 2013 ve 16 Nisan 2013 tarihinde olmak üzere üç kez toplantıya çağırdı. İlk toplantıda konfederasyonlar ortak kutlama konusuna sıcak yaklaştılar. İkinci toplantıda ise teknik değerlendirmeler yapıldı, ortak metinde anlaşamaması üzerine her konfederasyonun kendi metnini oluşturması konusunda görüş birliğine varıldı ve

İstanbul kutlamalarının tertip komitesi oluşturuldu.

Ancak KESK Genel Merkezi'nden 15 Nisan 2013 tarihinde TÜRK-İŞ'e gelen mektupta kutlamaların ITUC üyesi dört konfederasyonun (TÜRK-İŞ, DISK, Hak-İş, KESK) çağrıcılığı ile yapılması önerildi. Bu önerinin yanı sıra DISK'in 16 Nisan tarihinde İstanbul'da 1 Mayıs kutlamalarına ilişkin bir basın toplantısı düzenlemesi ve temsilcisinin aynı tarihte TÜRK-İŞ'te yapılan toplan-



ıda yer almaması da bir dağınıklığı beraberinde getirdi.

TÜRK-İŞ, emekçilerin birlik mücadelesine ve dayanışma günü olan 1 Mayıs'ın başta İstanbul Taksim olmak üzere tüm bölge ve illerde tüm emek ve meslek örgütlerince birlikte kutlanabilmesinin gereğine inandığı için bu yöndeki çabalarını son ana kadar sürdürdü.

TÜRK-İŞ, bir açıklama yayımlayarak, 1 Mayıs 2013'te İstanbul Taksim ile Türkiye'nin tüm bölge ve illerinde alanlarda olacağını kamuoyuna duyurdu.

Kamu-Sen ve Memur-Sen'in başka illerde kutlama yapacağını açıklaması üzerine, TÜRK-İŞ, diğer işçi ve meslek örgütleriyle beraber İstanbul'da Taksim'de kutlama yapma kararlığını sürdürdü. Ancak Valiliğin izin vermemesi üzerine, İstanbul'da 1 Mayıs İşçi Bayramı kutlamalarında istenmeyen görüntüler ortaya çıktı. Emniyet güçleri, Beşiktaş'ta toplanan kortejin Taksim'e yürütmesine izin vermedi. Aralarında TÜRK-İŞ üyeleri de olmak üzere, sabah erken saatlerden itibaren Beşiktaş'ta toplanan ve Taksim'e doğru yürümek isteyen işçilere, polis tazyikli su ve biber gazı ile müdahale etti.

Taksim'e çıkılamayacağını anlaşılmaması üzerine, TÜRK-İŞ korteji, Beşiktaş'ta yapılan açıklamanın ardından dağıldı. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına açıklama yapan, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat, Taksim'e sadece sendika temsilcilerinin 1977'deki 1 Mayıs gösterisinde ölenler için çelenk koymasına izin verildiğini belirterek, bu öneriyi kabul etmediklerini söyledi. "İstanbul'da adeta sıkıyönetim ilan edildiğini" söyleyen Irgat, "Arkadaşlarımızın buraya gelmesi engellendi. Buraya gelebilenler olarak yüz binleri temsil ediyoruz" dedi. Irgat ayrıca, kıdem tazminatlarının gasp edilmek isten-



Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri Sharan Burrow 1 Mayıs için İstanbul'a geldi. Genel Başkan Kumlu Burrow'u Taksim Meydanı'nda ziyaret etti.



ANKARA



İZMİR



mesine, kualsız çalışmanın yaygınlaştırılmasına, iş kazalarının artışına karşı taleplerini dile getirmek için alana çıkmak istediklerini söyledi.

ITUC Genel Sekreteri

Açıklamanın ardından, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu ve diğer örgütlerin temsilcileri, 1 Mayıs için ülkemize gelen Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri Sharan Burrow'u Taksim'de ziyaret ettiler. Burrow burada yaptığı açıklamada, "Avrupa'daki en büyük 1 Mayıs yürüyüşü" için İstanbul'a geldiğini belirterek, Taksim Meydanı'nın kapatılmasının demokratik olmadığını belirtti. Burrow açıklamasında, "Bugünkü baskının mirası işçilerin kalplerinde ve akıllarında uzun süre kalacak" dedi. 175 milyon işçinin üst kuruluşu adına konuşan Burrow, 2015'te G-20 liderliğini devralması beklenen bir ülkeden böyle bir davranış beklenemeyeceğini sözlerine ekledi.

TÜRK-İŞ Bildirisi

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 1 Mayıs nedeniyle yayımladığı bildiriye şu görüşlere yer verdi:

"Bugün 1 Mayıs. Bugün tüm dünyada emekçiler, emeğin uğradığı haksızlıklara karşı hep birlikte sesini yükseltiyor. Tüm dünyada emekçiler, bir asır önce 8 saatlik çalışma uğruna canlarını veren emekçi kardeşlerini anarken, bugün hala birçok ülkede, benzeri çalışma koşullarının var olmasına isyan ediyor.

İsyan ediyoruz. Ülkemizdeki güvencesiz çalışma biçimlerine; adaletsizliklere isyan ediyoruz. İşsizliğe, yoksulluğa isyan ediyoruz. Sağlık ve eğitim hizmetlerinin paralı hale getirilmesine, sosyal devletin gün geçtikçe budanmasına isyan ediyoruz.

Bugün ülkemizde emekçilerin yarısı kayıt dışında çalışıyor. Ulusal İstihdam Stratejisinin emek karşıtı yaklaşımlarıyla kıdem tazminatı-



za göz dikiliyor, asgari ücret bölgeselleştirilmek, esnek ve kurlsız çalışma biçimleri yaygınlaştırmak isteniyor. Taşeron işçiliği yaygınlaştırma, kurlsızlaştırma planları yapılıyor. Örgütlenen işçiler işten atılıyor. İş kazası adı verilen cinayetler durmak bilmiyor.

Biz 1 Mayıs 2013'te, alanlarda, dünyaya ve ülkemize eşitliği, barışı, kardeşliği, özgürlüğü çağırıyoruz. Emegin çıkarımın savaşta değil, barışta olduğunu biliyor, savaştan yana hiç bir politikaya onay veremeyeceğimizi haykırıyoruz. Biz daha çok demokrasiyi herkes için istiyoruz, çünkü bunu hak ediyoruz.

Biz sosyal adalet, eşitlik ve refah istiyoruz. Özgürlükçü, eşitlikçi sivil demokratik bir anayasa ve yasalar istiyoruz. Tüm çalışanlar için insan onuruna yaraşır yaşama koşulları ve sendikal haklar istiyoruz.

1 Mayıs alanlarından verilen mesajlar Hükümet tarafından iyi anlaşılmamıştır. Emekçilerin sefaletinin kimseye refah getirmeyeceği bilinmeli, Hükümet, emek karşıtı politikaları bir an evvel terk ederek, taleplere kulak vermelidir. Bu çağımızın gerektirdiği bir mecburiyettir. Bu bir ihtiyaçtır.

1 MAYIS'TA ALANLARDAN BİR KEZ DAHA HÜKÜMETE SESLENİYORUZ

Toplumsal barış ve huzurun sağlanması demokratikleşme ile mümkündür. Özgürlükçü ve çoğulcu bir demokrasi için gerekli adımları ivedilikle atılmalı, uzlaşma, hoşgörü ve bir arada yaşama kültürünün geliştirilmesi için çaba gösterilmelidir.

Anayasa, katılımcı demokrasinin tüm kurum ve kurallarının sağlıklı işleyeceği bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Emekçilerin çıkarları savaşta değil barıştadır. Atatürk'ün "yurtta sulh, cihanda sulh" şiarı rehber edilmelidir.





Türkiye Cumhuriyeti Devletinin tüm kurumları hukuk devleti anlayışıyla hareket etmelidir.

Uzun tutukluluk süreleri sona erdirilmeli, basın, düşünce ve ifade özgürlüğünün önündeki kısıtlamalar kaldırılmalıdır.

“İnsan onuruna yaraşır iş” herkesin hakkıdır. İstihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi temel yaklaşım olmalıdır.

Cinayet haline gelen iş kazaları önlenmeli, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılmalıdır.

Haksız işten çıkarmalar önlenmeli, İş güvencesi, işe iadeyi sağlayacak biçimde yeniden ve öncelikle düzenlenmelidir.

Kayıt dışı ekonomi, kayıt altına alınmalıdır.

Kıdem tazminatı işçiler bakımından vazgeçilmez ve tartışılmaz bir haktır. Buna el uzatılması, ortadan kaldırılması ya da daraltılması yönündeki talepler gündeme dahi getirilmemelidir.

Asgari ücret insan onuruna yaraşır bir biçimde belirlenmelidir. Asgari ücretin bölgeselleştirilmesi girişimlerinden vaz geçilmelidir.

Esnek ve kurlsız çalışma biçimlerini yaygınlaştırma girişimlerine son verilmelidir.

Taşeronlaşma engellenmeli, asıl işin taşeronlara yaptırılması uygulamasından ve bu uygulamanın yasalaştırılması girişimlerinden vazgeçilmelidir.

Vergi adaletsizliği giderilmelidir.

Doğal yaşam korunmalı, ekolojik çevre tahribatına son verilmelidir.

Engellilerin toplumsal yaşama eşit bireyler olarak katılması sağlanmalıdır.

İşçiler, Kamu Emekçileri, Emekliler, İşsizler, Yoksullar, Kadınlar, Gençler, Öğrenciler





1 MAYIS BİRLİK, MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ TÜM EMEKÇİLERE KUTLU OLSUN"

Ankara

1 Mayıs Ankara'da iki alanda kutlandı. Sıhhiye Meydanı ve Tandoğan Meydanında yapılan her iki kutlamaya da TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar destek verdi.

İzmir

Gündoğdu meydanında yapılan mitinge, TÜRK-İŞ'e bağlı birçok sendikamıza üye işçiler kitlesel olarak katıldı. Burada TÜRK-İŞ adına konuşmayı, 3. Bölge Temsilcisi Hasan Hüseyin Karakoç yaptı. Ayrıca, Bornova Cumhuriyet Meydanı'nda da bir miting gerçekleştirildi.

Adana

Burada yapılan miting de coşkuyla geçti. TÜRK-İŞ 4. Bölge Temsilcisi Edip Gülnar, TÜRK-İŞ adına bir konuşma yaptı.

Bursa

Atatürk Stadyumu önünde toplanan çok sayıda işçi ve meslek örgütü üyeleri, Kent Meydanına gelerek görkemli bir miting yaptı. Alanda TÜRK-İŞ Bölge Temsilcisi Sabri Özdemir, TÜRK-İŞ adına bir konuşma yaptı.

Diyarbakır

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, Diyarbakır'da düzenlenen mitingle kutlandı. İstasyon Meydanı'nda düzenlenen mitinge çok sayıda TÜRK-İŞ üyesi işçi katıldı.

Konya

Konya'da Sendikalar 1 Mayıs'ta üç ayrı etkinlik yaptı. TÜRK-İŞ, Hak-İŞ ve Memur-Sen birlikte kutlama kararı aldı. Zafer Alanında toplanan işçiler ve memurlara hitaben, TÜRK-İŞ İl Temsilcisi Necati Kökat, TÜRK-İŞ'in bildirisini okudu.





AYDIN

Trabzon

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, Trabzon'da düzenlenen yürüyüş ve etkinlik programıyla kutlandı. Cumhuriyet Caddesi'nde toplananlar, Atatürk Alanı'na kadar yürüdü. Trabzon TÜRK-İŞ İl Temsilcisi ve Yol-İş Sendikası 1 Nolu Şube Başkanı Hasan Basri Hatipoğlu öncülüğünde, Şube toplantı salonunda, Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Öğretim Görevlisi Erdal Yunus Şirin bir konferans verdi.

Antalya

TÜRK-İŞ Antalya İl Temsilciliği-miz tarafından organize edilen 1 Mayıs etkinliği son yılların en fazla katılımıyla gerçekleştirildi. TÜRK-İŞ'e bağlı Sendikaların Şube ve Temsilcilikleri Güllük Caddesinde toplanarak Yavuz Özcan parkına yürüdü. Burada TÜRK-İŞ İl Temsilcisi Hacı Mevlüt Ünal, TÜRK-İŞ'in bildirisini okudu.

Düzce

Etkinlikler, Düzce Belediyesi önünden Anıtpark'a kadar gerçekleştirilen yürüyüşle başladı. Burada yapılan konuşmalarda, çalışma yaşamının sorunları dile getirildi, sendikaların talepleri seslendirildi.

Rize

Rize'de 1978 yılında son olarak Tekgıda-İş Sendikamız tarafından kutlanan 1 Mayıs İşçi Bayramı, 35 yıl aradan sonra yine aynı meydana kutlandı. Cumhuriyet Meydanında bulunan Atatürk Anıtı önündeki kutlamaya, işçiler, memurlar ve gençler katıldı.

Edirne

Edirne'de 1 Mayıs İşçi Bayramı coşkulu bir şekilde kutlandı. Kutlamalarının adresi Saraçlar Caddesi oldu. TÜRK-İŞ ve diğer sivil toplum örgütlerinden oluşan gruplar, yapılan konuşmaların ardından dağıldı.



YATAĞAN



ÇANAKKALE



Malatya

Milli Egemenlik Caddesinde gerçekleştirilen kutlamalarda TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar da yer aldı.

Denizli

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, Denizli'de coşkuyla kutlandı. Birçok sendika siyasi parti ve grubun katıldığı 1 Mayıs'ta yapılan konuşmalarda, işçilerin sorunları dile getirildi.

Şırnak

1 Mayıs, Şırnak'ın Cizre ilçesinde kutlandı. Burada yapılan mitinge, TÜRK-İŞ üyesi işçiler de katıldı.

Balıkesir

Burada düzenlenen mitingde, Tertip Komitesi adına konuşan TÜRK-İŞ İl Temsilcisi Ahmet Demirer, Türkiye'de yaşanan işçi ölümlerine ve Ulusal İstihdam Stratejisi'nin emek karşıtı yaklaşımlarına değindi.

Sivas

Mevlana Mahallesi'nde toplanan sendikalar ve sivil toplum örgütlerinin düzenlediği mitingde, çalışma yaşamının sorunlarının dile getirildiği konuşmalar yapıldı.

Kütahya

Zafer Meydanı'nda yapılan 1 Mayıs kutlamalar coşkulu geçti.

Eskişehir/Bilecik

Eskişehir'de 1 Mayıs kutlamaları, bir film çekimi için kurulan Taksim Anıtı önünde kutlandı. Yapılan yürüyüşün ardından sendika temsilcileri meydandaki temsili anıta çelenk bıraktı.

TÜRK-İŞ Bilecik İl Temsilcisi Cemal Güney ve Bileikli işçiler, 1 Mayıs etkinliklerine Eskişehir'de katıldı.





Sendikal Yaşamda Yeni Düzen

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yürürlüğe Girdi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile ilgili değişiklikler uzun süre çalışma yaşamının ve ülkenin gündeminde tartışma konusu oldu. Yasada değişiklikler içeren birden çok taslak metin hazırlandı, metinler Üçlü Danışma Kurulu'nda yoğun bir biçimde tartışıldı. Sosyal taraflar görüşlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletti.

Hükümet, işçi ve işveren taraflarının bileşimiyle oluşan Üçlü Danışma Kurulu, 2821 ve 2822 sayılı Kanunları değiştirmek amacıyla 9 Ağustos 2011, 22 Eylül 2011, 3 Ekim 2011 ve 5 Ekim 2011 tarihlerinde toplandı. Toplantı sonuçlarına uygun olarak 17-19 ve 22 Ağustos 2011 ve 10-11 Ekim 2011 tarihlerinde de Teknik Komite çalışmaları yapıldı.

12 Ekim 2011 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısında Çalışma Bakanının "Görüşlerinizi yazılı bildirin" istemi üzerine, çalışmalarda dile getirilen TÜRK-İŞ görüş ve önerileri 14 Ekim 2011 günü Bakanlığa bildirildi.

19 Ekim 2011 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulunda, iki taslağın birleştirilerek tek taslak haline getirilmesi kararlaştırıldı. Birleştir-



me işlemi Bakanlık tarafından yapıldı ve oluşan yeni taslağın ismi “Toplu İş İlişkileri Kanunu” olarak belirlenerek 24 Ekim 2011 tarihinde TÜRK-İŞ’e gönderildi.

Değişiklikleri içeren bu taslakta; “Tanımlar”, “Ortak Hükümler”, “Genel Kurulların Toplantı Zamanı”, “Üyelik Aidatı”, “İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi”, “Toplu İş Sözleşmesinin Şekli ve Süresi”, “Yetki”, “Uyuşmazlığın Tespiti”, “Arabuluculuk”, “Grev Oylaması”, “Grev ve Lokavtın Yasaklanması”, “Grev Hakkının ve Lokavtın Kötüye Kullanılması” maddelerinde Konfederasyonumuzun taleplerinin aynen veya kısmen yer aldığı görüldü. Ancak bu tarihten sonra Bakanlık tarafından metin üzerinde bazı düzenlemeler yapıldı ve 4 Kasım 2011 tarihinde TÜRK-İŞ’e yeniden gönderildi. Bu gönderilen metne ilişkin

olarak hazırlanan cevaplar 18 Kasım 2011 tarihinde Bakanlığa iletilti. Kasım ayı sonunda kanun tasarısı Bakanlar Kuruluna sunuldu, yaklaşık 2 ay sonra 31 Ocak 2012 tarihinde imzalanarak TBMM’ye gönderildi.

Yasa Tasarısı TBMM’de

7 Şubat 2012 tarihinde 1/567 esas numarası olarak ve “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı” adıyla Sağlık Sosyal İşler Komisyonuna geldi. TÜRK-İŞ yöneticileri ve uzmanları asıl ve alt komisyonun tüm toplantılarına katıldı. Asıl Komisyonun 9 Şubat 2012 tarihinde yapılan ilk toplantısına Genel Başkan Mustafa Kumlu, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Açar, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat, Genel Sekreter Yardımcısı Naci Önsal ve Hukuk

Müşaviri Ferhan Tuncel katıldılar ve kanun tasarısına yönelik olarak 6 sayfa halinde TÜRK-İŞ öneri ve tespitlerini Komisyon Başkanlığına sundular.

TÜRK-İŞ’in sunduğu öneriler 22 madde halinde ve özetle “Kuruculuk Şartları” (kurucuların sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olmaları şartının korunması ve Türkçe okuryazar olmaları); “İşkol-ları”, “Tüzük”, “Seçimlere İtiraz”, “Sendika Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması”, “Üyelik Aidatı” (maddenin sosyal tarafların 11 Ekim 2011 tarihli mutabakat tam mutabakat sağladıkları haline dönülmesi talep edilmiştir.), “Sendika Üyeliğinin Sona Ermesi ve Askıya Alınması”, “İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi”, “İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi”, “Sendika Özgürlüğü Güvencesi”, “Kuruluşların Gelirleri



ve Giderleri”, “Kuruluşların Denetimi ve Şeffaflık”, “Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği”, “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi”, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, “Yetki Tespiti İçin Başvuru”, “Yüksek Hakem Kurulunun Çalışma Esasları”, “Grev ve Lokavt Yasakları”, “Grev ve Lokavtın Uygulanması”, “Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı”, “Radyo Televizyon Kurma Yasağının Kaldırılması” ve “Geçici” maddelerin düzenlemesi konularına ilişkindi.

TBMM Sağlık, Aile ve Sosyal İşler Komisyonu, 9 Şubat 2012 tarihinde yaptığı bu ilk toplantısında tasarının önemi nedeniyle daha detaylı çalışabilmesi için alt komisyon kurulmasına karar verdi. Kurulan alt komisyon 14 Şubat 2012, 15 Şubat 2012, 29 Şubat.2012 ve 1 Mart 2012 tarihlerinde toplanarak çalışmalarını yürüttü, bu çalışmalara TÜRK-İŞ uzmanları da katıldı.

1 Mart 2012 tarihinde Alt Komisyon raporunu verdi. Alt Komisyonun raporunu vermesini takiben 7 Mart 2012 tarihinde tekrar asıl komisyon toplandı. Bu toplantıya TÜRK-İŞ’in beş Yönetim Kurulu üyesi ve uzmanlarının yanı sıra, üye sendikaların yöneticileri de katıldı.

TÜRK-İŞ’in asıl komisyonun bu toplantısında, alt komisyonda kabul edilen metne yönelik olarak 5 sayfa ve 16 madde halinde tespit ve önerilerini komisyon başkanına sundu. Özetle “Kuruculuk Şartları”, “Sendika Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması” “Üyelik Aidatı”, “İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi”, “Sendika Özgürlüğü Güvencesi”, “Kuruluşların Denetimi ve Şeffaflık”, “Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği”, “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi”, “Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma”, “Yetki Tespiti İçin Başvuru”, “Yetki İtirazı”, “Yüksek Hakem Kurulunun Çalışma Esasları”, “Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı”,

“Radyo Televizyon Kurma Yasağının Kaldırılması” ve “Geçici” maddelerinin düzenlenmesine ilişkin yapılacak değişikliklere dikkat çekildi. 13 Mart 2013 tarihinde Sağlık Sosyal İşler Komisyonu raporunu hazırladı. 19 Mart 2012 tarihinde 197 sıra no ile Genel Kurula gönderildi.

Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılacak değişiklikler işçi konfederasyonlarının, işveren kuruluşlarının farklı değerlendirmeleri ve talepleri olması nedeniyle uzun süre ortak bir görüş oluşturulamadı. İşveren kesimlerinin değişik önerileri, uzlaşmayı zorlaştıran nedenler oldu. Böylece, Hükümet tarafından yürütülen çalışmalarda, temel ilkelere üzerinde uzlaşma sağlanamaması, Kanunun çıkış sürecini olumsuz yönde etkiledi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın, işkolu istatistiklerini sendikalar üzerinde büyük bir baskı aracı olarak gündemde tutması, TÜRK-İŞ tarafından tepkiyle karşılandı, sendikalarımızın toplu iş sözleşme yapmasına yönelik yetki belgesi başvuruları cevaplandırılmaması, işçilerimizin mağdur edildiği bir süreç yaşandı.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, kanun çıkarılmadığı için yayımlanamayan işkolu istatistikleri ve buna bağlı olarak verilmeyen yetkiler nedeniyle 14 Eylül 2012 günü TÜRK-İŞ’e bağlı Sendikaların Genel Başkan ve Yöneticileri, sendikaların Ankara’daki Şube Yöneticileri, işyeri temsilcileri ve üyelerin katılımıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde kitlesel basın açıklaması yaptı. Basın açıklamasında toplu iş sözleşmesi yetki prosedürünün tıkanması nedeniyle yaşanan mağduriyet dile getirildi.

Bu tepkilerin ardından, 2012 yılında süresi biten toplu iş sözleşmelerine ilişkin yetki tespitleri ve yetki belgelerinin verilmemesi sonucunda, 1 Ekim 2012 itibari-

le TBMM’nin açılması ile birlikte gündemin ilk maddesini Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile ilgili yapılacak değişiklikler oluşturdu. Yapılacak değişikliklere ilişkin görüşmeler hız kazandı. Yapılan toplantılarda baraj başta olmak üzere, işçi konfederasyonlarının yaklaşımlarında farklılıklar olduğundan, temel maddelerde yine birliktelik sağlanamadı.

Tasarı TBMM Genel Kurulunda uzunca bir süre bekleddikten sonra 3 Ekim 2012 tarihinde gündeme alınarak görüşülmeye başlandı. Tasarının TBMM Genel Kurulunda görüşülmeye başlandığı ilk gününden son gününe kadar Mecliste görüşüldüğü tüm süre boyunca TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunun tamamı ve ilgili uzmanları TBMM’de bulundu, konuları yakından takip etti. Yine bu dönemde TBMM izleyici localarında büyük bir kalabalık halinde üye sendikaların Genel Başkan ve Yönetim Kurulu üyeleri, şube yöneticileri hazır bulundu. (Tasarı 10 Ekim 2012, 11 Ekim 2012, 17 Ekim 2012 ve 18 Ekim 2012 tarihlerinde TBMM Genel Kurulunda görüşüldü.)

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, TBMM gündeminde bulunan tasarıya ilişkin olarak 8 Ekim 2012 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezinde bir basın toplantısı düzenledi ve hem TÜRK-İŞ’in temel itirazları ve hem de izlenecek süreç ile ilgili değerlendirmelerde bulundu.

TÜRKİŞ Yönetim Kurulu açıklaması şu şekildedir:

“Çalışma Hayatının gelecek yıllardaki şekillenişini belirleyecek olan Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı, gündeme geldiği ilk günden itibaren çalışma yaşamının tüm kesimlerinde olduğu gibi TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu ve teşkilatımızda da ayrıntılı bir şekilde tartışılmış ve tartışılmaya da devam edilmektedir. Çalışma yaşamımızın demokratikleştirilmesi sürecinde en ileri mesafenin katedile-



bilmesi adına yapılan bu tartışmalar, geçtiğimiz Cuma gününden itibaren bazı gazetelerde gerçeği yansıtmayan yorumlarla birlikte yer almış ve gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, gerekse diğer işçi ve işveren örgütleri ile sürdürdüğümüz kimi müzakere başlıkları konusunda kafa karışıklığına yol açacak bir biçime büründürülmüştür.

TÜRK-İŞ, aşağıda sıralanan konu başlıkları çerçevesinde yarın 11.30'da diğer sosyal taraflarla birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile görüşmelerde bulunacak, sorunun çözülmemesi halinde Başbakan Recep Tayyip Erdoğan ile görüşülecek ve haklı taleplerin karşılık bulmaması halinde TÜRK-İŞ, tasarı yasalaşmadan yol haritasını belirleyecektir.

1- 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren yetki isteyip alamayan sendikalara 2009 Temmuz istatistiği esas alınarak yetkilerinin verilmesinde mutabakat sağlanmıştır. Ancak yeni Kanunun yürürlüğe giriş tarihiyle Bakanlıkça yayımlanacak Ocak 2013 istatistiği arasındaki üç aylık dönemde barajın sıfır olması konusu çeşitli kesimlerce sık sık dile getirilmektedir. TÜRK-İŞ bu yaklaşıma karşıdır. Yapılması gereken, sosyal tarafların daha önce mutabık kaldıkları gibi, Temmuz 2009 istatistiğine göre yetki almış sendikaların yeni Kanunu'nun yayımı tarihinden itibaren üç yıl süreyle baraj koşuluna tabi olmamalarıdır.

2- 30 işçi ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin sendikal nedenle işten atılmaları halinde işe iade davası açma haklarını düzenleyen fıkra tasarıdan çıkarılarak işçilerin sendikal tazminat alma hakları ortadan kaldırılmak

istenmektedir. Ülkemizde işyerlerinin ezici çoğunluğu 30 ve daha az işçi çalıştıran yerlerdir. Bu düzenlemenin yapılması halinde bu sayıdaki işyerlerinde sendikal örgütlenme imkânsız hale gelecektir. TÜRK-İŞ bu yaklaşıma karşıdır.

3- Sendika kurucusunun, sendikanın kurulacağı işkolunda çalışıyor olması hükmü kaldırılmak istenmektedir. Bu koşul kalktığında, o işkolunda çalışmayan kişiler özelliklerini bilmedikleri bir işkolunda sendika kurucusu olabileceklerdir. TÜRK-İŞ bu yaklaşıma karşıdır.

4- Tasarının 74. maddesinde, grev uygulaması halinde mahallin en büyük mülki amirleri halkın günlük yaşamı için zorunlu olan ve aksaması muhtemel hizmet ve ihtiyaçları karşılayacak tedbirleri almakla görevlendirilmişlerdir. İşveren kesimi, bu maddeye grev yapılan işyerinin önünde işçilerin bekleme çadırı kurmasının engellenmesi yönünde düzenleme yapılmasını istemektedir. TÜRK-İŞ bu yaklaşıma karşıdır.

5- Tasarıda, yetki talebinde bulunan bir sendikanın işverence işkoluna itiraz edildiğinde bu itiraz bekletici mesele sayılmamaktadır. Yetki talebinde bulunmuş sendikanın yetkisine yapılan itiraz da bekletici mesele sayılmamalıdır.”

Tasarının TBMM de görüşmeleri sürerken, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu 11 Ekim 2012 tarihinde Hürriyet, Sabah, Cumhuriyet ve Star gazetelerine TBMM’de görüşülmekte olan bu tasarı hakkında “TÜRK-İŞ’ten TBMM’ye Çağrı” adı altında bir ilan verdi ve itirazlarını açıkladı.

TÜRK-İŞ’in gazetelere verdiği ilan şu şekildedir:

“TÜRK-İŞ, kuruluşundan günümüze işçilerin hizmetinde geçirdiği 60 yıllık dönemde ülke menfaatlerini her şeyin üzerinde tutan bir misyon üstlenmiş, çalışma hayatının bütün sorunlarına bu perspektif içinde yaklaşmıştır.

TÜRK-İŞ, 21.yüzyılın uzlaşma çağı olduğu bilincinden hareketle sorunları öncelikle sosyal taraflar ile görüşerek çözmeye çalışmıştır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu’nda görüşülmekte olan Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı ile ilgili olarak yıllardır sürdürülen çalışmalarda da TÜRK-İŞ’in tavrı bu olmuştur. Bu tasarı, TÜRK-İŞ’in bütünüyle benimsemediği ancak sosyal taraflarla asgari müştereklerde buluştuğu bir tasarıdır.

Şubat 2012’den itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sendikalara toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmeyerek ağırlaştırılan bir ortamda müzakereler sürdürülürken, tasarıda önergelerle yapılacağı öğrenilen düzenlemeler TÜRK-İŞ topluluğunun endişe ve huzursuzluğunu artırmıştır.

Şöyle ki:

1- Sendikanın kurulacağı işkolunda çalışmayan, işçi olmayan insanların sendika kurabilmesinin Türk çalışma hayatına kazandıracağı hiçbir şey olamaz. Böyle bir durumda ortaya, sendika görüntüsü altında yüzlerce kuruluş çıkacak, çalışma hayatı kendini daha büyük bir kaosu içinde bulacaktır.

2- 30 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin sendikal nedenle işten atılmaları halinde işe iade davası açma haklarını düzenleyen fıkra tasarıdan çıkarılarak işçilerin sendikal tazminat alma hak-



ları ortadan kaldırılmaktadır. Böylelikle 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde örgütlenmenin önü kesilmekte, milyonlarca işçinin temel insan hakkı olan örgütlenme özgürlüğü ellerinden alınmaktadır.

3- Tasarının yayımı tarihinden itibaren bir süre sendikal berajlarla ilgili düzenleme askıya alınmakta, bu yolla da bazı sendikaların yetkili kılınması sağlanmaya çalışılırken, sistem bozulmakta, ilkeler çiğnenmektedir.

4- Grev yapan işçilerin iş yerinin önüne kuracakları çadır dahi yasaklanmaktadır.

5- Sendikaların yetki müracaatına işverenlerce yapılacak itirazlarla toplu iş sözleşme sürecinin önü kesilmektedir.

TÜRK-İŞ, yaptığı bu uyarıları çalışma hayatının barış içinde devam etmesi için bir ön koşul olarak görmektedir.

TÜRK-İŞ, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasının demokratikleşme çabalarına katkı sağlayacağına inanmaktadır.

TÜRK-İŞ, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin bu haklı isteklerini dikkate almasını talep etmektedir."

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu bununla da yetinmedi, TBMM'de grubu olan siyasi partilerin Grup Başkanvekillerine 17 Ekim 2012 tarihinde birer mektup yazarak görüşülmekte olan tasarının bir kısım maddelerine ilişkin TÜRK-İŞ itirazlarını bildirdi.

Grup Başkanvekillerine gönderilen metinde aynı maddeler sıralandı ve şu görüşler dile getirildi:

"Toplu İş ilişkileri Kanun Tasarısı, 3 Ekim 2012 tarihinde TBMM'de görüşülmeye başlanmış ve 30 maddeden oluşan 1. Bölüme ilişkin görüşmeler 11 Ekim 2012 tarihinde sonuçlandırılmıştır. İkinci ve üçün-

cü bölümlerde yer alan maddelerin görüşülmesine ise 17 Ekim 2012 tarihi itibariyle devam edilecektir.

TÜRK-İŞ, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasının demokratikleşme çabalarına katkı sağlayacağına inanmaktadır. TÜRK-İŞ bu niyet ve amaçla Tasarının gerek hazırlanışı, gerekse TBMM'de alt komisyon ve komisyon aşamalarında sürdürülen çalışma sürecinde azami katkı içerisinde olmuş, yapıcı önerilerde bulunmuş, bu önerilerin büyük bir kısmı dikkate alınmamıştır.

Bu nedenle TÜRK-İŞ topluluğunun endişe ve huzursuzluğu artmış, TÜRK-İŞ gazetelere verdiği ilanlarla hassasiyetinin doruk noktada olduğu konulara işaret etmiştir."

TBMM Genel Kurulunda yapılan müzakerelerde, TÜRK-İŞ'in görüş ve önerileri dikkate alınmadı, işverenlerin taleplerine ve yandaş konfederasyonu korumaya yönelik öneriler verildi. TBMM Genel Kurulu'nda yapılan bu değişiklikler ile sendika özgürlükleri hiçe sayıldı, çalışma barışına zarar verecek maddeler kabul edildi. Tüm bu gelişmeler neticesinde tasarı 18 Ekim 2012 tarihinde "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" adıyla yasalaştı.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 19 Ekim 2012 tarihinde, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e bir mektup yazarak TBMM tarafından kabul edilen "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Kuruculuk Şartları" başlıklı 6'ncı maddesinin 1'nci fıkrası ile "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlıklı 25'nci maddesinin 5'nci fıkrasının yeniden görüşülmek üzere TBMM'ne iadesini talep etti.

Bu mektup şu şekildedir:

"Cumhurbaşkanlığı Yüksek Makamına,

"Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kuru-

lundaki görüşmeleri 18 Ekim 2012 tarihi itibariyle tamamlanmış ve Kanun, Yüce Makamınızın onayına sunulmuştur.

TÜRK-İŞ, sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki engellerin kaldırılmasının demokratikleşme çabalarına katkı sağlayacağına inanmaktadır. TÜRK-İŞ, Kanun'un gerek hazırlanışı gerekse TBMM'de alt komisyon ve komisyon aşamalarında sürdürülen çalışma sürecinde azami katkı içerisinde olmuş, yapıcı önerilerde bulunmuş, ne yazık ki bu önerilerin büyük bir kısmı dikkate alınmamıştır. Bu nedenle TÜRK-İŞ topluluğunun endişe ve huzursuzluğu artmış, TÜRK-İŞ gazetelere verdiği ilanlarla ve ardından siyasi partilerin TBMM Grup Başkanvekillerine gönderdiği mektuplarla hassasiyetinin doruk noktada olduğu konulara işaret etmiştir. TÜRK-İŞ'in işaret ettiği konulardan bazıları TBMM Genel Kurul görüşmelerinde dikkate alınmıştır. Ancak Kanun, TÜRK-İŞ'in özellikle itiraz ettiği ve çalışma yaşamı açısından büyük sakıncalar barındıran aşağıdaki hükümlerle birlikte Yüce Makamınızın onayına sunulmuştur.

Bu Hükümler şunlardır:

1- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 'Kurucularda Aranacak Nitelikler' başlıklı 5'nci maddesinin 1'nci fıkrasında sendika kurucusu olabilmek için aranan 'Sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma' ve 'Türkçe okur-yazar olma' şartı bulunmaktadır. Ancak huzurunuzda bulunan Kanun'un 'Kuruculuk Şartları' başlıklı 6'nci maddesinin 1'nci fıkrasıyla sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışma ve Türkçe okur-yazar olma zorunluluğu kaldırılmıştır. Getirilen hükme göre her ne kadar 'fiilen çalışan' ibaresi bulunsada bu ibare 'sendikanın kurulacağı

iş kolunda fiilen çalışmayı kapsamamaktadır. Böyle bir uygulamanın Türk çalışma hayatına pozitif hiçbir etkisi olmayacağı gibi, ortaya sendika görüntüsü altında yüzlerce kuruluş çıkacak, çalışma hayatı kendini daha büyük bir kaos içinde bulacaktır.

2- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 'Sendikaya Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı' başlıklı 31'nci maddesiyle tüm işçiler için güvence altına alınan sendikal tazminat hakkı, huzurunuzda bulunan Kanun'un 'Sendika Özgürlüğünün Güvencesi' başlıklı 25'nci maddesinin 5'nci fıkrasıyla 30 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler için tamamen ortadan kaldırılmıştır. Böylelikle 30 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan yaklaşık 6,5 milyon işçi için örgütlenmenin önü kesilerek, temel insan hakkı olan örgütlenme özgürlüğüne darbe vurulmuştur.

Çalışma hayatının gelecek yıllarını belirleyecek olan bu Kanun, şüphesiz, belirsizliğe, karmaşaya ve kaosa yol açacak tüm hükümlerden arındırılmalı, çalışma yaşamımızın demokratikleştirilmesi sürecinde Türkiye koşullarına uygun en ileri adımları içermelidir.

TÜRK-İŞ'in yukarıda belirttiği hassasiyetler, bahsi geçen amacı gölgeler niteliktedir. Yukarıda arz ettiğimiz maddelerin Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde yeniden görüşülmesiyle mağduriyetlerin engelleneceği ve çalışma barışına katkı sağlanacağını düşünmekteyiz.

Takdirlerinize arz ederiz."

TÜRK-İŞ'in Cumhurbaşkanına başvurusu sonuç vermemiş; kanun aynen onaylanarak 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlandı ve yürürlüğe girdi.





Asgari Ücreti Yine İşveren ve Hükümet Belirledi

Ağar: “Belirlenen asgari ücret uygulanan ekonomik politikaların yansımasıdır.”

2013 yılında geçerli olacak asgari ücret işveren-hükümet kesimi tarafından belirlendi. TÜRK-İŞ karara muhalif kaldı. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun oy çokluğuyla aldığı karar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından açıklandı. Asgari ücret altışar aylık dönemler itibarıyla uygulanacak. Buna göre yeni asgari ücret 16 yaşından büyük işçiler için Ocak-Haziran döneminde yüzde 4,05 oranındaki artışla brüt 978,60 TL, net 773,01 TL oldu. Temmuz-Aralık dönemi için artış oranı yüzde 4,38 olurken asgari ücret tutarı brüt 1.021,50 TL, net 803,68 TL olarak belirlendi.

Asgari ücret, Komisyonun 27 Aralık 2012 günü yapılan dördüncü ve son toplantısında sonuca bağlandı. Komisyonda işçi kesiminin başkanlığını yürüten TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar kararı şu şekilde değerlendirdi:

“Komisyonda işçi kesimi temsilcileri olarak, asgari ücretin gerek uluslararası gerek ulusal mevzuat çerçevesinde belirlenmesi için çaba gösterdik.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ücretin “insanlık onuruna uygun” bir yaşayış sağlamasını gerekli kılmaktadır. Bu yaklaşım, asgari ü-

cretin kaynağını ve temelini oluşturmaktadır.

TÜRK-İŞ olarak yapılan çalışmalarda;

- Anayasa’da yer alan “geçim şartları” yaklaşımının dikkate alınması;
- İşçinin ailesi ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini,
- Hesaplamalarda Türkiye İstatistik Kurumu verilerinin kullanılması;
- Bilimsel verilerle hesaplanan net tutarın işçinin eline geçmesinin sağlanması;



- Belirleme yapılırken en düşük devlet memuru maaşının dikkate alınmasını;
- Gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olarak ayrıca refahtan pay içermesini de kapsayan taleplerimizin dikkate alınması için çaba gösterdik.

Savunduğumuz bu görüşler Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında “insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi” sağlamaktan uzak kalmıştır.

Bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilmesi gereken asgari ücret maalesef pazarlık konusu edilmiştir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun iradesi ve karar alma yetkisi çalışmalarda belirleyici olmamıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu öncelikle devletin resmi kurumu TÜİK tarafından belirlenen tutarı temel almalıydı. Daha sonra hesaplanan bu tutarın üzerine 2013 yılı enflasyonu ile refah payı eklenmeliydi. Bu tutarın işçinin eline net geçecek biçimde kararın alınması ve açıklanması gerekirdi. Ama olmadı.

Komisyon devletin kurumları tarafından sunulan ekonomik raporlarda yer alan olumlu tablo, asgari ücret tespitine yansımadi. Özel sektörün ödeme gücünün elverişsiz olduğu ileri sürüldü, asgari ücretli çalışanlar yine fedakarlığa zorlandı. Sorumlusu olmadıkları ve fakat mağduru oldukları ekonomik ve sosyal politikaların faturası yine çalışanlara çıkarıldı. Aileleriyle birlikte, bir kez daha insana yakışmayan olumsuz yaşama koşullarına terk edildi.

Belirlenen bu asgari ücret, ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesidir. Siyasal iktidarın ve iş-

verenlerin çalışanlara yaklaşımının yansımasıdır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun işveren-hükümet kesimi temsilcilerinin oy çoğunluğuyla belirlediği asgari ücrete katılmıyoruz ve işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz.”

Hükümet tarafından açıklanan “2013 Yılı Programı”nda asgari ücret artışının altışar aylık dönemler itibarıyla yüzde 3 ve 3 oranında artması öngörülürken, işveren kesimi müzakerelerde ilk altı ay için yüzde 3, ikinci altı ay için yüzde 2,3 oranında artış teklifinde bulundu.

Açılış Toplantısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrısı üzerine 04 Aralık 2012 günü yapılan ilk toplantı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Faruk Çelik’in katılımı ve konuşmasıyla başladı. Çalışma Genel Müdürü’nün başkanlığında toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nda işçi kesimi, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Açar, Tarım-İş Genel Başkanı Bedrettin Kaykaç, Çimse-İş Genel Başkanı Zekeriya Nazlım, Haber-İş Genel Başkanı Veli Solak ile TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı Enis Bağdadioglu’dan oluşan heyetle temsil edildi.

Komisyon çalışmaları öncesi hazırlanan ve Konfederasyonumuzun görüş ve değerlendirmelerini içeren “Asgari Ücret 2013” başlıklı “Hazırlık Dosyası” işçi kesimi üyeleriyle paylaşıldı.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu açılış toplantısında, işçi kesiminin görüşlerini açıklayan Genel Eğitim Sekreteri, şu hususlara işaret etti:

“Asgari ücret, milyonlarca işçiyi ve ailesini doğrudan ilgilendirmektedir. Hükümetin çalışanlara bakışını ortaya koyan önemli bir göstergedir. Çalışanların, işsizlik gerekçesiyle düşük ücretlerle çalıştı-

rılmasına karşı korunmasıdır. Ülkemizde “insan onuruna yaraşır yaşam düzeyini” belirleyen en az geçim düzeyidir.

Belirlenecek asgari ücretin, işçinin ailesiyle birlikte gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını, günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılaması gerekmektedir. Asgari ücretin belirlenmesinde çalışanların geçim koşullarının dikkate alınması anayasal bir zorunluluktur.

Çalışanlar, özellikle geçtiğimiz aylarda doğalgaz ve elektrige yapılan zamların tetiklediği fiyat artışlarıyla karşı karşıyadır. Bunun sonucu geçim koşulları daha da bozulmuştur.

Aile unsuru dikkate alınmadan, insana yaraşır geçim koşullarını sağlamaktan uzak belirlenen asgari ücret -yürürlükte olduğu her ay- eksik ödenmektedir. Öncelikle asgari ücretin günün geçim koşullarına intibakı yapılmalıdır.

Asgari ücret ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesidir. Ülkedeki vergi ve sosyal güvenlik sisteminin yansımasını asgari ücrette görmek mümkündür. Çoğu mükellefin ödemediği vergi tutarından fazlasını asgari ücretli devlete vergi olarak ödemektedir. Asgari ücretlinin nafakasından keserek işsiz kalma riskine karşı ödediği işsizlik sigortası primi, işverenlere teşvik, hükümet harcamalarına kaynak olarak aktarılmaktadır.

Asgari ücret belirlemelerinde en düşük devlet memuru maaşı da dikkate alınmalıdır. Burada sağlanan artışın asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında dikkate alınmaması hükümet açısından ciddi bir çelişki ve ayrımcı bir yaklaşım olmaktadır. Öncelikle yapılması gereken, asgari ücretin bu düzeyin altında kalmayacak tutarda belirlenmesi için gereken adımların atılmasıdır.



Hükümetin ve işverenin çalışana yaklaşımı 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek yeni asgari ücret ile ortaya çıkacaktır.”

Komisyonunda görev yapan işçi ve işveren ile kamu kurumu temsilcileri, açılış konuşmalarından sonra asgari ücretin belirlenmesinde izlenecek yöntem konusunu değerlendirmişlerdir.

Komisyonun İkinci Toplantısı

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun ikinci toplantısı 13 Aralık 2012 günü TÜRK-İŞ genel merkezinde, önceden belirlenen gündem gereği toplanmıştır. Toplantıda, 2012 yılında meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmeler ile 2013 yılı hedef ve tahminleri hakkında komisyonda görev yapan Kalkınma Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu temsilcileri bilgi sundu, işçi ve işveren temsilcileri değerlendirmelerde bulundu. Toplantıda, asgari ücret ile en düşük kamu görevlisi maaşı arasındaki farkı kıyaslayabilmek için Maliye Bakanlığına yazı yazılması kararlaştırıldı. Dengeli beslenme kalıbı esas alınarak hesaplama yapmak üzere Türkiye İstatistik Kurumuna görev verildi.

Komisyonun Üçüncü Toplantısı

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun üçüncü toplantısı 20 Aralık 2012 günü, önceden kararlaştırıldığı üzere TİSK genel merkezinde belirlenen gündem gereği toplanmış ve bir önceki toplantıda görüşülen ekonomik ve sosyal verilerle ilgili değerlendirmelere devam edildi.

Komisyon toplantısında Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı temsilcisi, komisyonun verdiği görev doğrultusunda, Türkiye genelinde derlenen perakende fiyatlarının kullanılarak bir hesaplama yaptıklarını

belirtmiş ve açıklamalarda bulunmuştur. Devletin resmi kurumu TÜİK'in yaptığı hesaplama göre, Kasım 2012 itibarıyla bir işçinin yapması gereken aylık toplam harcama gereksinimin net 1.025,40 TL'dir.

Toplantıda ayrıca, Maliye Bakanlığından alınan memur maaşları ile ilgili yazı değerlendirilmiştir. Buna göre, 2012 yılının ikinci altı aylık döneminde gerçekleşecek enflasyona bağlı olarak verilecek 'enflasyon farkı' hariç 2013 yılı Ocak ayında en düşük brüt memur maaşı 1.836,72 TL tutarına ulaşmaktadır.

Toplantı sonrası, yapılan çalışmalarla ilgili işçi kesimi adına değerlendirme yapan Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Açar "asgari ücret belirlenirken öncelikle devletin resmi kurumu tarafından yapılan tutar temel alınmalıdır, asgari ücretin hangi oranda artacağı değil belirlenecek tutarın işçi ve ailesinin geçimini sağlayacak, insan onuruna yaraşır şartları sağlayacak tutarda olması önem taşımaktadır" görüşünü savunmuş, en düşük memur maaşı ile en düşük işçi ücreti arasında oluşan farkı gidermek için gereken adımın atılmasını talep etmiştir.

TÜRK-İŞ'in Açlık ve Yoksulluk Sınırı Çalışması

Konfederasyonumuzun Aralık 1987'den bu yana her ay düzenli olarak yaptığı 'açlık ve yoksulluk sınırı' çalışmasının Aralık 2012 ayı sonucu, asgari ücret toplantısının yapılacağı hafta başında açıklanmış, Komisyonun dikkate alması gereken geçim şartlarının TÜİK'in hesaplaması ile benzeri sonuçlar gerçek durumu yansıtması gereği vurgulanmıştır.

Yeni Asgari Ücret Belirlendi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda yapılan Asgari Ücret

Tespit Komisyonu'nun 27 Aralık 2011 günlü toplantısında sosyal tarafların müzakeresi devam etmiştir. Yapılan görüşmeler sonrası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk Çelik, yeni asgari ücreti açıklamış ve kararın işveren kesiminin katılımıyla alındığını, işçi kesiminin çoğunluk görüşüne katılmadığını ifade etmiştir.

Komisyonun kararına göre; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücreti, 16 yaşını doldurmuş işçiler için yılın ilk yarısında brüt 978,60 lira, ikinci yarısında 1.021,50 liradır. İşverene maliyeti ise (SGK işveren primi payındaki yüzde 5'lik indirim de dikkate alınarak) 2013 yılının ilk altı aylık döneminde 1.140,07 lira, ikinci altı aylık döneminde ise 1.190,05 lira olmaktadır.

Alınan kararla, 16 yaşını doldurmamış işçilerin brüt asgari ücreti ise yılın ilk yarısında 839,10 lira, ikinci yarısında ise 877,50 lira olmaktadır.

Asgari ücretten sosyal güvenlik işçi primi, gelir vergisi, işsizlik sigortası gibi ödemeler için yılın ilk yarısında yüzde 21,0 ve ikinci yarısında yüzde 21,3 oranında kesinti yapılmaktadır. Asgari ücretli bir çalışan 2013 yılında toplam 740,46 lira vergi ödemek durumundadır. SGK primi ve işsizlik sigortası için ödeyeceği tutar ise yıllık 1.800,12 liradır.

Yapılan bu kesintilerden sonra 16 yaşından büyük işçilerin asgari ücretten geçen tutar yılın ilk altı ayında 773,01 lira ve yılın ikinci altı ayında 803,68 lira olmaktadır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kararı 290 Aralık 2012 gün ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 1 Ocak 2013 gününden itibaren yürürlüğe girmiştir.



ASGARİ ÜCRET

	Ocak 2012	Temmuz 2012	Ocak 2013	Temmuz 2013
Brüt Aylık Asgari Ücret (TL/Ay)	886,50	940,50	978,60	1.021,50
SGK Primi	124,11	131,67	137,00	143,01
Gelir Vergisi	46,54	53,43	51,38	56,85
Damga Vergisi	5,85	6,21	7,43	7,75
İssizlik sigortası	8,87	9,41	9,79	10,22
Kesintiler Toplamı	185,37	200,71	205,59	217,82
Kesinti Oranı	20,9%	21,3%	21,0%	21,3%
Net Aylık Asgari Ücret (TL/Ay)	701,13	739,79	773,01	803,68
İşverene Maliyeti				
SGK işveren primi	128,54	136,37	141,90	148,12
İşsizlik sigortası işveren primi	17,73	18,81	19,57	20,43
Toplam İşgücü Maliyeti	1.032,77	1.095,68	1.140,07	1.190,05

TÜRK-İŞ'in Asgari Ücret Karşı Oy Gerekeşi

Asgari Ücret Tespit Komisyonu çalışmalarında, İşveren ve Hükümet temsilcileri tarafından belirlenen asgari ücrete İşçi kesimi muhalefet şerhi koymuştur. TÜRK-İŞ'in muhalefet şerhi gerekçesi şu şekilde olmuştur:

“Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak, bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilen taban ücretidir. Pazarlık ücreti değildir. Asgari ücretin belirlenmesinde, diğer ücret çeşitlerinin aksine işçinin emeği değil insan olma kimliği ön plandadır. Ücretin temel insan haklarının güvencesi altında bir sosyal hak niteliğini taşıması, asgari ücretin kaynağını ve temelini oluşturmaktadır. İşçiye, ailesiyle birlikte insanca yaşaması için yeterli bir ücretin garanti edilmesidir.

Anayasanın 55 inci maddesinde ‘asgari ücretin tespitinde çalışanların

geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur’ denilmektedir.

Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında göz önünde tutulması gereken öncelikli husus, çalışanların karşı karşıya bulundukları geçim koşullarıdır. Çalışanlara insan onurunun gerektirdiği yaşama düzeyini sağlayamaya yetecek asgari ücretin belirlenmesi, bu işle görevlendirilen Komisyonun gözetmesi gereken temel ilke ve anayasal zorunluluktur. Ancak asgari ücret belirlenirken “çalışanların” değil ‘işverenlerin’ durumu dikkate alınmış ve talepleri belirleyici olmuştur.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, geçim koşullarını hesaplaması için Türkiye İstatistik Kurumu’na (TÜİK) görev vermiştir. Devletin resmi kurumunun Kasım 2012 tarihi itibarıyla tek işçi için hesapladığı tutar net 1.025,40 liradır. Yapılan bu hesaplamada ‘çalışanın ailesi’ dikkate alınmamıştır.

İşçi kesimi, öncelikle TÜİK tarafından belirlenen net tutarın te-

mel alınmasını, sonradan öngörülen 2013 yılı enflasyon hedefi ile refah payı ilavesi gerektiğini, sonuç itibarıyla, bu yöntemle belirlenecek asgari ücretin önemli adım ve başlangıç olacağını Komisyonunda ifade ve talep etmiştir. Ancak devletin resmi kurumu TÜİK tarafından belirlenen tutar bile Komisyonunda görev yapan işveren-devlet kesimi temsilcileri tarafından pazarlık konusu yapılmış ve asgari ücret daha düşük belirlenerek, oy çokluğuyla kabul ve ilan edilmiştir.

Komisyonun işveren-devlet temsilcilerinin oy çokluğuyla belirlediği günlük 25,80 lira asgari ücret tutarıyla, çalışanların aileleri ile birlikte gıda, konut (kira, elektrik, su, yakıt), giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden, minimum düzeyde bile olsa, karşılaması mümkün değildir. Günlük asgari ücrete yapılan yaklaşık 1 liralık artış sonucu çalışanlar, aileleri ile birlikte -bir kez daha- yoksulluğa, insana yakışmayan olumsuz yaşama koşullarına terk edilmiştir. Asgari ücretli çalışanlar, işveren-devlet temsilcileri tarafından sorumlusu olmadıkları ve fakat mağduru oldukları ekonomik ve sosyal politikaların bedelini yüklenmek durumunda bırakılmışlardır.

Türkiye’nin, rekabet şartlarını düşük ücret politikasıyla sağlamak doğrultusunda bir anlayışı egemen kılarak ekonomik ve sosyal kalkınmasını sağlaması yönündeki anlayış Komisyon çalışmalarına -yine- egemen olmuştur.

İşveren-devlet temsilcilerinin oy çokluğuyla belirlenen asgari ücret, G20 ülkeleri arasında yer alan ve Dünyanın 16’ncı ekonomisi olmakla iftihar edilen ülkeye yakışmamaktadır. Komisyon çalışmalarında dile getirilen ülkenin ekonomik durumuyla ilgili olumlu gelişmeler işçilerin günlük yaşantısına ve gelirine



yansımamıştır. Bu yaklaşım gelir eşitsizliğini ve adaletsizliği daha da büyötmektedir.

Asgari ücret ile en düşük kamu çalışanı maaşı arasında yapılacak kıyaslama, bu alanda yıllardır sürdürölen haksız ve yanlış uygulamaları, çalışanlar arasında yapılan ayrımcılığı ortaya koymaktadır. Komisyona Maliye Bakanlığından gelen bilgi, verilmesi muhtemel enflasyon zammı hariç, 2013 yılı Ocak ayında en düşük brüt memur maaşının 1.836,72 TL olduğunu göstermiştir. Komisyonun işveren-devlet kesimi temsilcilerince belirlenen asgari ücret, bu fiili durumu da dikkate almadı, çalışanlar arasında ayırım yapılmıştır. Komisyon, toplumda adalet duygusunun zedelenmesine zemin oluşturmuştur.

Komisyon tarafından alınan karar sonucu 2013 yılının ilk altı aylık döneminde asgari ücretli olarak çalışan bekar her işçi asgari geçim indirimi sonrası her ay devlete 51,38 lira gelir vergisi ödeyecektir. Asgari ücretli çalışanın üzerindeki vergi yükünün azaltılması doğrultusunda düzenleme yapması gereken siyasal iktidar “istihdamı artırmak ve işsizliği önlemek” gerekçesiyle, sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarının Hazinece karşılanması yönünde teşvik uygulanmasını 5763 sayılı yasayla düzenlemiştir. Böylece işverenin yüzde 19,5 olan SGK işveren primi oranı yüzde 14,5’e indirilmiştir. Bu düzenlemeyle işveren her asgari ücretli için 48,91 lira daha az prim ödeyecektir.

Diğer bir ifadeyle; asgari ücretli işçinin nafakasından kesilerek ödenen 51,38 lira vergi, devlet tarafından asgari ücretli işçi çalıştıran işverene 48,91 lira olarak geri dönmektedir. Devlet sosyal koruma görevini iktisaden zayıf olan işçiden yana kullanmamıştır.

Belirlenen bu asgari ücret, ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir göstergesidir. Siyasal iktidarın ve işverenlerin çalışanlara yaklaşımının yansımasıdır.

Asgari ücretin tanımında, ‘...zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek’ ifadesi yer almaktadır.

Devletin resmi kurumu tarafından bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle belirlenen ve de pazarlık ücreti olmayan bu tutar, Komisyonunda temsil edilen işveren-devlet kesimi temsilcileri tarafından pazarlık konusu olmuş ve asgari ücret, daha başlangıçta, olması gerekenden 251,43 lira daha düşük belirlenmiştir. Böylece asgari ücret, belirlendiği andan itibaren yetersiz, çelişkili ve tutarsız olmuştur. Aile unsuru dikkate alınmadan, insana yaraşır geçim koşullarını sağlamaktan uzak olarak belirlenen asgari ücret yürürlükte olduğu her ay eksik ödenmektedir.

Türkiye, demokrasinin, işçi hak ve özgürlüklerinin, sosyal koruma uygulamalarının olmadığı, tartışma konusu edildiği ölkelerde uygulanan ücret politikalarını, asgari ücret düzeyini emsal alan yaklaşımları benimseyen bir ölkedurumuna getirilmiştir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu çalışmalarında yer alan işçi kesimi temsilcileri olarak, yapılacak çalışmalarda şu unsurların temel alınması savunulmuştur:

- Anayasa’da yer alan “geçim şartları” yaklaşımının dikkate alınması;
- İşçinin ailesi ile birlikte günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir tutarın esas olması;

- İşçinin ve ailesinin harcama kalıbının esas alınması ve hesaplamalarda Türkiye İstatistik Kurumu verilerinin kullanılması;
- Bilimsel verilerle hesaplanan net tutarın işçinin eline geçmesinin sağlanması;
- Sanayi/tarım veya bölge, yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan asgari ücretin ulusal düzeyde tek tutar olması;
- İşçilerin arasında nitelik, kıdem, işin mahiyeti gibi ekonomik amaçlı değerlendirmelerin tümünden bağımsız olarak ele alınması, ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal ve “insan onuruna yaraşır” bir ücret olarak kabul edilmesi;
- İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca TÜİK tarafından bilimsel olarak belirlenecek tutara ilave edilmesi;
- Belirleme yapılırken en düşük devlet memuru maaşının dikkate alınması;
- Gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olarak ayrıca refahtan pay içermesi;

TÜRK-İŞ’in asgari ücret belirleme çalışmalarında savunduğu bu görüşleri Komisyon çalışmalarında yeterince dikkate alınmamıştır. Bu ilkeler temel alınmadan belirlenen asgari ücret düzeyinin yeterli ve “insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi” sağlamadığı açıktır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun işveren-devlet kesimi temsilcilerinin oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından yukarıda sıraladığımız gerekçelerle katılmıyoruz ve işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz.”



Kamu Toplu İş Sözleşme Görüşmeleri Başladı

Belediye işçileri hariç, 19 Sendikamızın örgütlü olduğu işyeri ve işletmelerde 101 toplu iş sözleşmesi yenilenecek. Sözleşmeler kapsamında 200 bin işçi bulunuyor

23

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun çağrısı üzerine, 2013 yılında yenilenecek kamu toplu iş sözleşmelerinin yürütümünü ve izlenecek stratejileri belirlemek üzere, kamuda toplu iş sözleşmeleri olan 19 sendika genel başkanının katılımıyla toplantılar yapıldı. Toplantılarda, önceki dönemlerde olduğu gibi, kamu toplu iş sözleşmelerinin ortaklaşa yürütülmesi ve prosedürlerin hızlandırılması yönünde birlik-teliğin sağlanması benimsendi.

21 Şubat 2013 tarihinde yapılan ilk toplantıda söz alan sendika başkanları, 2013 yılı kamu toplu iş sözleşmelerinin birlikte yürütülmesinin önemine dikkat çekti, geçmiş dönemlerde olduğu gibi Koordinasyon Kurulu'nun oluşturulması önerildi ve Hükümetle yapılacak görüşmelerin belirlenecek olan çekirdek bir heyetle yürütülmesi konusunda görüş birliğine varıldı.

19 sendikamızın Koordinasyon Kurulunda yer alması, belli aralıklarla toplantıların yapılması ve gündemdeki gelişmelere göre toplu iş sözleşmeleri ile ilgili stratejilerinin birlikte belirlenmesi benimsendi. 2013 yılında yapılacak toplu iş sözleşme görüşmelerinde ortak taleplerimizin oluşturulması için ilgili sendikalarımız görüş ve önerilerini en kısa sürede bildirmeleri istendi.

Gelen bilgiler, görüş ve öneriler, 13 Mayıs 2013 tarihinde 19 sendika genel başkanının katılımıyla yapılan ikinci toplantıda değerlendirildi. Sendikalarımızca bildirilen talepler gruplandırılarak ortak önerilere dönüştürüldü.

13 Mayıs 2013 tarihinde TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu ve 19 sendika

genel başkanının katılımıyla yapılan toplantıda, sendikaların talepleri üzerinde değerlendirmeler yapıldı ve toplu iş sözleşmeleri yürütmekle görevli çekirdek komisyon oluşturuldu. Komisyon üyeleri; TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Tarım-İş, Türkiye Maden-İş, Genel Maden-İş, Petrol-İş, T. Koop-İş, Denizciler, Sağlık-İş, T. Harb-İş sendikası genel başkanlarından oluştu.





Tes-İş ve T. Maden-İş Sendikalarından Kütahya'da Ortak Miting

24

Kütahya tarihinin en büyük ve en kitlesel mitinglerinden birine sahne oldu. Binlerce emekçi Kütahya'da "Linyit ve santral özelleştirilemez" mitinginde buluştu.

Kumlu: "Hükümete sesleniyorum. Bu zamları geri alın. Bu zamları geri alın çünkü bizler, sorumlusu olmadığıımız yanlış politikaların bedelini ödemek istemiyoruz. Ve unutmayın ki, soframızdan eksilen her bir dilim ekmeğin vebali sizin omuzlarınızdadır."

Tes-İş Sendikası ve Türkiye Maden-İş Sendikası'nın birlikte "Linyit ve santral özelleştirilemez" mitingi, 7 Ekim 2012 günü Kütahya'da Vazo Meydanı'nda yapıldı. Mitinge 15 bini aşkın kişi katıldı.

Mitingde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Nurettin Akçul birer konuşma yaptı. T. Maden-İş ve Tes-İş'in yönetim kurulu üyelerinin yanı sıra, Genel Ma-

den İşçileri Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alabaş ve yönetim kurulu üyeleri, Basın-İş Sendikası Genel Başkanı Yakup Akkaya, Kütahya'daki sendikaların şube yöneticileri, kitle örgütlerinin, esnaf ve ticaret odalarının, meslek odalarının yöneticileri, taşeron işçiler, esnaflar, çiftçiler, öğrenciler, çeşitli siyasi partilerin teşkilatları ve işçilerin eş ve çocukları, Muğla milletvekilleri Tolga Çandar ve Nurettin Demir de katıldı.

Mitingte bir konuşma yapan TÜRK-İŞ ve Tes-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu, şunları söyledi:

"Bizim, işyerlerinde barışa ihtiyacımız var, sokaklarda, caddelerde, kentlerde, bölgelerde, kısacası ülkemizin her bir köşesinde barışa ihtiyacımız var. Ama maalesef ülkemiz bugün sanki bir ateş çemberinin içinden geçmektedir. Bir tarafta Suriye'de devam eden bir iç savaş vardır. Korkulan olmuş, Şam ateşi



sınırlarını aşmış, Urfa'nın Akçakale ilçesini vurmıştır. Emekçilerin çıkarı savaşta değil barıştadır. Bizlerin misyonu, her türlü savaşa sonuna kadar karşı çıkmak, barış neferliği yapmaktır. Dileğimiz, yaşanan gerginliğin sağduyu ile değerlendirilmesi ve Atatürk'ün, 'Yurtta Sulh, Cihanda Sulh' yaklaşımının hakim kılınmasıdır.

Diğer yandan ülkemiz şehit haberleriyle kan ağlamaktadır. Bunun nedeni gün geçtikçe azgılaşan terördür. Terör bir insanlık suçudur. Terör örgütünün yaptığı saldırıları burada, sizlerin huzurunda bir kez daha lanetliyorum. Bizim şer oraklarının ve onlara destek veren güçlerin milletimizin ve devletimizin güçlü iradesi karşısında yok olup gideceklerine olan inancımız tamdır. Türk halkı bugüne kadar yaşanan tüm felaketler karşısında sınırsız kenetlenmeyi bilmiştir. Beklentimiz aynı duyarlılığı siyasi parti liderlerinin de göstermesi ve sorunlar karşısında ortak çözüm üretilebilmesidir.

Kütahya, kamu kuruluşlarının özelleştirilmesiyle gün geçtikçe güçten kuvvetten düşen bir ilimiz haline geldi. İşsizlik arttı, işçiler güvencesiz çalışma biçimlerine, taşeronluğa mahkum edildi. Tüm bunlar yetmedi, Jandarma Taburu'nda Kütahya'dan götürüldü, esnaf, köylü perişan oldu. Şimdi sıra geldi, madenlere ve termik santrallere, Maden-İş Başkanı da söyledi, Seyitömer zarar etmiyor, kar ediyor. Seyitömer de tıpkı diğer bazı kuruluşlar gibi altın yumurtlayan tavuk. Peki niçin kesiyorlar bu altın yumurtlayan tavuğu? Niçin Kütahya'yı işsizliğe, yoksulluğa mahkum ediyorlar? Ülkemiz zarar görüyormuş kimin umurunda! Kütahya zarar görüyormuş kimin umurunda! Amaç birilerine rant sağlamak rant.

Biz özelleştirmelerin başladığı ilk günden bu yana genel olarak özelleştirmelere, özel olarak da ener-

jide özelleştirmelere karşı çıktık. Ülkemizin içinde bulunduğu coğrafyadaki önemli konumuna dikkat çektik. Enerji dağıtım ve üretiminin kamusal bir hizmet olarak kalmasının önemine işaret ettik. Enerjide dışa bağımlılığa itiraz ettik, yerli ve yenilenebilir kaynakların ülkemizin geleceği açısından anlamını bıkmadan, usanmadan anlattık. Eylemler yaptık, mitingler yaptık, raporlar hazırlayıp cumhurbaşkanlığı makamı da dahil, ilgili, yetkili tüm kurumların dikkatini çektik. Olmadı, gazete ilanlarıyla derdimizi anlatmaya çalıştık. Enerjide özelleştirme girişimlerine karşı yüzlerce dava açtık, bu davaların çoğunu kazandık. İşte biz tüm bunlarla enerjide özelleştirmeleri yaklaşık 20 yıl kadar geciktirebildik. Ne zamana kadar? 2006 yılına kadar. 2006 sonundan itibaren dağıtım özelleştirmeleri kapımızdan girmeye başladı.

Gelinen noktada enerjide özelleştirmelerin ülkemize verdiği zarar, artık maalesef yaşanarak ve büyük bedeller ödenerek görülecektir. Ama üzerine basa basa duracağımız bir husus vardır ki o da özelleştirmelerin işçiler açısından ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlardır. Başka yere gitmeye gerek yok. İlinizde yapılan elektrik dağıtım özelleştirmeleri sonrasında ne oldu biliyorsunuz. Kütahya, Eskişehir, Bilecik, Afyon, Uşak illerinde bir tane üyemiz kalmadı. Bunun adı ne? Ne diyeceğiz bu yapıla? Devletin görevi bu ülkede yaşayan herkesi koruyup kollamak değil mi? Kağıt üzerinde öyle. Ama yapıla bakıldığında işçiyi yok sayıyorlar. Tesisi satıyorlar, işçi Allah'a emanet.

Ama bugün buradan ilan ediyorum ki, Termik santral işçisi başka işçilere benzemez. Linyit işçisi, bor işçisi başka işçilere benzemez. Kütahya başka şehre benzemez. Seyitömer işçisi mağdur edilirse vay bunu yapanların haline. Ben buradan ilgili, yetkili, hevesli herkese sesleni-

yorum... Sakın ha diyorum... Sakın ha! Sakın ha bizi test etmeye kalkışmayın. Ve bilinsin ki, Kütahya'dan yükselen bu ses, yarın Hamitabad'ta, Soma'da, Yatağan'da ve termik santrallerimizin olduğu her yerde yükselcektir.

Bakın daha dün elektriğe, doğalgaza zam yapılmıştır. Bu zamların nedeni, yapılan dağıtım özelleştirmeleridir. Bu zamların nedeni, devletin termik santrallere yıllardır tek kurşun yatırım yapmaması, özelleştireceğiz diye gözden çıkarmasıdır. Bu zamların nedeni elektrik üretim kaynaklarını tüketerek ülkemizi ithal doğalgaza mahkum kılan politikalarıdır. Yıllardır yapmayın dedik, etmeyin dedik. Dinlemediler... Sonuç? Enerjide dışa bağımlı bir Türkiye, yani tehdit altında bir Türkiye ve zam zam zam... Yapılan zamlar, açıklanan enflasyonun iki katıdır. Benzin, elektrik, doğalgaza yapılan zamlar yeni zamların tetikleyicisi olmuştur, olmaya devam edecektir. Emekçileri sefalet içinde bırakan bir ekonomi anlayışının refah getirmediği son zamlarla bir kez daha görülmüştür. Buradan Hükümete sesleniyorum. Bu zamları geri alın. Bu zamları geri alın çünkü bizler, sorumlusu olmadığımız yanlış politikaların bedelini ödemek istemiyoruz. Ve unutmayın ki, soframızdan eksilen her bir dilim ekmeğin vebali sizin omuzlarınızdadır.

Bir de 'ekonomik istikrar var' diyorlar... Büyüyoruz diyorlar... Bir elimiz yağda, bir elimiz balda diyorlar... Geç bunları... Hükümete sesleniyorum, çoktan anladık ki, yağ, bal size, zamlar bize... Büyümeniz size, yoksulluk, işsizlik bize... Çoktan anladık ki, özelleştirmelerin yararı, ağzını bir karış açmış kar tutkunlarına; işsizliği, taşeronluğu, sendikasızlığı, 4-C'liliği bize... Yok öyle yağma... Bir kez daha tekrarlıyorum... Termik santral işçisi, linyit işçisi, bor işçisi başka işçilere benzemez... Benzer misiniz? Elbette



benzemezsiniz. Öyleyse “Özelleştirmeye Hayır” diyeceğiz. Özelleştirilme kararının geri alınması, özelleştirmelerin durdurulması için her türlü mücadeleyi vereceğiz. Verecek miyiz? Vereceğiz evelallah!

Bugün 7 Ekim. İnsan onuruna yakışır iş günü. TÜRK-İŞ bugün Ankara’da bu konuda bir toplantı düzenliyor. Mitingimizin böyle bir günde gerçekleşmesi, 7 Ekim’in önemini vurgulamamız açısından da ayrı bir önem taşıyor. İnsan onuruna yakışan iş günü aslında toplumsal hayatın merkezinde yer alan insan emeğinin önemini gösteren bir kavrama işaret ediyor. Emek, insanın kendisini ifade ettiği en temel unsurlarından birisidir. Tıpkı dilimiz gibi düşüncelerimiz gibi. Emek, insanların, dünyayı değiştirmede, hayatı biçimlendirmede kullandığı en değerli varlıktır. ILO, insan onuruna yakışır iş gününü belirleyerek insanın emeğini nasıl gerçekleştireceğini tanımlamış bulunmaktadır. Emek, başkalarının istismar edeceği, insan haysiyetinin istismarıyla kullanılabilecek bir meta değildir. Buradan Hükümete, işverenlere sesleniyorum. Emeğin onurunu koruyarak, insanın onurunu, Türkiye’nin onurunu koruyun. Buradan Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne sesleniyorum. Meclis, insan onuruna yakışan işi koruyacak en temel müessesedir. Meclis, emek üzerinde yaptığı tüm tasarruflarda emeğin en yüce değer olduğunun kabulüyle hareket etmelidir. Çünkü, emek en yüce değerdir.

Bugün ülkemizin emekçileri, vatan savunmasında, sınır karakollarında şehit olmak dahil üzerine düşen her görevi severek, isteyerek, fedakarlıkla yapmaktadır ve bu durum onların, Türkiye’nin ürettiği her değerlerden adil bir pay almasını da gerekli kılmaktadır.

Ama ne yapılıyor? Burası öyle bir ülke ki, yaklaşık 300 bin işçimizi ilgilendiren toplu iş sözleşmeleri,

işkolu istatistikleri yayınlanmadığı için 9 aydır imzalanamıyor. Üzerinde asgari mutabakat sağlanan tasarrının yasalaşması yılan hikayesine döndürülüyor... Çalışma hayatını düzenleyen yasaların demokratikleştirilmesi için yapılan müzakerelerde TÜRK-İŞ canla başla çalışmıştır. Türkiye için en doğrusunun bulunması için elinden gelen çabayı göstermiştir. Yasa Meclis Genel Kurulu gündemindedir. Müzakerelerimiz devam etmektedir, son dakikaya kadar ideali oluşturma çabalarımız sürecektir.

Biz düşmanlık bilmeyiz, biz kin nedir, haset nedir bilmeyiz. Ülkemiz için alın teri döker, ekmek paramız için çalışırız. İsteriz ki, bacamız tutsun, soframızda aş olsun, ekmek olsun. Çocuklarımız sağlıklı ve gelecek kaygısı duymadan büyüsün. Bizim gücümüzün temelinde para yok, kar yok, tahakküm yok. Bizim gücümüzün temelinde inanç var, masumiyet var, savunduklarımızın haklılığı var. Ama emeğin en yüce değer olduğunu unutanlar, ara sıra bizim de ne olduğumuzu unutuyor. İşte o zaman ne oluyor? Böyle meydana çıkıp, işte böyle hep birlikte ayağa kalkıp, ne olduğumuzu hatırlatıyoruz. Diyelim olmadı, daha ne yapıyoruz? Seçim zamanı sandık önümüze konduğunda, kırmızı kartı gösteriyoruz. İşçilerin, emeği ile geçinenlerin açlığı, yoksulluğu Hükümetin vebalidir. Hak arayan emekçilerin seslerine kulak tıkamak, Hükümetin vebalidir. Ey Hükümet; sana sesleniyorum! Bu meydana, buraya kulak ver. Bu sesi duy. Taleplerimiz, itirazlarımız ve isyanlarımızın tümü bu memleketin onuru, huzuru ve barışı içindir. Emekçilerin geleceğe güvenle bakabilmesi, sağlıklı, eğitilmiş, vasıflı ve mutlu çocuklar yetiştirebilmesi içindir.”

Mitingde Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Nurettin Akçul da bir konuşma yaptı. Akçul şunları söyledi:

“Kütahya’mıza, memleketimize sahip çıkmak için de buradayız. Çünkü biliyoruz ki, özelleştirme adı altında satılan bu iki işletme değil. Satılan, işimiz, ekmeğimiz, Kütahyamızın, çocuklarımızın geleceği, dahası bütün milletin hakkı, memleketin varlığı arkadaşlar. Çünkü SLİ ve termik santralin özelleştirilmesi sadece, bu işletmenin çalışanlarını işsiz bırakmayacak, yoksullaştırmayacak. Kütahya halkını işsiz bırakacak, Kütahya halkını yoksullaştıracak, Kütahya’yı göç kenti yapacak. Bu nedenle SLİ ve Seyitömer özelleştirilmemeli demek Kütahya’ya da sahip çıkmaktır. Bugüne kadar yapılan özelleştirmeler sonucunda Kütahya bir göç kenti oldu. Eğer bizler, sizler, teşkilatlar yeterli tepkiyi ortaya koyamazsak, Kütahya’nın son büyük iki kalesi de özelleştirme adı altında satılacak. Kütahya terk edilmiş kent olmaya doğru hızla gidecek.

Bu kararı alanlara sesleniyorum! Bu işletmeler zarar etmiyor. Tersine kar ediyor. Hazineye milyarlarca lira katkı sağlıyor. Bir tek makul, akla, vicdana, memleketin çıkarına uygun olan bir gerekçeniz var mı? Biz, yerli kaynak kömüre yatırım yapılmasını, yerli kaynak kömür ile çalışan santraller yapılmasını inanınızden daha çok istiyoruz. Elektriği ucuzlatmanın, istihdamı artırmanın, dışa bağımlılığı azaltmanın, yurttaş zam zulmünden kurtarmanın yolu da kömür ile üretilen elektriğin payını artırmaktan geçiyor. İstiyoruz ki, elektrik enerjisinde yüzde 50’ye varan dışa bağımlılık azalsın. Kömürün payı yüzde 40’lara çıksın. Ama bunun yolu, hazır, kurulu kar eden devletin elindeki kömür sahaları ve termik santralleri yok pahasına almak; talan etmek değildir. Bunun yolu işletilmeyen kömür sahalarına yeni termik santraller yapmaktır. Memlekete iş ve aş kapısı açtıkları, enerji üretimini artırdıkları için böyle yatırım yapanları alınlarından öpüyoruz, yanlarında oluyoruz. Biz, özel sektöre değil, özelleştirmeye karşıyız.”

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU:

“TÜRK-İŞ’in temel varlık nedenlerinden biri, bağlı sendikalarının sorunlarının çözümü yönünde en üst düzeyde çaba göstermektir. TÜRK-İŞ Yönetiminin, Çay-Kur sözleşmesinin çözümü yönündeki çabasının temel nedeni budur.”

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, bazı gazetelerde yer alan, TÜRK-İŞ yöneticilerinin, Çay-Kur sözleşmesini bahane ederek Tekgıda-İş Sendikamızın işçilerine karıştığına yönelik iddialara cevap verdi. Yönetim Kurulu’nun 21 Mayıs 2013 tarihinde yaptığı açıklamasında şu görüşlere yer verildi:

“Tekgıda-İş Sendikamız, ülkemiz sendikal hareketinin ve TÜRK-İŞ’in en köklü ve güçlü sendikalarından biridir. Türk sendikacılığına, unutulmaz liderlerinden Seyfi Demirsoy’u, Halil Tunç’u kazandırmış, TÜRK-İŞ topluluğu içinde her zaman müstesna bir yeri olmuştur.

Tekgıda-İş Sendikamız, beş yıl önce, bir başka konfederasyona üye sendikanın saldırısına maruz kalmış, üyeleri zorla ve baskıyla diğer sendikaya geçirilmek istenmiştir. Tekgıda-İş Sendikamız, bu baskılara karşı büyük bir hukuk mücadelesi vermiştir. TÜRK-İŞ, bu süreçte Sendikamızın yanında olmuştur.

Bu mücadelenin kazanılmasının ardından, Tekgıda-İş Sendikamız, bu dönemde, üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini yeniden kazanmış ve Konfederasyonumuz tarafından yürütülen kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri kapsamına yeniden dahil olmuştur.

Ancak Tekgıda-İş Sendikamızdan, 26 Aralık 2012 ve 15 Şubat 2013 günü Konfederasyonumuza gönderilen resmi yazılarda, TÜRK-İŞ’te oluşturulan Kamu Kesimi Toplu İş

Sözleşmeleri Koordinasyon Kuruluna katılmayacakları, hiçbir kurum ve kişiye temsiliyet yetkisi devir etmeyecekleri belirtilmiştir. Böylece Tekgıda-İş Sendikamız, TÜRK-İŞ’ten Çay-Kur sözleşmesine karışmamasını talep etmiştir. Tekgıda-İş Sendikamız, 21 Şubat 2013 günü yapılan ilk Koordinasyon Kurulu toplantısına da katılmış ve Çay-Kur sözleşmesini kendileri yürütmüştür.

Ancak Sendikanın aldığı grev kararının ardından, 22 Nisan 2013 günü çıkılan grev başarısızlıkla sonuçlanmış, Tekgıda-İş Sendikamız üyeleri greve katılmamış ve Çay-Kur sözleşmesi çıkmaza girmiştir.

Bu gelişmenin ardından, Tekgıda-İş Sendikası’nın üç Genel Merkez yöneticisi ve beş Şube Başkanı TÜRK-İŞ’e gelerek, Konfederasyonumuz yönetiminden sorunun çözülmesi yönünde destek talep etmiştir. Bu yöneticiler ayrıca, Konfederasyonumuzda, 13 Mayıs 2013 günü yapılan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu toplantısına da katılmışlardır.

Tekgıda-İş Sendikamızın yöneticileri, başta Genel Başkan Mustafa Kumlu olmak üzere, tüm yöneticilerimizle görüşmüşler, Genel Başkan Kumlu’nun bilgisi dahilinde TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu ile toplantı yapmışlar ve soruna çözüm aramışlardır.

TÜRK-İŞ’in temel varlık nedenlerinden biri, bağlı sendikalarının sorunlarının çözümü yönünde en üst düzeyde çaba göstermektir. TÜRK-İŞ Yönetiminin, Çay-Kur sözleşmesinin çözümü yönündeki çabasının temel nedeni budur. TÜRK-İŞ bugüne kadar hiçbir sendikanın işçilerine karışmamıştır ve karışmayacaktır. TÜRK-İŞ Yönetiminin çabası, TÜRK-İŞ’in birliğini ve bütünlüğünü korumak, Konfederasyonumuzun bu en köklü sendikasına üye binlerce işçimizin, baskı ve yıldırma yoluyla başka bir sendikaya geçirilmelerini önlemek, Çay-Kur işçimiz için hak ettikleri başarılı bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını sağlamaktır.

Bunun dışında yapılan bütün beyanlar yalandır, iftiradır. Çay-Kur’u, Tekgıda-İş’i ve üyelerimizi, kişisel bazı hesaplaşmalara alet etmekten başka bir amacı yoktur. Bu konuda yaşanan gelişmelerin tanığı, Tekgıda-İş Sendikamızın Genel Merkez Yöneticileridir. Gelişmeler onlardan öğrenilebilir.”



ILO 9. Avrupa Bölge Konferansı ve Avrupa Komisyonu Ziyareti



28

Atalay:

“Ülkemizde, başta örgütlenme olmak üzere, sendikal hakların kullanımı konusunda zorluklar bulunmaktadır.”

Dört yılda bir Avrupa ve Orta Asya bölgesinden 51 ülkenin hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getiren ILO 9. Avrupa Bölge Konferansı, 8-11 Nisan 2013 tarihlerinde Oslo’da yapıldı. Türk Hükümeti adına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik’in katıldığı toplantıya TÜRK-İŞ’i temsilen Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreter Ramazan Ağar ve Dış İlişkiler Uzmanı Uğraş Gök katıldı.

Norveç Krallığı ile işbirliği içerisinde organize edilen Konferans, tüm taraflar arasında ekonomik kriz ve işsizlik sorunu hakkında bilgi ve tecrübe paylaşımına olanak sağladı. Özellikle kriz sonrası bölgede sosyal güvenlik, sosyal koruma, sosyal diyalog ve iş kanunu uygulamaları çerçevesinde tartışmalar yapıldı.

Konferansta konuşan Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik; Türkiye’nin, krizden en az etki-

lenen ülkelerden birisi olduğunu ve krizden çabuk kurtularak, hızlı bir iyileşme sağladığını ifade etti. Türkiye’de istihdam ve ekonomik büyümeyi, kayıt dışındaki gerilemeyi, sosyal diyalog, toplu pazarlık, iş sağlığı ve güvenliği ile işgücü piyasalarındaki ilerlemeyi anlattı.

İşçi Delegatesi olarak, Türkiye’deki tüm çalışanları temsil eden TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay bir konuşma yaptı. Atalay konuşmasında şunları söyledi: “ILO 8. Avrupa Bölge Konferansında, krizin sorumlusunun çalışanlar olmadığını söylemiş, krizin ana nedenlerinden birisinin sosyal politikalardaki tahribat ve sosyal devletten uzaklaşılması olduğunu ifade etmiştik. Sonuç olarak, biran evvel harekete geçilmesini talep etmiş ve sosyal devlete dönüş çağrısı yapmıştık.

Ardından, L20 toplantılarında kriz sonrası yeniden yapılanma çalışmalarını yaptık. G20 Zirvelerinde, öncelikle yeni işler yaratılmasını,

gençlere istihdam olanakları sağlanmasını, istihdama dayalı büyümenin hedeflenmesini ve yoksulluğun giderilmesini talep ettik.

Ancak; krizin ardından uzun bir süre geçmesine rağmen, çalışan kesim olarak gündem ve taleplerimizde değişiklik olmamıştır. Yeni iş olanakları ve sosyal adalet istemekte, kemer sıkma politikalarına karşı çıkmaktayız. Genel Direktörün raporunda belirtildiği gibi, kemer sıkma politikalarını en iyi şekilde uygulayan Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerde işsizlik oranı yüzde yirmi beşlere ulaşmıştır. Bu politikaların çare olmadığı, mali kriz ortamında beklenen güven ve yatırım ortamını sağlamadığı artık anlaşılmıştır. Tüm negatif sonuçlarına rağmen, Avrupa ülkelerinin arka arkaya kemer sıkma politikaları uygulayan ülkeler kervanına katılmasını büyük bir kaygıyla izlemekteyiz.

Raporda ayrıca, aralarında Türkiye’nin de yer aldığı bazı ülke-



lerde işsizlik oranının yüzde birden fazla azaldığı ifade edilmektedir. Türkiye’de sendikal hareket olarak bizler, işsizliğin giderilmesi için talep ve görüşlerimizi hükümet ve kamuoyu ile paylaştık. Ancak bunun yanında; insan onuruna yakışır iş çerçevesinde, sendikal haklardan, sosyal güvenlik hakkından, saygın çalışma koşullarından, işçi ve işveren arasında sağlıklı bir diyalogdan özgürce faydalanacağımız bir çalışma iklimi oluşturmak için de mücadele ediyoruz.

Raporda, Türkiye’nin araştırma ve geliştirme harcamalarını üç katına çıkardığı ifade edilmekte, bazı alanlarda ilerlemeler kaydedildiği belirtilmektedir. Ülkemde olağanüstü hareketli günler yaşandığı, her gün bir başka reformun gündeme geldiği doğrudur. Fakat bu çalışan kesimin sorunlarının bittiği anlamına gelmemektedir. Sorunlarımız sadece şekil değiştirerek varlığını sürdürmektedir.

Raporda belirtildiği gibi, Türkiye’de sendikalaşma oranı düşük, kayıt dışı çalışma oranı yüksektir. Diğer Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye, özellikle ölümlü iş kazaları konusunda en üst sıralarda ve kadın istihdamı konusunda en alt sıralarda yer almaktadır. Türkiye’nin sosyal korumaya ayırdığı pay çoğu Avrupa ülkesinin altında kalmaktadır. Başta örgütlenme olmak üzere, sendikal hakların kullanımı konusunda zorluklar bulunmaktadır. Kamu çalışanlarının grevli toplu sözleşme hakları konusunda kısıtlamalar bulunmaktadır. Taşeronlaşma, işçinin arzu ve talebine bağlı olmayan part-time ve güvencesiz çalışma biçimleri hızla artmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, 12 Nisan 2013 günü taşeronlaşma konusunda geniş katılımlı bir toplantı yapacaklar. Kendilerinden ve Hükümetten net bir

çözüm beklediğimizi ifade etmek isterim.

Hepinizin bildiği gibi, mevzuatımızın 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerine uygun hale getirilmesi için Türkiye işçi hareketi, uluslararası dayanışma içerisinde uzun süren bir mücadele vermiştir. Bu mücadelenin sonucunda, anayasa ile sendikal hak ve özgürlükleri düzenleyen temel kanunlarda kapsamlı değişiklikler yapılmıştır. ILO’nun bu mücadelemizde ve Türkiye’de işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verecek, istihdam dostu ekonomi politikaları üretilmesinde, mesleki eğitim, genç, kadın ve korunmaya muhtaç kesimlerin istihdamında ve çocuk işçiliğinin önlenmesi gibi konularda bize büyük katkıları olmuştur.”

Brüksel’e “Sosyal Politikalar Fası” Çıkarması

TÜRK-İŞ heyeti Oslo’dan Brüksel’e geçerek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, AB Bakanı ve Başmüzakereci Ege-men Bağış, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, TİSK Genel Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan ve TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu’nun yer aldığı Türk heyetine dahil oldu. 10 Nisan’da Avrupa Komisyonunu

ziyaret eden Türk heyeti Avrupa Komisyonu’nun genişlemeden sorumlu üyesi Stefan Füle ve sosyal işlerden sorumlu üyesi Laszlo Andor ile görüşme yaptı. Yapılan görüşmelerde hükümet ve sosyal taraf temsilcileri, istihdam ve sosyal politikalarla ilgili olan 19. Fasil’da müzakerelerin başlamasını desteklediklerini dilde getirdiler.

Görüşmeler çerçevesinde, Avrupa Komisyonuna bir bildiri sunuldu. Bildiride, 2012’de Türkiye’de çalışma hayatıyla ilgili çok önemli yasal düzenlemelerin hayata geçirildiği belirtildi. Düzenlemelerin hazırlık aşamalarında sosyal taraflarla istişare ve işbirliği yapıldığı ve uluslararası standartlar açısından ilerlemeler kaydedildiği ifade edildi.

Bildiride ayrıca “Sosyal Politika ve İstihdam” başlıklı 19. Fasil’in müzakerelere açılmasının, Türkiye’de çalışma ilişkilerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesine ivme kazandıracığına yürekten inanıyoruz” denildi ve müzakerelerin açılmasına destek verildi.

Toplantıda 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerinde sendikal örgütlenme nedeniyle işten çıkarılanlara iş güvencesi, çifte baraj konusu ve memurlara grev hakkı gibi konular öncelikli tartışma konuları oldu.





BMC İşçisinin “Emek Yürüyüşü”

Kavlak: “Bu mücadele Türk Metal’in onur mücadelesidir. Bu mücadeleyi hep birlikte kazanacağız.”

Yaklaşık bir yıldır ücretlerini ve sosyal haklarını alamadıkları için 18 Şubat 2013 günü İzmir’den Ankara ve İstanbul’a yürüyüşe geçen BMC işçilerinin eylemi ses getirdi. 22 Şubat 2013 günü Ankara’ya gelen işçiler, Gar önünde toplanarak Abdi İpekçi Parkı’na doğru yürüyüşe geçtiler. Burada işçilere hitaben TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası

Genel Başkanı Pevrul Kavlak bir konuşma yaptı. Kavlak, “Türk Metal, 150 bin üyesi ile birlikte yanınızda” dedi.

“Ankara’da Türk Metal Var”

İşçileri Ankara Temelli yakınlarında karşılayan Kavlak, Abdi İpekçi Parkı’nda BMC işçilerine seslenerek yaptığı konuşmada şunlara söyledi:

“Adımları gök gürültüsü kadar güçlü, türkülerini ateşten, bayrakları umut olan kardeşlerim. Burası Ankara, burada Meclis var, Hükümet var, Bakanlıklar var, ama sizlerin hakkını yiyenlere inat, işinize, ekmeğinize göz koyanlara inat, sizi yok sayanlara inat, burada Türk Metal var, TÜRK-İŞ var.

Bu yürüyüş, bir emek yürüyüşüdür. Bu yürüyüş; kayıtsızlığa, vur-



dumduymazlığa kafasını gömenlere karşıdır. Bu yürüyüş, BMC işçilerinin alın terini, emeğini ve göz nurunu hiçe sayanlara karşıdır. Bu yürüyüş, Alın terinin hakkını tam ve zamanında vermeyenlere karşıdır. Bu yürüyüş, BMC'yi gözden çıkaranlara, çıkarmak isteyenlere karşıdır. Bu yürüyüş, BMC işçileri içindir. BMC içindir. Türkiye içindir.

Tam bir yıldır sabırla, inançla bekliyoruz. İşverenin bize verdiği sözleri yerine getirmesini bekliyoruz. Umutla bekliyoruz. Bir yıldır her yolu deniyoruz. Uzlaşmak için çaba gösteriyoruz, olmuyor. Basın açıklamaları yapıyoruz, olmuyor. Protesto eylemleri yapıyoruz, olmuyor, iş bırakıyoruz, olmuyor. Biz neredeyse bir yıldır krizdeyiz. Ücretlerimizi alamıyoruz. Çalışamıyoruz. Sigorta primlerimiz ödenmiyor. Bunu bize kim yapıyor? Elli yıllık mazisi olan bir sanayi kuruluşu yapıyor. Türkiye'nin en büyük patronlarından biri yapıyor. Türkiye'nin ilk yüze girmiş sanayi kuruluşundan birinde yapılıyor. Bir insanlık dramı yaşanıyor, Nerede? BMC'de yaşanıyor.

Ankara'daki eyleme, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardan Genel Maden İş, Harb-İş, Koop-İş, Demiryol-İş, Orman-İş ve Şeker-İş Sendikalarının Genel Başkan ve Yöneticileri katıldı.

İstanbul'daki Eylem

BMC işçilerinin İstanbul'a yürüyene kolu, 25 Şubat 2013 günü Çukurova Holding binasının önünde eylem yaptı. TÜRK-İŞ'e bağlı birçok Sendikanın destek verdiği eylemde konuşan Pevrul Kavlak şunları söyledi:

"BMC işçisi, şirketin bu darboğazdan çıkabilmesi için her fedakârlığı yaptı. Ama biz feda olduk, onlar kar oldu. Biz çalıştık, ürettik, kazandık. Ama kaybeden biz olduk. BMC'yi en büyük sanayi kuruluşu yaptık, Ama karşılığını alamadık. Karşımızda muhatap bulamadık. Her şeye rağmen sabırla bekledik, bir şey değişmedi. Artık o sabır taşı çatladı. Başka çaremiz kalmadı. Bu eyleminiz öyle etkili oldu ki, işveren dün sabah saatlerinde alacaklarımızın bir kısmını ödemek zorunda kaldı. Bu elbette yetmez. Biz alın terimizin karşılığını kör ku-

ruşuna kadar isteriz. Biz emekçiyiz. Bizim ücretimizden başka gelirimiz yok. Bizim kimseye bağışlayacak tek kuruluşumuz yok. Bizim bankalarımız, televizyonlarımız, fabrikalarımız yok. Bizim emeğimiz var, alın terimiz var, bir de mangal gibi yüregimiz var. Emeğimizin karşılığını son kuruşuna kadar istiyoruz.

Bu mücadele Türk Metal'in onur mücadelesidir. Bu mücadeleyi hep birlikte kazanacağız. İşyerlerimiz bizim için vatan kadar kutsaldır. Biz işimize, işyerimize sahip çıkarız, ihanet etmeyiz. İşimizi, işyerimizi namusumuz gibi koruruz, kara çaldırmayız. Ama biz enayi yerine konmayı da kabul etmeyiz. Sömürülmeyi de kabul etmeyiz. Emeğimizin, ekmeğimizin çalınmasına da asla izin vermeyiz.

Her şeye rağmen umudumuzu yitirmek istemiyoruz. Sosyal diyalog girişimlerimiz devam ediyor. Başta siyasiler olmak üzere her kesimle diyaloglarımız sürüyor. Umuyorum kısa zamanda sonuç alırız. Bu mücadeleden yüzümüzün aklıyla çıkarız. Biz, BMC çalışanlarımızın emeği için, ekmeği için, Sonuna kadar mücadele edeceğiz."





Zonguldak, “Emeğe Saygı Mitingi” ile Tarihi Günlerinden Birini Yaşadı

32

“Madencinin Kaderi Ölmek Değildir. Susma Haykır, Taşerona Hayır....”

“Emeğe Saygı Mitingi” 27 Ocak 2013 günü Zonguldak’ta yapıldı. İstasyon Caddesi’nde toplanan binlerce kişi Madenci Anıtı Alanı’na yürüdü. Yürüyüş sırasında “Madenci Feneri Sönmeyecek, Yaşasın Emek Dayanışması, Emeğin Başkenti Şanlı Zonguldak, Susma Haykır, Taşerona Hayır” sloganları atıldı.

Mitinge, maden işçilerinin yanı sıra Türkiye’nin dört bir yanından Zonguldak’a akın eden işçi, memur sendikaları, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları, siyasi partiler katıldı. 7 Ocak 2013 tarihinde TTK Kozlu Müessesesi’ndeki kazada hayatlarını kaybeden madencilerin bağlı bulunduğu taşeron şirketin çalışanları da miting alanındaydı.

Mitingde, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Açar, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi İrgat yer aldı. TÜRK-İŞ’e bağlı Sendikalarımızın Genel Başkanları ve yöneticileri ile siyasi parti temsilcileri de alandaydı.

Mitingde konfederasyon ve sivil toplum örgütleri temsilcileri birer selamlama konuşması yaptı. TÜRK-İŞ adına konuşmayı, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi İrgat yaptı. İrgat konuşmasında şunları söyledi:

“Bugün burada, yalnızca maden şehitlerimiz anmak için toplanmadık. Bugün burada yalnızca taşeronlaşmaya karşı isyanımızı dile getirmek için toplanmadık. Bugün buraya aynı zamanda; bu düzenin

adaletsizliğine, kuralsızlığına, acımasızlığına, emek sömürsüne karşı haykırmak için, mücadele azmimizi ortaya koymak için toplandık.

Taşeron işçiliği bu ülkede temel çalışma biçimi haline getirilmek isteniyor. Emek gücü taşeronlaştırılıyor. Sadece özel sektör değil, kamu işyerleri taşerona terk ediliyor. İstihdamın maliyetinden kurtulmak isteyen patronlar, taşeron sistemini yaygınlaştırmak istiyor. İşçi simsarlığı getirilmek isteniyor. İşçilerin hakları, ücretleri, güvenli çalışma koşulları yok ediliyor. Sendikalaşma hakkı, toplu sözleşme hakkı ortadan kaldırılıyor. Ne yazık ki, son olarak Kozlu’da da gördüğümüz gibi, taşeron aynı zamanda öldürüyor. O halde bu taşeron sömürsüne kar-



şı harekete geçmeliyiz. Bunun için mücadele etmeliyiz.

İşte buradan, emeğin başkentinden, madenci kentinden haykırıyoruz, artık yeter... Bu ülkede artık, işçilerimiz emeklilik haklarını dahi elde edemedi kapının önüne konulmasın. İşinden, aşından, ekmeğinden edilmesin. Kıdem tazminatı hakkımıza dokunulmasın. Taşeronlaşma durdurulsun. İş kazalarının önüne geçilsin. Örgütlenme hakkına dokunulmasın.”

Alabaş: “Emeğe saygı istiyoruz.”

Mitingde bir konuşma yapan Genel Maden İşçileri Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alabaş, “Emeğin Başkentinde emeğe saygı istiyoruz. Buradan, ülkemizi yönetenlere anlamlı bir mesaj veriyoruz. Artık Türkiye’de hiçbir şey eskisi gibi olmayacak. Hiç kimse emekçileri görmezden gelemeyecek. Artık yeter diyoruz. Biz güzel ölmek istemiyoruz. Taşeron cinayetlerine hep birlikte son verecek, taşeron bataklığını hep birlikte kurutacağız” dedi.

Alabaş konuşmasında şunları söyledi;

“Son 10 yılda taşeron işçi sayısı 4 kat artarak 1.5 milyonu geçti. Türkiye Cumhuriyeti’ni Taşeron Cumhuriyeti yapmaya çalışıyorlar. Kamuda, sendikalı işçiden çok taşeron işçisi var. Bırakınız kamu işçisini, artık devlet memurlarına bile tahammülleri yok. Onların işini de taşeron elemanlarına yaptırıyorlar. Taşeron demek, 12-14 saat çalışmak demek. Mesai kavramı yok, maaş düzeni yok, iş güvencesi yok, kıdem tazminatı yok, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri yok, can güvenliği yok, sigorta primleri düzensiz, sendika yok, toplu sözleşme yok. Daha da önemlisi gelecek güvencesi yok. Yani tam bir vahşi düzen var. Tıpkı, 200 yıl öncesinin vahşi kapitalizmi-



Nazmi Irgat
TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

ni yaşıyorlar. Köle düzenini kurmaya çalışıyorlar.

İşte bu düzenin hukukunu yaratmaya çalışıyorlar. Adına da Ulusal İstihdam Stratejisi diyorlar. Başta kıdem tazminatımız olmak üzere tüm kazanılmış haklarımızı ortadan kaldırmaya çalışıyorlar. Medya gücüyle güzel güzel hikayeler anlatıyorlar. 12 Eylül 1980 darbesinden bir ay sonra, milyonlarca işçinin kıdem tazminatını düşürdüler. 1982 Anayasasıyla daha da geri çektiler. Şimdi ise, tamamen eritmenin hesabını yapıyorlar. Gözleri dönmüşçesine saldırıyorlar.

Türkiye’nin çıkış yolu bu değildir. Milletvekillerini, rektörleri, gazetecileri, yazarları, sendikacıları, avukatları, öğrencileri, askerleri hapse atmak; insanları korkutmaya, sindirmeye çalışmak doğru değildir.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı, taşeron olmayacak. Yeni bir dünyanın kapısı emekle açılacaktır. Her şey emeğe saygı ile başlayacak. İnsanca çalışıp, insanca yaşayacağımız bir düzen kurulacak. Taşeron uygulamalarına son verilecek. Eğer Hükümet, bu uyarıyı dikkate almazsa, işçiler, emekçiler üretimden gelen güçlerini kullanmaktan çekinmeyecektir.”



TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak:

“Türkiye, yabancıların gelip alabildiğine sömürü düzeni kuracakları bir ucuz emek cenneti değildir. Türk işçisi, sendikalaşma hakkını, özgür toplu pazarlık hakkını sonuna kadar kullanacaktır.”

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın tartışıldığı TÜRK-İŞ Bölge Toplantısı, 11 Ocak 2013 günü Adapazarı'nda yapıldı. Toplantıya, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, KOOP-İŞ Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar, 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak, Yardımcısı Adnan Uyar, Sakarya İl Temsilcisi Cemal Yaman, Kocaeli, Sakarya, Düzce ve Bolu illerinde bulunan şube başkanlarımız ve temsilciler katıldı.

Toplantıda ilk konuşmayı TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay yaptı. Konuşmasına 2008 yılında yapılan bir düzenlemeyle ortadan

kaldırılan, gazetecilerin yıpranma haklarının yeniden verilmesinden duyduğu mutluluğu dile getirerek başlayan Atalay, emeği geçenlere teşekkür etti.

Zonguldak'ta, Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu Müessese Müdürü maden ocağında yaşanan iş kazasına değinen Atalay, “Bu iş cinayetleri madende çalışanların, madencilerin kaderi olmamalı. Ama maalesef özellikle sendikanın olmadığı, örgütsüz toplumun olduğu yerde iş kazaları oluyor. Türkiye’de iş kazalarının olduğu yerde sendika yok. İnşallah son bu kaza son olur” diye konuştu.

Madende çalışan emekçilerin 800 lira ile 1 lira arasında ücret al-

dığını, 600 metre derinlikte, denizin altına 2,5 kilometre yürüyerek gidilen yerlerde çalıştıklarını vurgulayan Atalay, bu işçilerimizin ekmek parası için, çoluk çocuğunun nafakasını kazanmak için yeryüzünde can verdiklerini söyledi. Atalay, buna kader denmesinin doğru olmadığını aktardı.

Atalay, 2013 yılında TÜRK-İŞ'in öncelikli hedeflerinin örgütlenme, taşeronlaşmaya karşı mücadele ve kayıt dışılığı ortadan kaldırmak olduğunu belirterek, TÜRK-İŞ'in bu mücadeleye öncülük yapmak mecburiyetinde olduğunu anlattı.

Toplantının açış konuşmasını yapan TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak da, konuşmasına maden



şehitlerini anarak başladı. Kavlak, Kozlu'da yaşanan faciada yaşamını yitiren maden işçilerinin ismini saydıktan sonra, "Bizlere hakkınızı helal ediniz. Mekânınız cennet olsun. Biz, sizden öncekiler gibi, sizleri de hiç unutmayacağız. Diğer maden şehitleri gibi hep kalbimizde yaşayacaksınız. Ancak; biz, Ahmetleri, Hasanları, Hüseyinleri diri diri toprağa gömenleri de hiç unutmayacağız. Bu ülkeyi bir taşeron cennetine çevirenleri, bu ülkede köle pazarları kuranları, sendika düşmanlarını, Samsun'da, Eti Bakır'da sendikalaşan işçileri işten atarak, taşeronlaştıranları, bile bile 6 işçinin ölümüne davetiye çıkaranları, işçimizin hayatını hiçe sayanları, kanını emenleri de unutmayacağız. Bunun hesabını bir gün onlardan soracağız" dedi.

Sakarya'da kurulu bulunan Toyota işyerinde örgütlenme çalışmalarını başlattıklarını söyleyen Kavlak, "Türk Metal, Toyota işçisinin sendika özlemine son verecektir. Türk Metal, çok yakın bir zamanda, Toyota'ya bayrağını dikecektir. Çağdaş sendikacılık anlayışıyla, iş barışını gözetken yaklaşımıyla, sosyal

diyaloga verdiği önemle, Toyota'da olacaktır" dedi.

Kavlak, Toyota işçisinin uzun yıllardır sendikası çalıştığını, işçilerimizin artık sendikalı olmanın, örgütlü olmanın sendikal hak ve özgürlükleri kullanmanın özlemi içinde olduğunu belirterek, "Sendikamız, Toyota işçilerinden gelen yoğun talepler karşısında bu işyerinde örgütlenme sürecini başlatmıştır. Buradan Toyota işvereniye sesleniyorum. Bugün gelişmiş ülkelerde çalışan işçiler hangi haklara sahipse, Türk işçisi de aynı haklara sahip olmalıdır. Yaşanan bütün olumsuzluklara rağmen, Türk işçisi asla köle değildir, olmayacaktır. Türkiye, yabancıların gelip alabildiğine sömürü düzeni kuracakları bir ucuz emek cenneti değildir. Türk işçisi, sendikalaşma hakkını sonuna kadar kullanacaktır. Özgür toplu pazarlık hakkını sonuna kadar kullanacaktır.

Toyota, çağdaş ilkelerle hareket eden bir dünya markasıdır. Böylesi bir kuruluşa, sendikası işçi çalıştırmak yakışmamaktadır. Türk Metal, Toyota'da örgütlendikten sonra, işveren de, sendikanın üretime,

kaliteye ve verimliliğe nasıl büyük katkılar yaptığını görecektir. Biz, örgütlenme sürecini işte bu güvenceyle başlatıyoruz. Dileğimiz, bu sürecin sancısız bir şekilde tamamlanmasıdır. Gelin çalışma barışını bozmayın. Gelin Türk Metal'in uzattığı dost elini tutun, gelin sosyal diyalogla, barış içinde bu örgütlenme sürecinin tamamlanmasına olanak verin" diye konuştu.

Kavlak sözlerini, "Toyota işçilerini ağır ve sağlıksız çalışma koşullarından kurtaracağız, Toyota işçileri Türk Metal'de örgütlendiğinde yalnız Toyota işçileri için bir şube açacağız, şimdi bir irtibat bürosu açıyoruz, burasını şubeye çevireceğiz. Toyota işçisi tamamen demokratik bir şekilde kendi yönetimini belirleyecek, Toyota işçilerinden gelen bu sese duyarsız kalamayız" diyerek sürdürdü.

Toplantıda daha sonra, TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Naci Önsal, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Eğitim Uzmanı Özcan Karabulut da, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası hakkında katılımcıları bilgilendirdiler.



Kavlak ve Atalay, TÜRK-İŞ İl Temsilciliği'nde yabancı dil kursu gören metal işçilerinin çocuklarıyla bir araya geldi.



Pevrul Kavlak, Sakarya'daki yerel televizyon Kanal 54'te katıldığı programda Toyota işçilerine örgütlenme çağrısı yaptı.

Şekerin Geleceği Sempozyumu Yapıldı

Atalay:**“Sendikalar özelleştirme mücadelesinde sınıfta kaldılar.”**

36

Şeker-İş Sendikası'nın 50. kuruluş yıldönümü ve “Şekerin Geleceği: Sektörde Yıldız Ülke Olabiliriz” konulu sempozyumun ikincisi 3-4 Şubat 2013 günlerinde Ankara'da Büyük Anadolu Otel'de düzenlendi. Sempozyuma, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergun Atalay ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat'ın yanı sıra, MHP Genel Başkan Yardımcısı Mevlüt Karakaya, CHP Genel Başkan Yardımcısı Gökhan Günaydın, AK Parti Malatya Milletvekili Öznur Çalık, BDP Şırnak Milletvekili Hasip Kaplan, Pankobirlik Genel Müdürü Fahrettin Tan, sanayi ve ticaret odaları ve ziraat odaları yetkilileri ile şeker sektörünün önemli isimleri katıldı.

Sempozyumun açılış konuşmasını yapan Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, “Hedefimiz, ülkemizi ve Türk şeker sektörünü bir basamak daha taşımak, beklen-timiz, sektörümüz adına verilen siyasi kararın oluşturulacak yeni bir kalkınma modeli ile taçlandırılmasıdır” dedi. Gök, sonuca giden yolda atılacak adımlar ve dünya uygulamalarını referans alan politikalar ışığında Türkiye’de şeker üretiminin

sürdürülebilirliğinin garanti altına alınacağını vurguladı. Şeker sanayisinin, hem tarımsal üretimin düzenlenmesine katkı yapan, hem tarımsal endüstrilerin kurulmasını sağlayan, hem de doğrudan doğruya endüstriye değer aktaran bir sektör olduğunu anlatan Gök, “Pancardan şeker üreten Avrupa Birliği ülkelerinin birçoğu, nişasta bazlı şeker üretim kotasını sıfır düzeyine çekmiştir. Ülkemizde ise her yıl Bakanlar Kurulu kararıyla, zaten çok yüksek olan yüzde 10 düzeyindeki kotaların yüzde 50 oranında artırılabilmesi dünya gerçeğiyle büyük ölçüde çelişmektedir ki bu durum, Türkiye’nin sağlıklı gıda tüketimi için, sağlıklı şeker üretim potansiyelini her geçen yıl daha da daraltması demektir” diye konuştu.

Irgat:

“Çalışma şartlarının insan onuruna yakışan bir şekilde düzeltilmesini istiyoruz, ancak bunun tersi yapılmaya çalışılıyor.”

Sempozyumda TÜRK-İŞ adına bir konuşma yapan Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat, ülkemizde bugüne kadar yapılan birçok özelleştirmenin, amacına kesinlikle ulaşmadığını, birçok fabrikanın yalnızca üzerinde bulunduğu arsalar nedeniyle özelleştirildiğini belirterek şunları söyledi: “Sümerbank özelleştirilmelerinde de görüldüğü gibi, özelleştirmeler birçok alanda hesapsızca, yalnızca sat kurtul mantığı ile yapıldı. Teknolojisi eskiyen fabrikaları arazi rantı için



bir bir elden çıkardık. Bunun sonucunda da pamuk çiftçisi, tekstil işçisi zarar gördü. Özelleştirme politikaları işsizliği ve yoksulluğu körükledi. Yaklaşık beş yıldır, Şeker-İş Sendikası şeker fabrikalarının özelleştirilme kararlarının bir kez daha gözden geçirilmesi için pancar çiftçisi, pancar kooperatifleri ile birlikte siyasi partileri de ikna ederek özelleştirmelerin durdurulmasını sağladı. Bu konuda Şeker-İş Sendikasını verdiği mücadeleden ötürü kutluyorum. Ancak biz TÜRK-İŞ olarak bunun bir durdurulma olmasını ve şeker fabrikalarının satılması kararından tamamen vazgeçilmesini istiyoruz.”

Devletin yatırımlardan elini tamamen çektiğini belirten Irgat, “Çalışan nüfusun artmasına rağmen, örgütlü işçinin sayısı düşmekte, taşeron işçilik giderek yaygınlaştırılmaktadır. Türkiye’nin her alanda bir ucuz işgücü cenneti olarak gösterilmesini kesinlikle kabul etmeyece-

ğiz. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kıdem tazminatları ile ilgili kararları içeren Ulusal İstihdam Stratejisi belgesini de kabul etmeyeceğiz. Biz çalışma şartlarının insan onuruna yakışan bir şekilde düzeltilmesini istiyoruz, ancak bunun hep tersi yapılmaya çalışılıyor” diye konuştu.

Atalay:

“Sendikalar özelleştirme mücadelesinde sınıfta kaldılar.”

Şeker-İş Sendikası’nın kuruluş yıldönümü nedeniyle verilen kokteylde bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri ve Demiryol-İş Sendikası Genel Başkanı Ergun Atalay, özelleştirme mücadelesinde sendikaların sınıfta kaldığını kaydetti. Dertlerini iyi anlatamadıklarının altını çizen Atalay, Şeker-İş Sendikası’nın özelleştirme mücadelesinde tüm sendikalara örnek teşkil eden çalışmasıyla şeker fabrikalarının özelleştirmesini durdurduğuna

vurgu yaptı. Atalay, “Biz sendikalar özelleştirme meselesinde maalesef sınıfta kaldık. İyi yaptıklarımız da var, yapamadıklarımız da var. Derdimizi iyi anlatmaya çalıştık ama iyi anlatamadık. Şeker-İş meselesinde derdimizi iyi anlattık. Şeker fabrikalarını kurtardık. Şeker fabrikaları, demiryolları, Sümerbank fabrikaları şimdi ortada yok ama bu fabrikalar kuruldukları bölgeye hayat verdiler. Gittikleri bölgede sosyal hayatı götürdüler, sinemayı, tiyatroyu götürdüler, sporu götürdüler. O bölgelerde en iyi misafirhaneler Şeker fabrikalarının, demiryollarının, Sümerbank’ındı. Maalesef özel sektör Muş’a, Erzurum’a, Ağrı’ya fabrika kurmaz. Dün de kurmadı, bugün de kurmamak için ayak sürüyor. Devlet o bölgelere sahip çıktı, bu bölgelerde tesisleri kurdu. Şu anda şeker sanayinin bacası tütüyor. Şeker-İş Sendikası, bu topluluk özelleştirmeyi durdurmasaydı inanırım bu geceyi burada yapamazdık.”



Nazmi Irgat
TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri



Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu Yapıldı

38

Ağar: “Reform adı altında yapılan yasal düzenlemeler, sigortalıların sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerinde birliktelik sağlamadığı gibi yeni farklılıkların oluşmasına da neden olmuştur.”

Sosyal Güvenlik Kurumu 3. Olağan Genel Kurulu, 4 Aralık 2012 günü Ankara’da yapıldı. Genel Kurula, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, işçi, işveren ve diğer sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katıldı. Genel Kurulda TÜRK-İŞ’i Genel Eğitim sekreteri Ramazan Ağar temsil etti. Ağar, Genel Kurula hitaben yaptığı konuşmada şunları söyledi:

“Sosyal güvenlik sistemimizi yeniden yapılandıran ve sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında toplayan düzenlemelerin uygulanması altıncı yılını, sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerini tek yasada toplayan düzenlemelerin uygulanması ise dördüncü yılını tamamlamıştır. Hiç kuşkusuz üç ayrı Sosyal Güvenlik Kurumunun tek çatı altında toplanması, gerek insani gerekse fiziki kaynakların kullanımında önemli tasarruf sağla-

mıştır. Kurum personelinin özverili çalışmaları ile de Kurumun sunduğu hizmetlerde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Ancak üzülererek belirtelim ki, kurumsal yapının özerk yönetimden yoksun olması, bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Kanun Hükümünde Kararname ile Yönetim Kurulunun personel atama yetkisinin elinden alınması ise sosyal tarafları, hatta kurum personelinin derinden üzmüştür. Üç kurumun birleştirilmesi sonucu devasa bir yönetim yapısına sahip olan Sosyal Güvenlik Kurumunun özerk yönetim yapısının etkisizleştirilerek, kurumsal yapı sorunlarının çözüme kavuşturulması olanaksızdır. Kurumun finansman, kapsam sorunlarını çözmek, hak ve yükümlülüklerde birliktelik sağlamak amacı ile yapılan düzenlemelerde amaçlanan sonuçların sağlanamadığını üzülererek görmekteyiz.

Hiç kuşkusuz genel sağlık sigortası uygulamasına başlanarak ülkemizde yaşayan herkesin kapsama alınması önemlidir. Sigortalılarla hak sahiplerinin sağlık hizmetlerine ulaşması kolaylaşmıştır. Ancak sigortalıların cepten para ödeyerek sağlık hizmetinden yararlanıyor olması, Kurumun sağlık harcamaları arttıkça sigortalıların ödemek zorunda oldukları para miktarının artırılması, düşük gelirli sigortalıların sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını zorlaştırmıştır.

Kurumun aktif-pasif dengesi de halen 2007 yılının seviyesine ulaşmamıştır. 2011 yılı sonu itibarıyla aktif-pasif dengesi 1,87 seviyesindedir. Kurumun aktif-pasif dengesini sağlayacak olan ve fırsat penceresi olarak görülen genç nüfusun resmi rakamlara göre yüzde 17’ si işsizdir. Ve ülke nüfusu yaşlanmaktadır.



TÜİK'in verilerine göre kayıt dışı istihdam yüzde 40 düzeyinde devam etmektedir. Gerçek ücretlerin altında beyan edilen kazançlar nedeniyle oluşan kurum prim kaybı tutarı ise bilinmemektedir. Aktif pasif dengesindeki olumsuzluğa bağlı olarak Kurumun bütçe açığı 2009 yılında 28 milyar 703 milyon lira, 2010 yılında 26 milyar 724 milyon lira, 2011 yılında ise 25 milyar 498 milyon lira olarak gerçekleşmiştir. Af düzenlemeleri ile geçmiş yıllara ilişkin tahsil edilen prim alacakları dikkate alınmadığında Kurumun bütçe açığı büyümekte, prim gelirlerinin emekli ödemeleri ile sağlık giderlerini karşılama oranı düşmektedir. Finansman sorunu devam ettiğindendir ki, son günlerde emeklilik yaşını kademeli olarak artıran yapının değiştirilerek emeklilik yaşının tüm kademeler için artırılması konuşulmaya başlanmıştır. Ülke koşullarına uymayan bu tür söylemlerin çalışanları huzursuz ettiğini belirtmek isterim.

Reform adı altında yapılan yasal düzenlemeler, sigortalıların sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerinde birliktelik sağlamadığı gibi yeni farklılıkların oluşmasına da neden olmuştur. Tüm bu sonuçlar sistemin sorunlarının ülke koşulları dikkate alınarak bütüncül bir yaklaşımla sosyal taraflarla mutabakat sağlanarak çözüme kavuşturulabileceğini göstermektedir. Sistemin sorunlarının artarak devam etmemesi için; İstihdamı artıracak yatırımlar etkin bir şekilde teşvik edilmelidir. Kualite ve kayıt dışı çalıştırmayı kolaylaştırılan taşeron uygulamalarına son verilmelidir. Sendikal örgütlenmeyi etkinleştirecek önlemler alınmalıdır. Kurum özerk yönetim yapısına kavuşturulmalıdır. Sosyal yardım ve ödeme hizmeti sunan tüm kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kaynakları tek çatı altında toplanarak çağdaş sosyal koruma sistemi oluşturulmalıdır.

Hükümetin "2013 Yılı Programı" Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Programın "Politika Öncelikleri ve Tedbirler" bölümünde, Ulusal İstihdam Stratejisinin 2012 yılı so-

nuna kadar yürürlüğe konulacağı belirtilmektedir. Bu konuda ara sıra bazı bakanlar da açıklamalar yapmaktadır. Ama bizim elimize ayrıntıları içeren resmi hiç bir doküman gelmemiştir. Biz yapılmak istenenleri başlıklar halinde biliyoruz ve bu konudaki görüşlerimizi de açıklamış bulunuyoruz. Biz, esnek çalışmanın yaygınlaştırılmasına, var olan esnek çalışma biçimlerinin yasalaştırılmasına, asgari ücretin bölgeselleştirilmesine, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesine, şimdilerde konu edildiği üzere bu kez de taşeron işçilik bahane edilerek kıdem tazminatının fon adı altında yeniden düzenlenmesine karşı olduğumuzu söyledik, söylüyoruz.

Taşeron işçilik bu günlerde üçlü danışma kurulu toplantılarımızın konusunu oluşturmaktadır. Sayın Çalışma Bakanımızın taşeron işçili-

ği "kölelik" olarak tanımladığını da bilmekteyiz. Kölelik düzeninin asıl işi kapsayacak şekilde genişletilmesine onay vermemiz mümkün değildir. Böyle bir uygulamanın, bugün hepimizin canını yakan iş cinayetlerinin ikiye, üçe katlanması, kölelik düzeninin yaygınlaştırılması ve kayıtdışı istihdamın artarak devam etmesi anlamına geleceği açıktır. Bu durum kurumun finansman yapısını da olumsuz etkileyecektir."

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik de, son 10 yıl içerisinde sosyal güvenlik alanında yapılan düzenlemeleri anlatarak, SGK'nın geçmişi ile bugünkü durumunu kıyasladı. Çelik, "Aktif sigortalı kişi sayısı 15 milyondan 18 milyona yükseldi. Pasif sigortalı kişi sayısı 8,7 milyondan 10,2 milyona yükseldi" dedi.



Kılıç Yeniden Seçildi

SGK 3. Olağan Genel Kurulu'nda yapılan seçimler sonunda, Yönetim Kurulu İşçi Temsilciliğine, TÜRK-İŞ eski Genel Başkanı Salih Kılıç yeniden seçildi. Yönetim Kurulunu diğer üyeliklerine ise şu isimler getirildi: İşverenleri temsilen TİSK Yönetim Kurulu üyesi Rahmi Cıbroğlu, kamu görevlilerini temsilen Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı Halit Ortaköy, kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) Genel Başkanı Şemsi Bayraktar, emeklileri temsilen de Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım Ergün.



İSTANBUL (ANADOLU)

TÜRK-İŞ'in 2012 yılında 15 ilde gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği eğitim seminerlerine toplam 2 bin işçi katıldı

40

Ağar: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda tüm taleplerimizin kabul edildiğini söylemek mümkün değildir.”

TÜRK-İŞ'in 2012 yılı dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri; 4-5 Temmuz 2012 günlerinde Çerkezköy, 5-6 Eylül 2012 günlerinde İstanbul (Avrupa), 19-20 Eylül 2012 günlerinde İstanbul (Anadolu), 9-10 Ekim 2012 günlerinde Afyon, 7-8 Kasım 2012 günlerinde İzmit ve 28-29 Kasım 2012 günlerinde Antalya'da yapılan eğitimlerle tamamlandı. TÜRK-İŞ'in 2012 yılında iki başlık altında 15 ilde gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği eğitim seminerlerine toplam 2.005 işçi katıldı.

19-20 Eylül 2012 günlerinde İstanbul'da, Devlet Demiryolları toplantı salonunda düzenlenen seminerin açılışında konuşan TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Ramazan Ağar, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunu ile ilgili yaklaşımımızı ifade ederken, hemen belirtmeliyiz ki, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tüm taleplerimizin kabul edildiğini söylemek mümkün değildir” dedi. Ağar konuşmasında özetle şu görüşleri ifade etti:

“Öncelikle belirtmeliyiz ki, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışma ilişkilerinde hayati bir alan oluşturan iş sağlığı ve güvenliği kurallarını, İş Kanunu dışında müstakil bir kanun olarak düzenleyip, bazı istisnalar dışında, kamu-özel sektörlerindeki tüm çalışanları ve tüm işyerlerini kapsama alması Konfederasyonumuz tarafından olumlu, ileri bir adım olarak karşılanmaktadır.

Kanunda yer alan bir maddeyle, kamu kurum ve kuruluşları hariç

ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlandırılmasına olumlu yaklaşmaktayız. Ayrıca, Bakanlar Kurulu kararıyla, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de bu destekten yararlandırılması söz konusudur. Bu maddeyle, iş kazalarının en çok yaşandığı ve tüm işletmelerin yaklaşık yüzde 85'ini oluşturan küçük işletmelerde gerekli önlemlerin alınması yönünde önemli bir adım atılmış olmaktadır. Bakanlığımızın bu yönde özel düzenleme yapma iradesini ortaya koyması, küçük ölçekli işyeri sahiplerinin yükünü hafifletebilecek, böylece küçük işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin



alınmasının yolu açılacaktır. Bizim burada karşı çıktığımız, destekleyici giderlerin hazine yerine, SGK tarafından finanse edilmesidir.

Kanunun, İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu başlıklı ilgili maddesinde, Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonun yönetim tarafından sağlanacak olması önemli bir yenilik olmakla birlikte yeterli değildir. Anılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin biçimde verilebilmesi için işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulmasının zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Kanunun, İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları başlıklı maddesine göre, bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütecekleri hükme bağlanmıştır. Bu olumlu, ileri bir adım olmakla birlikte, iki işverene bağlı olarak çalışacak kişilerin görevlerini mesleki bağımsızlık içinde yapmalarının çeşitli sorunlar yaratacağı görüşünderiz.

Kanunun ilgili maddelerinde risk değerlendirmesine yer verilmesi, çok tehlikeli sınıfta maden, metal ve yapı işleri ile kimyasallarla yapılan işlerde risk değerlendirmesi yapılmaması halinde işin durdurulması önemli bir yeniliktir.

Kanunun, 'İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri' başlıklı maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, işverenin 'bu hizmet-

tin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alması' hükmü getirilmiştir. Konfederasyonumuz Üçlü Danışma Kurulu toplantılarından başlayarak, iş sağlığı hizmetlerinin piyasanın insafına bırakılması tehlikesine işaret ederek, bu hükme çekince koyduğunu belirtmiştir. Hem Ortak Sağlık Güvenlik Birimi'ne hem de işverene karşı sorumlu olan iş güvenliği uzmanlarının koruyucu önlemlerin alınmasında işveren üzerinde ne kadar etkili olabilecekleri büyük bir soru işaretidir.

Kanunun ilgili maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendilerinin üretmesi yerine, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan, ya da Kamu İhale Kanunu uyarınca piyasada bu hizmeti üreten özel kuruluşlardan satın almalarına imkan sağlanmıştır. Biz, kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendilerinin üretmesinin gerektiğini savunuyoruz.

Konfederasyonumuz, Kanun hükümlerinin uygulanmasının cezalandırma mantığıyla değil, iş sağ-





İSTANBUL (ANADOLU)

42 lığı ve güvenliği/çalışma kültürüyle mümkün olacağına inanmaktadır. Ancak, bu kültürün henüz oluşmadığı gerçeğinden hareketle, Kanunun “İdari para cezaları” başlıklı maddesinde düzenlenen cezalar yeterli görülmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği gibi hayati önem taşıyan konuda, öngörülen yaptırımların işyeri veya işletmenin büyüklüklerine göre daha caydırıcı ve işverenin önlem almasını zorunlu kılacak ölçüde olması gerekirdi.

Kanunun Yürürlük başlıklı maddesine göre; kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için Kanunun yayımı tarihinden iki yıl sonra, 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren 1 yıl sonra, diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8’ inci maddeleri yayım tarihinde, diğer maddeleri yayım tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girmektedir. Konfederasyonumuz, ülkemizde ölüme, sakatlanmaya neden olan iş kazala-

rının sıklıkla meydana geldiği hususunun dikkate alınarak, çalışanların sağlığını doğrudan ilgilendiren söz konusu maddelerin, kanunun yayınlandığı tarihten itibaren makul bir sürede yürürlüğe girmesini savunmuş, ancak bu talep kabul edilmemiştir. Bizce makul süre; çok tehlikeli işlerde 6 ay, tehlikeli ve az tehlikeli işlerde 1 yıl olarak belirlenmeliydi.”

5-6 Eylül 2012 günlerinde İstanbul’da, Belediye-İş Sendikasının toplantı salonunda düzenlenen eğitim seminerinde konuşan TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat, işte sağlık ve güvenliğin bir insan hakkı olduğunu söyleyerek, çalışanların sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmalarının insan onuruna yakışır iş kavramıyla yakından ilgili olduğunu söyledi. Irgat konuşmasında özetle şu görüşlere yer verdi:

“Avrupa Birliği’nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir. Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa Birliği belgelerinde çalışana değer verilmesi, çalışma hayatının çalışma çevresiyle birlikte insancıl hale getirilmesi, yaşam kalitesinin yükseltilmesi temel amaçlar arasındadır. Birleşmiş Milletler’e göre, işte sağlık ve güvenlik bir insan hakkıdır.

Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalı olarak, üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi ilgilendiren boyutlarıyla çalışma hayatının en





AFYON

temel konularından biridir. Çevre, iş sağlığı ve güvenliği konularına gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümler, yaralanmalar, çevre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı şeklinde göstermektedir.

2010 yılı SGK istatistiklerine göre, 62.903 iş kazası, 533 meslek hastalığı olgusu meydana gelmiş, bunların 1.454'ü ölümle sonuçlanmıştır. İş kazaları sonucu 1.976, meslek hastalıkları sonucu 109 kişi olmak üzere 2.085 kişi ise sürekli iş göremez hale gelmiştir. Ülkemizde SGK tarafından tutulan istatistikler sadece sigortalı işçilerle sınırlıdır. SGK verilerinin sadece sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 10 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.

ILO'nun hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenabilir kazalardır.

Nitekim, son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te yüzde 20, Finlandiya'da ise yüzde 62 oranında bir düşüş olmuştur. Bunun nedeni daha az işçinin tehlikeli işlerde çalışması ve işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesi olarak açıklanmaktadır.

Anılan ülkelerin tersine Türkiye'de meydana gelen iş kazalarında ve ölümlerde artış söz konu-

sudur. Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de sağlıksız ve güvenliksiz bir çalışma hayatını işçilerimize dayatmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı ekonominin var olduğu bir yapıda, sosyal güvenlik haklarına uyulmamakta, var olan haklar geriletmeye çalışılmakta, sigortasız, kaçak işçi çalıştırma her geçen gün yaygınlaşmaktadır.

Küreselleşen dünyada her alanda maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Maliyetlerin ilk düşürüldüğü alan ise iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Günümüzde açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan yurttaşlarımız, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı çalışma ortamlarında çalışmak zorunda bırakılmakta; ölüm, sakat kalma ve meslek hastalıklarına yakalanma riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadırlar."

TÜRK-İŞ'in 2012 yılında hayata geçirdiği proje kapsamında "Vardiyalı Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları" ile "İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları" başlıklarını taşıyan iki kitap yayımlanarak işçilere dağıtıldı.





İstanbul Aydın Üniversitesi

TÜRK-İŞ Sendikacılık Akademisi

**İlk çalışmalarına Mart 2012’de başlayan TÜRK-İŞ Sendikacılık Akademisi
üç üniversitede ikinci dönem mezunlarını verdi**

44

İlk mezunlarını Mayıs 2012’de İstanbul Aydın Üniversitesi’nde veren Sendikacılık Akademisi, ikinci mezunlarını İstanbul Aydın Üniversitesi’nin yanı sıra, Ankara’da Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde, İzmir’de ise İzmir 9 Eylül Üniversitesinde verdi.

İstanbul’da ve İzmir’de 20’şer kişinin katıldığı TÜRK-İŞ Sendikacılık Akademisi’ne Ankara’dan da 16 kişi olmak üzere toplamda 56 sendikacı katıldı. Akademide, Sosyal Politika, Endüstri İlişkileri, Sivil Toplum Kuruluşları, Yazım bilgileri ve Bildiri Hazırlama, Sendikacılık Tarihi, Türkiye Ekonomisi, Bireysel İş Hukuku, Türkiye’de İşgücü Piyasası Analizi, Toplu İş Sözleşmesi Hukuku, Sendikalar Kanunu, Sosyal Güvenlik, Toplu Pazarlık ve Uyuşmazlık Çözümüne Psikolojik Yaklaşım, İletişim Becerileri, Çalışma Psikolojisi, Çalışma Yaşamında Dezavantajlı Gruplar, Çalışma Sosyolojisi, Muhasebe, Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal Sendikal Haklar

ve Türkiye’nin Durumu, Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde İşgücü Piyasaları, Çalışma Yaşamı ve Sendikalar konulu dersler verildi.

İstanbul Aydın Üniversitesinde 3 Kasım 2012-26 Ocak 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilen eğitime çeşitli sendikalarımızdan on iki kursiyer katıldı. Türk Metal Sendikası’ndan Olcay Dursun, İhsan Çimen, Mustafa Keleş, Melek Tarak, Serkan Gül ve Salih Gündür, Tes-İş Sendikası’ndan Ersin Akma, Rıdvan Uyar, Hüseyin Polat, İsmail Kılıçaslan, Teksiften Hasan Şenli, Demiryol-İş Sendikası’ndan Ü. Oğuz Çelen eğitime katılan kursiyerler oldu. Diploma törenine, Aydın Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yedigir İzmirli, TÜRK-İŞ Sendikacılık Koleji Koordinatörü ve Genel Sekreter Yardımcısı Naci Önsal ve İstanbul 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkkucak katıldı.

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi’nde 3 Kasım 2012-12

Ocak 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilen eğitime çeşitli sendikalarımızdan on altı kursiyer sendikacı katıldı. Türk Metal Sendikası’ndan Muhterem Taşdemir, Nihat Zengin, Halil İbrahim Alpoglu, Mürsel Öcal, Aydın Akbaş, Ali Gökkaya ve Mustafa Taşçı, Teksiften Mehmet Emin Akkaya, Mustafa Özal Perçin, Hakan altınyollar ve Neşet Erdoğan, Demiryol-İş Sendikası’ndan Musa Eker, Yol-İş Sendikası’ndan Şaban Çekil, Halil Demirtaş ve Halil İbrahim Aydoğan ve Şeker-İş Sendikası’ndan Çetin Yıldız eğitimlere katılan sendikacı kursiyerler oldu. Kursiyerlere diplomalarını Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politikalar Merkezi Müdürü Prof. Dr. Ahmet Makal verdi.

İzmir 9 Eylül Üniversitesi’nde 3 Kasım 2012-19 Ocak 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilen eğitime çeşitli sendikalarımızdan yirmi kursiyer katıldı. Türk Metal Sendikası’ndan Tansu Bozkurt, Gü-



Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

ven Karadağ, Şafak Aşınmaz, Gökhan Tetik, M. Emin Dokanak, Semra Edebalı, Emine Kanlı, Eldivan Katı, Meral Çeşmeli, Sevil Kılıç Aydemir, Senem Yaman, Düzgün Yılmaz ve

Ali Ekber Tali, Tes-İş Sendikası'ndan Turhan Neşeli ve Ali Dilişen, Teksiftten Bayram Çakmak ve Faruk Aksoy, Demiryol-İş Sendikası'ndan İzzet Ceviz ve Hamdullah Giral ve

Yol-İş Sendikası'ndan İbrahim Akdemir eğitimlere katılan sendikacı kursiyerler oldu. Diploma törenine TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilcisi Hasan Hüseyin Karakoç da katıldı.



İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi



Çetintaş: “Ulusal İstihdam Stratejisi yok, açıkça sermaye sınıfının stratejisi var.”

46

Kristal-İş Sendikası 16. Olağan Genel Kurulu 29-30 Eylül 2012 günlerinde İstanbul’da toplandı. Genel Kurul’da Divan Başkanlığına Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, yardımcılığına da Deri-İş Sendikası Genel Başkanı Musa Servi seçildi. Genel Kurula TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Irgat da katıldı. Kavlak Genel Kurula hitaben bir konuşma yaptı.

Genel Başkan Bilal Çetintaş, Genel Kurulda yaptığı konuşmada şunları söyledi:

“Çalışma hayatında işsizlik, güvencesizlik, esneklik ve sendikasızlık cenderesinde yaşıyoruz. Çalışma hayatının ve ülkemizin en önemli sosyal sorununun işsizlik olduğu açıktır. Milyonlarca insan iş arıyor ama bize işsizlik düşüyor masalları anlatıyorlar. İşsizlik düşmüyor. Çalışma çağında olanlar içinde çalışabilenlerin oranı sadece yüzde 45’tir.

Çalışma hayatının baş belası, güvencesiz ve esnek çalışmadır. Güvencesiz ve esnek çalışma biçimleri bir veba gibi çalışma hayatının her alanına yayılıyor. Adına taşeron, alt işveren, hizmet satın alma, esneklik vesaire denen bu uygulamalar hem özel sektörde hem de devlette giderek yaygınlaşıyor. Artık normal-güvenceli istihdam istisna, güvencesiz-esnek istihdam kural haline dönüştü. Taşeron-alt işveren uygulaması dal budak saldı. Modern kölelik bu. Amaç ucuz ve sendikasız işçi.

Bu Hükümete yönelik en önemli eleştirimiz çalışma hayatında esnek

ve kuralsızlığın en büyük savunucusu olmasıdır. Bu konuda kulaklarını patronlara açması, işçilere kapatmasıdır. Bakın şimdi de Ulusal İstihdam Stratejisi adıyla bir hazırlığa başladılar. İşçinin, sendikanın görüşlerini ellerinin tersiyle ittiler. TÜRK-İŞ’in görüşlerini dikkate almadılar. TÜRK-İŞ, Ulusal İstihdam Stratejisine karşı olduğunu belirtti. Ona rağmen işverenlerle kafa kafa verip bir strateji hazırladılar. Bunun üzerine TÜRK-İŞ protesto etti ve artık görüş belirtmeyeceğini açıkladı. Ortada ulusal bir strateji yok açık açık sermaye sınıfının stratejisi var.”

Kristal-İş 16. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Bilal Çetintaş
Genel Başkan Yardımcısı	: Bilal Bildik
Genel Başkan Yardımcısı	: Feyzi Güler
Genel Mali Sekreter	: Mehmet Boğa
Genel Eğitim Sekreteri	: İbrahim Öz





Bakındı: “Tüm emek kesimi bir olup uygulanmakta olan emek sömürsünü sorgulamalıdır.”

47

Toleyis Sendikamızın 12. Olağan Genel Kurulu, 9-10 Mart 2013 günlerinde İstanbul’da yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, Yardımcılığına TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak seçildi.

Genel Kurulun açış konuşmasını yapan, Toleyis Sendikası Genel Başkanı Cemal Bakındı şunları söyledi:

“2008’de başlayan küresel krizin Türkiye’ye etkileri büyük olmuştur. Bu krizin ardından ortaya çıkan emek sömürsü çalışanları mağdur etmiştir. İşsizlik artmış, yoksulluk derinleşmiş, kapitalist sistem gidecek vahşileşmiş, özelleştirmeler ve taşeronlaştırma sonucunda emek hareketi güç kaybetmiştir. Bu durum karşısında tüm emek kesiminin bir olup bu acımasızlık, bu emek sömürsü sorgulanmalıdır.

Özelleştirmelere karşı çıkan sendikacılar vatan haini gibi gösterilmişlerdir. Ancak Türk işçileri

ve sendikacılar hiçbir zaman vatan hainliği anlamına gelecek faaliyetlerde bulunmamışlardır. Türk işçisi Türkiye’de de dünyada da kimin yardımı ihtiyacı varsa onların yanında olmuştur.

Sendikal güvencenin olmadığı hiçbir yerde sendikaların örgütlenebilmesi mümkün değildir. Türkiye’de çalışanlar ağır vergi koşulları altındadır. İşçilerin 3-5 ay zamlı ücretten faydalanmakta, sonra ücretlerinin önemli bir kısmı vergiye gitmektedir. Dünyanın başka hiçbir ülkesinde böyle bir şey yoktur. Sağlık sistemi çökmüştür. Bugün hastanelerde kanser hastalarına bile

3-4 ay sonraya gün verilmektedir. Bu bir insanlık suçudur. Özel hastaneler yerine devlet hastaneleri iyileştirilmelidir.

Türkiye ekonomisi büyümüş, dünyanın sayılı ekonomileri arasında yer almıştır. Ancak diğer taraftan Türkiye iş kazaları bakımından da dünyada ilk sıralardadır.

Türkiye 30 yıldır terörle mücadele ediyor. Dünyada barış istemeyecek bir insan yoktur. Ekmek, barış ve özgürlüğün olmadığı yerde demokrasi ve insan hakları da olamaz. Ancak Türkiye Cumhuriyeti’nin temel niteliklerini değiştirecek hiçbir barış içimize sinmez.

Toleyis 12. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Cemal Bakındı
Genel Başkan Yardımcısı	: Necati Aktaş
Genel Sekreter	: Habip Karakuş
Genel Mali Sekreter	: Yusuf Kutlu
Genel Teşk. ve Eğit. Sekr.	: Mevlut Özer





İşçi Çocuklarına Ücretsiz Eğitim

48

TÜRK-İŞ, 250 üyesinin çocuğuna ücretsiz Seviye Belirleme Sınavı (SBS) eğitimi verildi

Atalay: “Çocuklarımız iyi okusun, doktor, mühendis olup bu ülkeye hizmet versin.”

TÜRK-İŞ'e üye 250 işçinin çocuğuna ücretsiz olarak Seviye Belirleme Sınavı (SBS) eğitimi verildi. Eğitimlerin tamamlanması dolayısıyla Türkiye Vagon Sanayi AŞ (TÜVASAŞ) tesislerinde 18 Mayıs 2013 günü düzenlenen programda konuşan TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, işçi çocuklarının iyi eğitim alması için gereken desteği vermeye devam edeceklerini anlattı.

Atalay, programın düzenlendiği alanda 41 yıl önce çıraklık diploması aldığını ve bu şekilde iş hayatına başladığını anımsatarak, geçen zaman içinde Türk işçisinin ulaş-

bileceği en üst konumlardan birine geldiğini söyledi.

Değişik bölgelerde eğitim seminerleri verdiklerini belirten Atalay, “İlk defa Sakarya’da böyle bir organizasyon yapıldı. Başladığı zaman çok mutlu olmuştum. Kıymetli eğitimlerimiz, bu zaman içinde evlatlarımıza eğitim verdi” dedi. Atalay, işçilerin maddi durumlarının iyi olmasına rağmen çocuklarının iyi eğitim almasını sağlamaya çalıştıklarını vurgulayarak, şunları söyledi:

“İşçiler olarak hayat koşusuna başlarken daima geriden başladık çünkü imkanı olanlar önümüzdeydi. İyi durumda olanlar çocuklarını

iyi okullarda okuttu. Asgari ücretle çalışanlar ve örgütlü işçiler olarak bu eğitimler çok önemli. Önümüzdeki dönemde 15 ilde böyle etkinlik yapacağız. İmkani olmayan arkadaşlarımızın çocuğuna böyle eğitimler vereceğiz. Görevimiz, bütün imkanları hazırlamaktır. Evlatlarımıza ülkemizin ihtiyacı var. Biz yetirince işçilik yaptık, çocuklarımız da doktor, mühendis olup bu ülkeye hizmet versin. Arkadaşlarımıza bu desteği vermeye devam edeceğiz. Kardeşlerimiz zor imkanlarda çocuklarımızı okutmaya çalışıyor, evlatlarımız da bu gayreti unutup okulda başarılı olmaya gayret etsin. Çocuklarımız her zaman ihtiyacımız var.”

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Sendikalar Yaklaşım

Çalışma ilişkilerinde hayati bir alan oluşturan iş sağlığı ve güvenliği kurallarını, İş Kanunu dışında müstakil bir kanun olarak düzenleyip, bazı istisnalar dışında tüm çalışanları ve işyerlerini kapsama alması konfederasyonumuz tarafından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

- Kanunun, “Kapsam ve istisnalar” başlıklı 2. maddesinin (ç) fıkrasında; **Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar kapsam dışı bırakılmıştır.** Oysa 5510 sayılı kanun kendi adına bağımsız çalışanları da iş kazası ve meslek hastalıkları kapsamına almakta ve bunlar için prim ödeme zorunluluğu getirmektedir. Ayrıca işyeri tehlike derecesine göre de tasnif yapmaktadır. Kendilerinden prim kesilen kendi adına bağımsız çalışanların da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmaması bir eksikliktir.

- Kanunun, “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin (g) fıkrasında yapılan **“İş Kazası” tanımı, 5510 sayılı kanunun 13. maddesinde yer alan İş Kazası tanımı ile örtüşmemektedir.** Uygulamada boşluk yaratılmaması ve doğabilecek uyuşmazlıklara meydan verilmemesi için iş kazası tanımının 5510 sayılı Yasadaki gibi olması gerekirdi.
- Kanunun, “Tanımlar” başlıklı 3. maddesine eklenen (ş) fıkrasıyla, **“İşyeri Hemşiresi”nin de tanımlar arasında yer alması sağlandı. Bu gelişme olumlu bir adımdır.**
- Kanunun, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlıklı 6. maddesi 1.fıkrası (a) bendine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenin, “bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alması” hükmü

getirilmiştir. **Konfederasyonumuz Üçlü Danışma Kurulu toplantılarından başlayarak, iş sağlığı hizmetlerinin piyasanın insafına bırakılması tehlikesine işaret ederek, bu hükme çekince koyduğunu belirtmiştir. Hem OSGB’ye hem de işverene sorumlu olan iş güvenliği uzmanlarının koruyucu önlemlerin alınmasında işveren üzerinde etkili olmaları hususunda ciddi endişe söz konusudur.**

- Kanunun, “İş Sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlıklı 6. maddesinin 2 nolu fıkrasına göre; “4/1/2012 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; ISG hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir,” hükmü yer almaktadır. **6331 sayılı Kanunun 6. madde-**



4857 Sayılı İş Kanunu İş Sağlığı ve Güvenliğinde Neler Getiriyordu?

4857 sayılı Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilikler:

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin eğitim verme zorunluluğu,
- İş sağlığı ve güvenliği kurul kararlarının uygulanma zorunluluğu,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu,
- Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkı.

4857 sayılı Kanunu'nun en önemli eksiklikler:

- Kapsam sorunu: İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerde devlet memurları, tarım çalışanları vb. kapsam dışı kalmışlardı,
- Yayınlık sorunu: 50 işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurma, işyeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu yoktu,
- Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkını düzenleyen madde uygulanamıyordu.

sinde, kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendilerinin üretmesi yerine, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan, ya da Kamu İhale Kanunu uyarınca piyasada bu hizmeti üreten özel kuruluşlardan satın almalarına olanak sağlanmıştır. Konfederasyonumuz bu düzenlemeye karşı çıkarak, ısrarla kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendilerinin üretmesini istemiştir. Ancak konfederasyonumuzun bu önerisi kabul görmemiştir.

- Kanunun, “İş Sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi” başlıklı 7. maddesi 1. fıkrasının (a) bendinde, “Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlarda, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sı-

nıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir,” hükmü yer almaktadır. Aynı maddenin (b) bendinde ise, “Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarmak suretiyle, SGK tarafından finanse edilir,” hükmüne yer vermektedir. TÜRK-İŞ, Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında (a) bendinde yer alan hükmü desteklemiş, ancak Meclis Komisyonunda eklenen (b) bendine karşı çıkmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerin amacı, iş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına yakalanmış sigortalılara yapılacak sağlık ve ödeme yardımlarını karşılamaktır. SGK'nın finansman bakımından içinde bulunduğu sorunlar dikkate alınarak işyerlerinin desteklenmesine ilişkin kaynağın hazine

tarafından karşılanması gerekmektedir. TÜRK-İŞ'in bu önerisi kabul görmemiştir.

- Kanunun, “İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları” başlıklı 8. maddesinin 1. fıkrasında bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütecekleri hükmüne bağlanmıştır. Ancak OSGB'lerinden bir tür “kiralanan” ve işverene de bağlı olarak çalışan bu kişilerin görevlerini mesleki bağımsızlık içinde yapmaları zor görünmektedir. Konfederasyonumuz, bu kişilerin görevlerini mesleki bağımsızlık içinde yapmaları için ücretlerini bir “fon”dan almaları gerektiğini savunmuş, ancak bu görüş kabul görmemiştir.
- Kanunun, 8. maddesinin 2. fıkrasında, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı güvenliğiyle ilgili tedbirlerin alınmasında hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığa bildirmeleri hükmü getirilmiştir. İstihdam güvencesi bulunmayan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının bu hükmü yerine getirebilmesi zor görünmektedir.
- Kanunun, 10. maddesinin 1, 2, 3 ve 4. fıkralarında işverene risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapma, yaptırma yükümlülüğü getirilmiştir. Konfederasyonumuz bu maddeye olumlu yaklaşmaktadır.
- Kanunun, 13. maddesinin 1, 2, 3, 4 ve 5. fıkraları ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı getirmektedir. Konfederasyonumuz bu



maddeye olumlu bakmakla birlikte, günümüz çalışma hayatı ve koşullarında bu hakkın hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır.

- Kanunun, “İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu” başlıklı 23. maddesinin 2. fıkrasına göre, “Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonun yönetim tarafından sağlanacak olması, **TÜRK-İŞ tarafından olumlu bir gelişme olarak görülmeyle birlikte, yeterli değildir. Anılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin biçimde verilebilmesi için işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulmasının zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.**
- Kanunun, “İdari para cezaları ve uygulanması” başlıklı 26. maddesinin ilgili fıkralarında, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymayan işyerleri için çeşitli miktarlarda idari para cezası getirilmektedir. **Konfederasyonumuz, Kanun hükümlerinin uygulanmasının cezalandırma mantığıyla değil, iş sağlığı ve güvenliği kültürüyle mümkün olacağına inanmaktadır. Ancak, bu kültürün henüz oluşmadığı gerçeğinden hareketle, Kanunun “İdari para cezaları” başlıklı maddesinde düzenlenen cezalar yeterli görülmemektedir.**
- Kanunun, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler” başlığı altındaki fıkralarda, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çeşitli konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklere bırakılmıştır. Bu

konular: İş ekipmanı; çalışma ortam ve şartları; işin özelliğine göre gece çalışmaları; gebe ve emziren kadınların çalışma şartları; hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı; işyeri hekim ve güvenlik uzmanların nitelikleri; asgari çalışma süreleri; iş sağlığı hizmeti sunacak kişi ve kurumların görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirmeleri; işyeri hekimlerinin ve güvenlik uzmanlarının eğitimleri, belgelendirmeleri, hangi sınıf belge alacakları; risk değerlendirilmesi vb. **Görüldüğü gibi, meslek birlikleri, odalar ve sosyal taraflar olarak üzerinde anlaşma sağlanmasında zorluk çekilebilecek pek çok husus Bakanlıkça hazırlanacak yönetmeliklere bırakılmaktadır. Bu açıdan yönetmeliklerin içeriği kadar hazırlanma biçimi, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çıkarılacak 10’dan fazla yönetmeliğin hazırlık aşamasında sosyal tarafların katılımı, görüşlerinin alınması ve görüşlerin kabul edilmesi büyük bir önem kazanmaktadır.**

- Kanunun “Yürürlük” başlıklı 38. maddesine göre; Kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve AZ TEHLİKELİ sınıfta yer alan işyerleri için Kanunun yayımı tarihinden İKİ YIL SONRA, 50’den az çalışanı olan TEHLİKELİ ve ÇOK TEHLİKELİ sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren 1 YIL SONRA, Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren ALTI AY sonra, 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38. maddeleri ile geçici 4., geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8. maddeleri yayım tarihinde, Diğer maddeleri yayım tarihinden itiba-

ren ALTI AY sonra yürürlüğe girmektedir. **Konfederasyonumuz, ülkemizde ölüme, sakatlanmaya neden olan iş kazalarının sıklıkla meydana geldiği hususunun dikkate alınarak, çalışanların sağlığını doğrudan ilgilendiren söz konusu maddelerin, kanunun yayınlandığı tarihten itibaren MAKUL bir sürede yürürlüğe girmesini savunmuş, ancak bu talep kabul edilmemiştir. Konfederasyonumuz açısından makul süre; çok tehlikeli işlerde 6 ay, tehlikeli ve az tehlikeli işlerde 1 yıldır.**

Sonuç ve Değerlendirme

TÜRK-İŞ, iş sağlığı ve güvenliği alanında sorunların çözümü için, mevzuattaki dağınıklığın giderilmesini, kapsam sorununun çözümlenmesini, sağlıklı bir uygulamanın ve etkin denetimin gerekli olduğunu her platformda dile getirmiş, kimi maddelerin 4857 sayılı İş Kanunu’nun içinde yer aldığı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı değil, örneklerinin gelişkin AB ülkelerinde görüldüğü müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ihtiyaç olduğunu savunmuştur. Bu açıdan, kimi engellemelere ve çekimser kalımlara karşı, bir iki istisna dışında tüm çalışanların ve tüm işyerlerinin kapsama alındığı müstakil bir kanunun çıkarılması ileri ve olumlu bir adım olarak kabul edilebilmektedir. Bununla birlikte belirtilmelidir ki, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili TÜRK-İŞ’in tüm taleplerinin kabul edildiğini söylemek mümkün değildir. Esasen hiçbir tarafın talepleri kabul edilmemiştir. Konfederasyonumuza göre Kanun’da hâlâ müzakereye ihtiyaç duyulan maddeler bulunmaktadır. Bu maddeler, yönetmelikler ve ülkemiz tarafından onaylanmayan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ILO Sözleşmeleri önümüzdeki dönemin mücadele alanlarını oluşturmaktadır.

Yeni Teşvik Paketi Ekonomik ve Sosyal Sorunlara Çözüm Olacak mı?

Prof. Dr. Oğuz OYAN

Cumhuriyet Halk Partisi İzmir Milletvekili

1- Bakanlar Kurulu Kararının Çizdiği Çerçeve

19 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı (Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar) ile yeni bir Teşvik Paketi uygulamaya sokulmuştur. Bakanlar Kurulu Kararının 1 No’lu amaç maddesinde şu ifadelerle yer verilmiştir:

“Bu Kararın amacı; kalkınma planları ve yıllık programlarda öngörülen hedefler doğrultusunda tasarrufların katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirilmesine, üretim ve istihdamın artırılmasına, uluslararası rekabet gücünü artıracak ve araştırma-geliştirme içeriği yüksek bölgesel ve büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımların özendirilmesine, uluslararası doğrudan yatırımların artırılmasına, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasına, kümelenme ve çevre korumaya yönelik yatırımlar ile araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.”

Bakanlar Kurulu Kararının “Teşvik sistemi ve destek unsurları” başlığını taşıyan 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında “Teşvik sistemi; genel, bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik yatırımların teşvikî uygulamalarından oluşur” denilerek dört uygulama alanı ayırt edilmiştir. Aynı maddenin ikinci-beşinci fıkralarında ise destekleme araçlarının neler olduğu bu dört uygulama alanı bakımından ayrı ayrı sayılmıştır.

Yukarıda zikredilen maddelere ve 32+2 geçici maddeden oluşan Kararın bütününe bakılarak aşağıdaki değerlendirmeler yapılabilir.

2- Teşvikler Üzerine Saptamalar

(i) Hedefler bakımından:

- Bölgesel kalkınmanın, iller arası gelişmişlik düzeylerinin yakınlaştırılmasının desteklenmesi;
- Genel olarak üretim, yatırım ve istihdamın desteklenmesi;
- Tasarrufların katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirilmesi;
- Uluslararası rekabet gücünü artıracak ve AR-GE içeriği yüksek büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımların özendirilmesi;
- Cari açığı azaltacak (ithalatı ikame eden yani döviz tasarruf eden, ihracata odaklanan yani döviz kazandıran) yatırımların teşvik edilmesi;
- Dış tasarrufların dış borçlanmayla değil uluslararası doğrudan yatırımların artırılmasıyla çekilmesi;
- Kümelenme ve çevre korumaya yönelik yatırımların teşvik edilmesi.

Görüldüğü gibi ilk iki maddede önceki teşvik paketlerinde de görülen gelenekselleşmiş hedefler yer alırken, diğerlerinde daha özel bir vurgu yapılan yeni alanlar ortaya çıkmaktadır. Peki bunlar ne ölçüde gerçekçidir?

“Tasarrufların katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirilmesi”nden daha öncelikli olan, tasarrufların sürekli gerileme eğiliminin durdurulmasıdır. Son 10 yıldır uygulanan dıştan beslemeli/ithalata dayalı büyüme modeli nedeniyle Türkiye iç tasarruf oranının hızla eridiği bir dönemden geçmiştir. Tasarrufların milli gelire oranı neredeyse yarı yarıya azalarak 2011’de %12,9 düzeyine gerilemiştir. Böyle olunca, hem milli gelirin yüzde 20’si civarındaki yatırımlarını ama hem de artan iç tüketimini karşılamak için dış tasarruflara bel bağlamıştır. Bu dış tasarruflar da ülkeye daha ziyade dış borçlanma kanalları üzerinden akmıştır. Doğrudan yabancı sermaye girişleri sınırlı kalırken sıcak paraya bağımlılık büyümüştür.

Şimdi tekrar soralım: Tasarruf oranlarını yükseltmeden yatırım teşviklerinin anlamı ne? Tasarruf-yatırım açığı dış kaynak girişlerine bağlı olarak çözümlendiğine göre, yatırımları arttırmanın yolu “uluslararası doğrudan yatırımların” artışına bağlı görünüyor. Peki ama çok kârlı özelleştirmeler dışında çekilemeyen ve üstelik uluslararası konjonktürün olumsuzluğu nedeniyle daha da uzak duran bu tür sermayeyi nasıl teşvik edeceksiniz? Paketin bu bakımdan bir cazibe oluşturması çok güç görünüyor.

Öte yandan, iç tasarruf oranlarının hızla azaldığı bir iktisadi süreçte cari açığı teşviklerle daraltmanın anlamlılığı nerede? İç tasarruf yapmıyorsanız, dış tasarruflara muhtaç olursunuz. Bu da sizi dış açıklara mahkum eder. Bunu teşvik paketiyle tersine çeviremezsiniz.



Stratejik yatırımlarla bazı alanlarda adeta ithal ikamesi sisteminin arzalandığı da görülüyor. Geç de olsa akla gelmesi iyi bir şey. Ama bugünkü dış ticaret, kur ve sermaye hareketleri rejimiyle bu ne derece mümkün? Gerçek bir ithal ikamesi yapabilmek için, döviz kurlarının ve gümrüklerin kontrol edilebilir olması gerekiyor. Böyle bir Türkiye’de mi yaşıyoruz? Türkiye dış ticari ilişkilerini kontrol edebilmek için öncelikle AB ile Gümrük Birliği politikasını masaya yatırmalıdır. Böyle bir siyasi irade ortada görünüyor mu?

Teşvik paketinin hedefleri arasında tarımın bulunmaması da önemli bir eksiklik. Tarımsal dış ticaretin de son 10 yılın toplu bilançosu olarak negatif bakiye verdiği, dolayısıyla ülke dış açığına olumsuz katkı yaptığı bilinirken bu konunun hiç gündeme getirilmemesi, gerçekten bir “cari açık azaltma hedefi” olup olmadığının da sorgulanmasına yol açmaktadır.

Soruyu şöyle de sorabiliriz: Tarımsal teşviklerin 2000 yılında konmuş IMF-DB kısıtlamalarını aşamadığı bir ortamda tarımsal üretim ve istihdamı nasıl arttırırsınız ve cari açığı nasıl küçültürsünüz? Bir de nicel karşılaştırma yapalım: 2006 yılının Tarım Kanunu’na göre tarıma dönük destekleme bütçesinin milli gelirin en az %1 kadar olması gerekmektedir. Oysa uygulamada bu oran ortalama %0,5 düzeyinde kalmıştır. Yani tarımın bütçeden yıllık ortalama destek alacağı yaklaşık 5 milyar lira mertebesindedir. Peki şimdiki teşvik paketinin bütçeye maliyeti nedir? 2012 için bir maliyet etkisi olmayacağı, 2013 için de yaklaşık 2 milyar lira olacağı ifade edilmiştir.¹

Peki şimdi şu soruyu sormak gerekmez mi? Bu kadar küçük bir teşvik bütçesiyle bu pakette sayılan iddialı hedeflere varmak nasıl bir iyimserliktir veya nasıl bir ham yalcılıktır?

Son olarak, 2012-2013 yıllarında durgunluğa sürüklenen bir ekonomi tablosu öne çıkarken, istihdamı daha etkin olarak teşvik etmeyen, artması beklenen işsizliğe karşı İşsizlik Sigortası Fonu’nu anlamlı biçimde devreye sokmaya yönelmeyen bir teşvik programı baştan ölü doğmuş değil midir?

(ii) Bölgeleştirme yaklaşımı bakımından:

AKP iktidarı döneminde daha önce üç teşvik paketi uygulamaya sokulmuştu. Bunlardan 2004 tarihli olanında 36 il teşvik kapsamına alınmıştı. 2006 tarihli pakette teşvik kapsamındaki il sayısı 49’a çıkarılmıştı. Her ikisinde de il ve bölge düzeyinde teşvikler ve gelişmişlik farklılıklarının azaltılması ön plandaydı. Ancak her iki uygulama da yoğun eleştirilere konu oldu ve hedeflerine varmakta başarılı olmadı.

14.07.2009 tarihli Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe sokulan teşvik programı, hem geçmişteki uygulamalara yönelik eleştirileri hem de kriz ortamında yürürlüğe giriyor olma (yani krizin tüm ülkeyi/illeri etkilediği) gerçekliğini dikkate alarak 81 ili birden kapsamaktaydı. Ama illerin tümü 4 farklı bölge ayırımı üzerinden kapsanıyordu.

2009 teşvikleri, ekonomik büyümenin ve istihdamın büyük darbe yediği bir kriz sürecinde daha ziyade zora düşen işyerlerinin istihdamı korumasına dönük olan “Kısa Çalışma Ödeneği” teşvikiyle akıllarda kaldı. Esasen sistem içinde var olan ve İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarını kullanan bu sembolik koruma düzeneği, daha önceki etkisiz düzeyinden kriz döneminin 1,5 yılı için daha anlamlı bir düzeye çıkartılarak etkili kılınabildi, sonra tekrar eski işlevsiz düzeyine döndürüldü. Bu arada, büyük işsizlik artışlarına rağmen İşsizlik Sigortası Fonu’nun daha yaygın uygulanabilir bir düzeneğe

kavuşturulmasından özenle kaçınıldı. Oysa, gelişmiş ekonomilerde bu tür fonlar, kriz dönemlerinde gerileyen üretimi, istihdamı ve talebi telafi eden bir “otomatik istikrarlandırıcı” rolünü oynadıkları için de sistem içinde tutulurlar. Türkiye’de ise bu Fon’un asli işlevi kamu finansmanına destek olmaktan ibarettir. Nitekim 2008’den itibaren bütçeye ve bölgesel yatırımlara bu Fondan takviyeler yapılmaktadır. 2012 tarihli teşvik paketinin finansmanında da gene bu Fona görev yüklenmiştir.

2012 teşvik paketi gene 81 ili kapsamakta ancak bu defa illeri 6 bölgede kümelendirmektedir. Ancak bu 6 bölgenin hangi ölçütlere göre belirlendiği konusunda açıklık bulunmamaktadır.

Birinci bölgeden altıncı bölgeye, ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek olan illerden daha düşük olan illere doğru gidilmektedir. Birinci bölgede toplanan 8 il (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli, Eskişehir, Antalya, Muğla) Türkiye sanayisinin, ihracatının, banka mevduat ve kredilerinin dörtte üçünü temsil eden iller grubudur; bu bakımdan ekonominin belkemiğidir. Peki diğer beş bölgede toplanan illeri bu birinci bölge illeri düzeyine yakınlatacak anlamlı teşvikler söz konusu mudur? Bunun olumlu bir yanıtı yoktur ve olması da zordur. Hiç teşvik verilmese dahi birinci bölgedeki illerde pazara yakınlık, daha gelişkin ulaşım ve lojistik altyapısı, daha gelişmiş insan kaynakları gibi yatırım iklimini doğrudan/dolaylı etkileyen olanaklar hazır bulunmaktadır. İkinci ve üçüncü bölgelerdeki illerin önemli bir bölümü için de bu olanakların şu veya bu ölçüde var olduğu varsayılabilir. Ancak, 4 üncü, 5 inci ve 6 ncı bölgede konumlandırılan 48 ilin önemli bir bölümünde iktisadi/beşeri altyapının yetersizlikleri olumsuz dışsalıklar olarak rol oynamaktadır.



Bununla birlikte, komşu iller arasında büyük bölgelendirme derecesi farklılıklarının varlığı, önceki teşvik paketlerinde olduğu gibi, haksız rekabetlere de kapı aralamaktadır. Örneğin, birinci bölgedeki İzmir'in hemen yanı başındaki Manisa'nın üçüncü bölgede sayılması, yatırımların Manisa'ya kaydırılmasına yol açıcı bir etkidir. Oysa, EBSO Yönetim Kurulu Başkanının² da belirttiği gibi, "2011 yılında İzmir'in işsizlik oranında %14,7 ile Türkiye birincisi olması ve İzmir'de mevcut sistemde EBSO'nun kurucusu olduğu 10 organize sanayi bölgesinin %33'ünün yatırımcı bekliyor olması, yeni yatırımların aciliyetini ve bazı düzeltici adımların atılmasını zorunlu kılmaktadır." Başka deyişle, kaynakların etkin kullanımı bakımından Manisa'da yeni kapasiteler oluşturmak için yatırım yapılmadan önce öncelikle İzmir'deki yatırım kapasitelerinin doldurulması gerekmektedir. Üstelik işsizlik yığınağı Manisa'dan ziyade İzmir'dedir. İşgücü seyyaliyeti de -barınma ve ulaşım sorunları çözülemediği sürece- sınıldığından daha düşüktür.

Kuşkusuz büyük "çıkar çatışmalı" başka komşu il örnekleri de vardır. Örneğin Adana (2. bölge)-Osmaniye (5. bölge) veya Hatay (4. bölge); Bolu (2)-Düzce(4); Ankara (1)-Aksaray (5) veya Çorum (4), Kırıkkale (4) gibi...

Kendi örgütlenme ve girişim becerileriyle öne çıkmış bir ilin kafasına bastırarak komşu illere yatırım kaydırma anlayışının, hakkaniyetli olup olmadığı bir yana ekonomik rasyonalitesinin olup olmadığı da tartışmalıdır. Gaziantep ve Denizli örnekleri ortadadır.

Komşu iller arasındaki haksız rekabete yol açılması önceki paketlerin de sorunuydu; mevcut paket bunu değiştirmiyor yeni bir boyuta taşıyor. Yeni teşvik paketinin 18 inci maddesinde "bir alt bölge desteğin-

den yararlanacak yatırımlar" başlığı altında, a) yatırımın OSB'de gerçekleştirilmesi; veya b) yatırımın, aynı sektörde faaliyet gösteren en az beş ortak yatırımcı tarafından bir entegrasyonla gerçekleştirilmesi koşullarında bir alt bölge desteğinden yararlanacağı hükme bağlanmaktadır. Bu koşullar altında yatırımcı, 6 ıncı bölgenin cazip teşviklerinden yararlanabilmek için Doğu ve Güneydoğu Anadolu'nun güvenliksiz ve altyapısı geri ortamına gitmeyi mi tercih eder, yoksa sadece OSB'ye yatırım yapma koşuluyla aynı teşviklerden 5 inci bölgedeki Osmaniye'de, Tokat'ta, Yozgat'ta, Çankırı'da, Aksaray'da, Niğde'de, Kahramanmaraş'ta, Adıyaman'da, Ordu'da, Giresun'da mı yararlanmak ister?

Bu sorunun yanıtı açıktır. Burada, farklı coğrafi bölgelerden illeri bir araya getirerek kümeleniren ilk beş yatırım bölgesinden farklı olarak 6. bölge Doğu ve Güneydoğu Anadolu illerinden oluşmaktadır;³ dolayısıyla, son teşvik paketinde de, Türkiye'nin ekonomik olarak en az gelişmiş iki coğrafi bölgesinin "düşük yatırım bölgesi" olmak kaderini değiştirecek herhangi bir unsur bulunmamaktadır.

Kıssadan hisse şudur: Doğu ve Güneydoğu illerine yatırım götürmenin birinci önceliği siyasi istikrarın sağlanması, terörün sona erdirilmesidir. Bu istikrarın sağlanması öncesinde ve sonrasında da öncülük kamu yatırımlarında olmalıdır. Öncesinde olmalıdır ki istikrara zemin hazırlasın; sonrasında sürmelidir ki özel yatırımları davet etsin. Oysa şimdiki paketin tek vasıtası özel sektör yatırımlarıdır; bunlar teşviklere duyarlı olmazsa yapılacak hiçbir şey yoktur.

Kuşkusuz 6. bölge illeri için olduğu kadar, bölgenin Güney sınırlarımıza yakın Gaziantep (3), Hatay (4), Adıyaman (5), Kahramanmaraş (5), Kilis (5) gibi illeri hatta Adana

(2), Mersin (3), Konya(2), Karaman (3), Osmaniye (5) gibi Akdeniz-Orta Anadolu illeri için de son 15 aydır öne çıkan bir başka gerçeklik vardır: Bu, Suriye'deki iç savaşta Türkiye'nin resmen taraf olması ve bu yanlış politikasını çok müdahil bir tutumla sürdürüyor olmasının getirdiği siyasi ve ekonomik olumsuzluklardır. Türkiye'nin Suriye'deki rejim muhaliflerinin açık destekçisi durumuna gelmesi, onların silahlı güçlerine sınırları içinde barınma ve lojistik destek sağlaması, nihayet ülke sınırları üzerinden Suriye'deki muhaliflere silah sevkiyatına göz yumması/teşvik etmesi, Suriye, Irak ve İran gibi dış ekonomik ilişkilerin gelişme potansiyeli taşıdığı komşularıyla ilişkilerini tahrip etmiş ve bundan öncelikle bölge illeri ağır bir darbe yemiştir. Bu illerin üretimi ve dış ticareti sekteye uğramıştır. Bölgede ciddi istihdam ve gelir kayıpları yaşanmaktadır. Türkiye'nin Suriye gibi dış ticaret fazlası verdiği bir ülkedeki pazar kayıpları, İran ve Irak'tan petrol ve gaz ithalatı sürerken ihracatın aksaması ve Suriye konusunda zıt taraflarda bulunmanın etkisiyle Rusya'nın da giderek Türk ihracat mallarına ekonomi-dışı engeller çıkarmaya başlaması gibi gelişmelerle Türkiye'nin dış ticaret açığı ve cari açığı da olumsuz etkilenmektedir.

Türkiye'nin "komşularla sıfır sorun" diye yola çıkıp komşularla tamamen sorunlu bir konjonktüre sürüklenmesi, teşvik paketleriyle kapatılamayacak hasarlara yol açmaktadır. Oysa teşvik paketlerinden daha maliyetsiz ve daha kolay yönetilebilir, daha kolay sonuç alınabilir bir alan, iyi komşuluk ilişkileriyle dış ticaret üzerinden ekonomiye destek verilmesidir. Geri kalmış bölgelere öncelik veren teşvik paketinden daha önemlisi bu bölgelerin sınırlı komşularına yönelik ticaretinin canlı tutulmasıdır. Oysa son 1,5 yıldır, Batılı egemen güçlerin çıkarları



doğrultusunda, Türkiye'nin doğu, güney ve giderek kuzey komşularıyla gerginlik yaratıcı politikaları öne çıkarması nedeniyle oluşturulan ekonomik zararlar, bölge illerimiz için teşviklerle telafi edilemeyecek boyuta ulaşmıştır.

Bölge teşvikleriyle ilgili son bir konu da, bir il teşvik edilirken, o ilin geniş toplumsal tabanı ve emekçi kesimlerinden ziyade girişimci/yatırımcı/sermayedar/işveren unsurunun hedefleniyor olmasıdır. Hatta, girişimcinin bile o ilden olması gerekli değildir, yerli veya uluslararası sermaye çevrelerinden olabilir. Emegın sahneye çıkması ise sadece istihdam bağlamındadır; istihdam da işverenlere uygulanacak teşvik ve muafiyetler üzerinden anlam taşımaktadır; yani istihdamın devreye girmesi, ücretliler üzerinden alınan sigorta ve vergiler için işverene tanınacak teşvikler çerçevesindedir. Başka deyişle, pakette işverenler üzerindeki zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi ve işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik düzenlemeler dışında bir anlayışa yer yoktur. Teşviklerin istihdam yaratması şimdiye kadarki uygulamalarda pek olumlu sonuçlar vermedi. Emegın örgütlülüğünün/sindikalaşmasının teşviki üzerinden kayıtdışılığı caydırmak ise yeterince denenmedi.

Bölgesel teşvikler şimdiye kadar sadece iller arası gelişmişlik farklılıklarını azaltmakla uğraştı ve bunda da başarılı sonuçlar alamadı. Ama daha kötüsü, il veya bölge içi gelir dağılımını düzeltmek yönünde şimdiye kadar hiçbir teşvik önlemi yürürlüğe bile sokulmadı. Uygulamaya sokulan destek araçları bunun tam tersi sonuçlar da üretti. Peki il içi, bölge içi, ülke içi gelir dağılımını düzeltme yaklaşımının hiç olmasının nedeni, sermaye perspektifinden başka bir bakış açısına sahip olmayan iktidar yapısı değil midir?

(iii) Destekleme araçları bakımından:

Teşvik sistemi tanımlanırken (BKK, madde 4), bunun, “*genel, bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik yatırımların teşviki uygulamalarından oluştuğu*” belirtilerek dört uygulama alanı tarif edilmiştir. Bu uygulamalar için ayrı ayrı sayılan ve pek çoğu tüm uygulamalara ortak olan destek kalemleri ise maddenin ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında sayılmıştır. Mükerrerlikler ayıklanarak bu fıkralarda sayılan destekler topluca yedi başlık altında gösterilebilir:

- 1) Gümrük vergisi muafiyeti (tüm uygulamalarda);
- 2) Katma Değer Vergisi (KDV) istisnası (tüm uygulamalarda; ayrıca stratejik desteklerde KDV iadesi);
- 3) Gelir vergisi stopajı desteği (6 ıncı bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için);
- 4) Sigorta primi işveren hissesi desteği (tüm uygulamalarda);
- 5) Sigorta primi desteği (6 ıncı bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için);
- 6) Yatırım yeri tahsis (bölgesel ve stratejik desteklerde);
- 7) Faiz desteği (stratejik yatırımlarda ve bölgesel desteklerde 3., 4., 5. ve 6. bölgelerdeki yatırımlar için).

Ayrıca, 4 üncü maddenin 6 ıncı fıkrasına göre de, “*üçüncü (bölgesel), dördüncü (büyük ölçekli) ve beşinci (stratejik) yatırımlar kapsamında teşvik belgesi düzenlenebilecek olan yatırımlar için talep edilmesi halinde genel teşvik uygulamaları çerçevesinde belge düzenlenebilir*” denilmektedir.

Bu tanımlar ve araçlar birlikte değerlendirildiğinde, burada sayılan

destekleme araçlarının önemli bir yenilik ihtiva etmediği hemen görülecektir.

Yedi grupta toplanan teşvik araçlarının ilk beşi vergisel niteliktedir. Bunlardan ilk ikisi gümrük vergisi muafiyeti ve KDV istisnası veya KDV iadesi teşviklerinden oluşmaktadır. Gümrük vergisi muafiyetinin AB ülkelerinden yapılan yatırım malları ithalatını ilgilendirmediği açıktır çünkü zaten gümrük vergisine tabi değildir. AB'nin serbest ticaret anlaşması yaptığı üçüncü ülkelerden yapılan ithalatı ise, Gümrük Birliği'nin zorlayıcı koşulları nedeniyle, AB'nin uyguladığı sıfır gümrük vergileri Türkiye için de geçerlidir. AB'nin üçüncü ülkelere sıfırdan farklı gümrük vergileri uyguladığı durumlarda da, Türkiye uygulanan vergi miktar veya oranlarından daha fazlasını uygulayamamaktadır. Demek ki, buradaki gümrük vergisi muafiyetinin oldukça sınırlı bir etki alanının olduğu kabul edilmelidir.

KDV istisnası (BKK, madde 10), teşvik belgeli yatırımlarda makine ve teçhizat ithal ve yerli teslimlerinde alınan KDV'yi kapsamaktadır, büyük yatırımlarda özellikle ithalde alınan KDV bakımından daha anlamlı bir teşvik sayılabilir. KDV iadesi ise, sadece, “sabit yatırım tutarı beş yüz milyon Türk Lirasının üzerindeki stratejik yatırımlar kapsamında yapılacak bina-inşaat harcamalarını” ilgilendirdiği için dar kapsamlı yani etkisi sınırlı bir teşviktir.

Üçüncü, dördüncü ve beşinci sıralarda yer alan teşvik araçları (Gelir Vergisi stopajı, sigorta primi işveren hissesi ve sigorta primi destekleri), istihdam üzerindeki vergi sigorta yükünün hafifletilmesine ilişkindir. Bunlara topluca istihdam yüklerinin azaltılması diyebiliriz. Bölgelere ve yatırım büyüklüğüne veya niteliğine göre farklılıklar taşımakla birlikte bu destekleme araçlarının şimdiye



kadarki tüm teşvik paketlerinde şu ya da bu ölçüde uygulandığını ve etkilerinin çok sınırlı kaldığını görürüz. Bu destekleme araçları, teşvik sistemimizin kanıksanmış araçları durumuna gelmişlerdir.

“Yatırım yeri tahsisi” desteğinin bölgesel destekler bakımından ne derece çekici olacağını yukarıda değerlendirdiğimiz dış ve iç siyasi istikrar koşullarından ayrı düşüneyiz. Buna karşılık görece daha gelişmiş illerde yapılacak stratejik yatırımlarda, yatırım arazilerinin sınırlılığı ve yüksek maliyeti nedeniyle, önemli bir yatırım teşvik aracı olabilir. Kuşkusuz burada da stratejik yatırımların bütün yatırımlar içinde hangi önemde yer alacağı belirleyici olacaktır. Bunun çok büyük bir pay tutmayacağı kolayca tahmin edilebilir.

“Faiz desteği” bakımından da “yatırım yeri tahsisi” desteği için yapılan değerlendirmelere gündeirebiliriz. Stratejik yatırımlarda faiz desteğinin kritik bir önemi olabilir. Ama toplam yatırım desteklerinin 2013 yılı için 2 milyar TL dolayında bir maliyeti aşmayacağı düşünüldüğünde bütün bu değerlendirmelerin biraz havanda su dövmekten öteye gitmeyeceği sonucuna da kolayca varılabilir. Üstelik bu son derece güdük bütçenin gene (sigorta prim destekleri bakımından) işçilerin işsizlik sigortası fonundan beslenmesinin hedeflenmiş olması da, istihdam teşviklerinin işçinin cebinden karşılanması gibi bir garabeti doğurmaktadır. Bu, paketin ne derece sermaye merkezli tasarlandığını gösteren bir başka kanıttır.

3- Sonuçlar

Sonuç olarak şu özet değerlendirmelere yer verilebilir:

Teşvik paketlerinin bir istikrarının olmadığı görülmektedir. Paketler çok sık yenilenmekte, araçlar oldukça sık değiştirilmektedir. Böl-

gesel-sektörel tercihlerle de çok fazla oynanmaktadır.

Teşvik araçlarının etki eşiği çok yükselmekte, yani zayıf teşviklere duyarlılıklar hızla azalmaktadır. Özellikle bazı bölgesel teşviklerde etki eşiği iyice yükseklere çıkmış hatta adeta teşviklere duyarsızlık oluşmuştur.

Sermaye üzerindeki vergi yükü esasen çok düşük olduğu için, vergisel teşviklerin etkisi zayıf kalmaktadır. Dolaysız vergiler daha anlamlı düzeylere çıkarılabilmiş ve yaygınlaştırılabilmiş olsa, çeşitli kayıtdışlıklar önlenebilmiş olsa, vergi teşviklerinin cazibesi de o ölçüde büyüyebilecektir. Bu pakette Kurumlar Vergisi üzerinden hiçbir teşvik olmaması da bu yorumu destekler niteliktedir. Demek ki, bir dolaysız vergi reformu, vergi teşviklerine duyarlılığı arttırması ölçüsünde bir dolaylı teşvik yerine de geçebilecektir. Üstelik, gelirleri artan Maliye'nin vergi-dışı teşviklere (faiz-kredi) daha fazla yer açmasına fırsat tanıyabilecektir.

İl eksenli bölgesel teşvik sistemi, bir bakıma, (Bölge) Kalkınma Ajansları üzerinden il gruplarının desteklenmesi politikalarının sonuç vermemesinin de bir ikrarı anlamına gelmektedir.

Pakette yazılı olan ve olmayan öncelikler sermaye gruplarının tercihlerini yönlendirmeye çalışırken, kalkınmada asıl hedef alınması gereken insanın ve emeğin nasıl geliştirileceği meselesi üzerinde hiç durulmamaktadır. Şu soruları sorarak bitirebiliriz:

Uzun vadede sanayiye ve üretime yapılabilecek en önemli teşvik, eğitilmiş, yüksek teknolojiye hâkim, inovasyona yatkın bir işgücü üzerinden gerçekleştirilebilir olduğuna göre, bugün her şeyin imam-hatip öğrencisi yetiştirmek üzerine kurulduğu bir Türkiye'de böyle bir

gelişmenin gerçekleşmesi gerçekten isteniyor olabilir mi?

Teşviklerin etkisinin gelir dağılımını il, bölge ve ülke düzeyinde düzeltici mi yoksa bozucu mu olacağı sorusuna yanıt aranmadan bir teşvik uygulamasına girişilebilir mi?

İşçi/emekçi sınıfın ulusal gelirden aldığı payı yükselten, ortalama gelir düzeyini ve satın alma gücünü arttıran, sendikal örgütlenmesini teşvik eden özellikleri içinde barındırmayan bir yatırım teşvik sisteminin orta/uzun vadede temel varsayımının daha da esnekleştirilmiş bir işgücü tasarımına dayalı olmadığı düşünülebilir mi?

“Yurtta barış dünyada barış” ilkesinin gereğini yerine getiremeyen bir siyasal iktidar yatırımlara en büyük kösteği oluşturmuş olmamakta mıdır?⁴

Notlar

1 Hazırlıkları kamuoyuna yansıyan Teşvik Paketi üzerine CHP Grubunun verdiği Meclis Araştırma Önergesi üzerine söz alan MHP Milletvekili Ahmet Kenan Tanrıkulu'nun 2 Mayıs 2012 tarihli Meclis konuşmasında Maliye Bakanlığı'na atfen sunduğu veriler.

2 Ender Yorgancılar, “Yeni Sistemin Değişime Açık Yaklaşımı Umut Veriyor”, İşveren, Mayıs-Haziran 2012. EBSO Başkanından şu ayrıntıyı da nakledeyim: “Bu haksız rekabeti İzmir özelinde değerlendirdiğimizde, yaklaşık 1.200 kişi istihdam eden 12 üyemizin fabrikalarını son 2 yılda Manisa'ya taşıdıklarını görmekteyiz. Ayrıca 4 firmamız da Manisa OSB'den arsa satın alarak Manisa'ya yatırım planı içerisindedir. 1 üyemiz de yeni tesis yatırımını Manisa'da gerçekleştirmiştir. Bunlar sadece tespit edebildiklerimizden bazılarıdır”.

3 Bu bölge, Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkari, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Van illeri ile Çanakkale İlinin Bozcaada ve Gökçeada İlçelerinden oluşturulmuştur.

4 Nitekim, yılbaşından geçerli olan teşviklere rağmen 6. bölge için ciddi bir yatırım başvurusu gene olmadı. Sadece en gelişmiş 8 ilin yer aldığı 1. bölge biraz hareketlendi. Genelde teşvik belgeleri ve yatırımlar geriledi.

Teşvik Paketi İşsizliğe Çare Değil!

Doç. Dr. Mehmet GÜNAL

Milliyetçi Hareket Partisi Antalya Milletvekili

Ekonomi Nereye Gidiyor?

Türkiye ekonomisi, AKP Hükümetinin ve yandaş medyanın çizdiği pembe tabloların aksine, oldukça kırılgan bir yapıya sahiptir. İstihdam yaratmayan ve vatandaşın refahına yansımayan büyüme, bozulan gelir dağılımı, sürdürülemez boyutlara ulaşan borç stoku, yüksek dış ticaret ve cari işlemler açıkları, yüksek reel faiz, gerçekçi olmayan kur politikası, ithalat bağımlısı üretim ve ihracat, giderek yabancılaştan bir finans sektörü, sıcak paraya ve dış borçlanmaya dayanan kırılgan yapı ülkemiz ekonomisinin acı gerçekleridir.

Son iki yılda açıklanan yüksek oranda büyüme ve 100 milyon doların üstündeki zengin sayısında en yüksek artış hızı sağlayan ülke olmasına rağmen, Türkiye uluslararası rakamlara göre de fakirleşmiştir. Yine Türkiye büyümeden, dolayısıyla artan refahtan memura, işçiye, köylüye pay vermediği için de yoksul sayısını en hızlı artıran ülke olmuştur.

AKP Hükümeti işsizlik oranını düşürmek için hiçbir politika üretmemiştir. Oysa yatırıma yönlendirilen teşvikler ile istihdamı artırmak ve işsizliği makul düzeylere düşürmek mümkündür. Türkiye’de istihdam yaratmayan sanal büyümeye paralel olarak, ülkemizde yoksulluk da artmaktadır. 2002’den bu yana işsizlik oranının düşürülememesinin temelinde üretim yapısındaki bozulma vardır. Eksik istihdam ve mevsimlik çalışanlar da dahil edildiğinde gerçek işsizlik oranı yüzde 20’yi aşmaktadır. Yapısal önlemler

alamayan AKP iktidarı “düşük kur yüksek faiz” politikasını çözüm olarak görmekte ve üretmeden tüketen ve borçlanarak finanse eden, dolayısıyla da cari açık sorunuyla karşı karşıya kalan ekonomideki temel sorunları görmezden gelmektedir. Aslında yanlış buradadır ve sorunun varlığını kabul etmeden çözümü mümkün değildir. Ancak, palyatif önlemlerle durumu idare eden Hükümet sorunun kronik hale gelmesine neden olmuştur.

Yeni Teşvik Paketi Ne Getiriyor? Beklenen Etkileri Yaratabilecek mi?

Bu kapsamda, 2012 yılının Nisan ayında AKP Hükümeti yeni bir teşvik paketini kamuoyuna açıklamış ve daha sonra bazı ayrıntılarını anlatmıştır. On yıllık AKP hükümetleri döneminde yatırımlara sağlanan teşviklere ilişkin mevzuatta yeni paketle birlikte dört sefer değişiklik yapılmıştır. İlk değişiklik, 2004 yılında uygulanmaya başlanan 5084 sayılı kanunla, ikinci değişiklik ise, 2006 yılında 5084 sayılı kanunda değişiklik yapan 5035 sayılı kanunla gerçekleştirilmiştir. Üçüncü değişiklik ise 2009 yılında yeniden tasarlanan teşvik sistemiyle yapılmıştır. Ekonomi Bakanlığı, 2012 yılında yeni bir teşvik sistemi tasarlayarak bu sistemi nisan ayında kamuoyuna duyurmuştur. Ayrıca, istihdam artışına ilişkin diğer bazı teşvik düzenlemeleri de yapılmış, ancak hedeflenen sonuçlara ulaşılamamıştır.

Nisan ayında açıklanan teşvik paketi ise; sanayileşme sürecini devam ettirme, bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltma, küresel ekonomide rekabet gücünü artırma ve cari açığı azaltma gibi çok iddialı ve çok farklı politika müdahaleleri gerektiren hedeflerin çözümünü

amaçlamaktadır. Bu teşvik paketinden tüm bu sorunları çözmesini beklemek saflık olacaktır. Köklü bir yapısal reform paketiyle desteklenmeyen bir teşvik sistemi başarılı olsa dahi bu başarı çok sınırlı olacaktır. Örneğin; işgücü ve beceriler, kurumsal ve fiziki altyapı gibi alanlarda reform yapmadan, bu yeni teşvik paketinin amaçlanan hedeflere ulaşması mümkün değildir.¹

Yeni teşvik paketinde öncekilerden farklı olarak bir bölgelendirme yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’nin 81 ili altı farklı bölgeye ayrılmış ve her bölge için farklı oranda destekler getirilmiştir. Türkiye ihracatının yüzde 80’i, banka kredilerinin yüzde 70’i, kayıtlı istihdamın yüzde 50’si ve nüfusunun yüzde 40’ı birinci bölgedeki illerde toplanmaktadır. Bu bölge dışındaki 73 ilimiz ve beş farklı bölgemiz ise bu göstergelerden çok küçük paylar almaktadır. Kısacası, hedeflenen amaçlar açısından bu bölge sınıflandırması gerçekçi değildir.

Ancak bu yeni teşvik paketi birinci bölgede olmayan yerleri, ekonomik gelişmişlik olarak bu bölgenin seviyesine getirebilmek için gerekli önlemleri içermemektedir. Sadece, ekonomide yaşanan zorluklara ve talep daralmasına rağmen, riskli bölgelerde yatırım yapmaya cesaret eden yatırımcılar teşvik edilmektedir. Teşvik sistemi, yatırımcının para kazanma arzusunu arttırmanın yanı sıra, yatırımcının rekabet etme, teknolojik ilerleme sağlama, dış pazarlara açılma gibi arzularını da arttırmalıdır. Bu hususları dikkate almayan teşvik sistemi uzun dönemde Türkiye’nin büyümesine katkıda bulunamaz. Sürdürülebilir bir büyümenin sağlanması için gerekli olan teknolojik ilerleme kısmen teknoloji transferi ile sağlanabilse de gelişmiş

lkelerle rekabet edebilmek için teknolojik ilerlemeyi üretebilecek bir sistem tesis edilmelidir. Bunun için de teknolojik ilerlemenin ve yeniliklerin teşvik edilmesi gerekir.

Büyüme Ne Kadar Sağlıklı? Neden İstihdam Yaratmıyor?

Büyüme oranlarının yanı sıra, büyümenin kaynağı da önemlidir. D olmakla birlikte 2012 yılının ilk yarısında sağlanan büyümenin kriz nedeniyle daralan kapasitenin yeniden genişlemesiyle mi, yoksa yeni sabit sermaye yatırımları sayesinde üretim kapasitesinin artırılmasıyla mı ortaya ıktığı önemli bir husustur. Büyümenin yeni yatırımlardan kaynaklanması durumunda bu sağlıklı bir durumdur. Sağlıklı bir büyüme için özel ve kamu sektörü yatırımlarının artması gerekir. Büyük yatırımlar olmadığına göre, klm olan kapasite kullanım oranının eski haline gelmesiyle sağlanmış olabileceği akla gelmektedir. Ancak kapasite kullanım oranlarını açıklayan Merkez Bankası'nın açıklamalarıyla imalat sanayi üretim rakamlarını açıklayan TÜİK'in açıklamaları arasındaki çelişki kafaları karıtırmaktadır. İmalat sanayiinde üretim arttığı açıklanırken, kapasite kullanım oranı yüzde 23'lk azalışla son iki yılın en d düzeyine gerilemiş bulunmaktadır. Yani büyüme oranlarına ilişkin rakamlar kafa karıtırmaktadır.

2012 için büyüme oranı yüzde 4 olarak tahmin edilmiş olup, bunun da gereklemeyeceği anlaılıncı 2013 yılı Orta Vadeli Programı ile birlikte yüzde 3.2 olarak revize edilmiştir. Bu artlar altında revize edilen yüzde 3.2 hedefinin de tutturulması zor görünmektedir. 2012 yılının ilk 3 ayında milli gelir yüzde 3.2 oranında artmıştır. İkinci çeyreğe ilişkin büyüme rakamları ise, beklentilerin epey altında, yüzde 2.9 oranında gerçekleşmiştir. Mevsim ve takvim etkisinden arındırıldığın-



da ise bir önceki çeyreğe kıyasla büyüme rakamı, daha da d, yüzde 1.8'e düşmektedir. nc çeyrekte ise yüzde 2.6 oranında büyüme beklenirken, gerçekleşme yüzde 1.6 olmuştur.

OVP ile birlikte revize edilerek yüzde 3.2'ye drlen 2012 hedefinin de bu gidile gerçekleşmesi mümkün görünmemektedir. Çünkü 2012 yılının dördüncü çeyreğinin ilk ayı olan Ekim ayında sanayi rimi yüzde 5.7 oranında klmtır. Hükümetin 2012 yılında uyguladığı politikaları sonucu iç talep daralmış, dış talepte yani ihracatta ise belli bir artış olmasına rağmen toplam talep 2011 yılının çok gerisinde kalmış ve bu nedenle 2012 yılında büyüme yavaşlamıştır. Bu şartlarda dünyadaki büyüme oranlarında da ani artışlar beklenmediğine göre, 2013 yılının büyüme hedefine ulaşmak da mümkün görünmemektedir.

İstihdam hacmini artırabilmek için reel sektörün üretimini ve ihracatını artırmak zorunludur. İstihdam ile ilişkin olarak alınan tedbirlerinin

nemli bir bölümü ilave istihdama ilişkindir. Oysa bugünkü ekonomik ortamda işveren öncelikle, çalıştırdığı işçilerin istihdamını devam ettirmeye çalışmaktadır. Bunun sağlanabilmesi için de sosyal sigorta işveren primleri ve kıdem tazminatı gibi ana yüklerin hafifletilmesini sağlamak gerekmektedir.

2001 Krizi ile %10'a ıkan işsizliğin, işçi çalıştırmanın maliyetini azaltıcı ve işçi çalıştırmayı teşvik edici köklü tedbirler uygulanmadığı için sonraki yıllarda ortalama %7'lik yüksek büyümeye rağmen drlemediği unutulmamalıdır.

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın da temel nedeni olan istihdam üzerindeki aşırı vergi ve prim yükleri, emek yoğun yatırımları da önlemektedir. Vergi, prim ve kıdem tazminatı yükünden kurtulmak isteyen firmalar daha çok sermaye yoğun yatırımlara yönelmektedir. Veya kayıt dışı istihdama yönelerek bu yüklerden kaçınmaya çalışmaktadır. Bu yneliler nedeniyle de Türkiye'nin istihdam sorunu çözülememektedir. Türkiye, % 37 civarında olan istihdam üzerindeki vergi ve prim yüklerini AB ve OECD lkeleri ortalaması olan yüzde 30'lar düzeyine indirmektedir.

Türk Halkı Giderek Yoksullaıyor!

Ülkemizde açıklanan yüksek büyüme oranlarına rağmen yoksulluk azalmamaktadır. Aslında Türkiye'de yaşanan "yoksullatırıcı büyümedir." Uygulanan yanlış ekonomi politikaları nedeniyle oluşan cari işlemler açığını kapatmak için yurtdışından borlanınca, kaynaklarımızı tasarruf fazlası olan ülkelere transfer etmek zorunda kalınmaktadır. Dolarıysıyla rakamlarda büyüme görünse de ülke olarak yoksullaıyoruz. Bu arpık, ithalata ve tüketime dayalı büyüme anlayışı yeterli istihdam artıı da sağlamamaktadır.



TÜİK rakamlarına göre; yoksulluk oranı 2007’de yüzde 20.6 iken 2008’de yüzde 16.7’ye düşmüştür. Nüfusun yüzde 17’si 2009’da yoksulluk sınırı altında iken, bu oran 2010’da yüzde 16.9, 2011’de ise yüzde 16.1 olarak hesaplanmıştır. Demek ki büyümeye rağmen yoksulluk oranı yüzde 16-17’ler civarında kalmaya devam etmektedir.

TÜİK’in son açıkladığı 2011 yıllık gelir ve yaşam koşulları anketinde de çarpıcı tespitler yer almaktadır. Ankete göre;

- Türkiye nüfusunun %35,8’i ihtiyacı olsa da yeni giysiler alamamaktadır. AVM’lerden değil, ucuzcu dükkânlardan veya pazardan alışveriş yap-salar dahi yeni giysiler alamamaktadır.
- Nüfusun %80,3’ü eskimiş ve yıpranmış mobilyalarını yenileyememekte, mecburen eski mobilyalarla yaşamaktadır.
- Nüfusun %35,4’ü sıcak bir yuva hayaliyle yaşamakta, kışın evini ısıtamamaktadır.
- Nüfusun %67,6’sı beklenmedik ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır.
- Nüfusun %60,20’si et, tavuk veya balık satın almakta güçlük çekmektedir. Bu pratik olarak temel ihtiyaçlarını karşılayamadıkları anlamına gelmektedir.
- Son olarak, nüfusun %86,5’i evden-işten uzakta bir haftalık bir tatile bile gidememektedir.

İktisadi büyümeye rağmen nüfusun eğitim düzeyi ve yaşam standartları acaba neden bu kadar düşüktür? Kişi başına gelirimizin 10 bin dolar civarında olduğu açıklanmaktadır. Fakat herkes bu gelirden faydalanamamaktadır. Türkiye’deki ekonomik ve sosyal tablo AKP Hükümetinin bizi on yılda getirdiği

durumu gözler önüne sermektedir. Eğer iktisadi büyümeye rağmen hala nüfusun %42’si ilköğretim seviyesinin üzerinde eğitim alamıyorsa, %40’ının çatısı akıyor ve ısınma sorunu varsa, %60’ı iyi beslenemiyorsa, %80’i eskiyen mobilyalarını yenileyemiyorsa AKP Hükümetinin ülkemiz ekonomisini getirdiği durum konusunda çok fazla bir şey söylemeye gerek yoktur. Sanal büyüme istihdam yaratmamakta, işsizlik sorunu çözümsüz kalmakta, gelir dağılımı düzelmemekte ve halkımız giderek yoksullaşmaktadır.

İnsanı dışlayan, aşırı kar hırsı ile hareket eden vahşi kapitalizmin neden olduğu denetimsizlik ve düzenleme eksikliği dünyayı ekonomik krize sokmuştur. İnsan odaklı, sosyal boyutu olan bir ekonomik sistem tesis edilmelidir.

Yatırım, Üretim ve İhracat Seferberliği Başlatılmalıdır!

AKP Hükümeti uyarılarımızı dikkate almalı ve bir an önce yapısal önlemleri alarak, üretim ve yatırım seferberliği başlatmalı ve ithalata bağımlılığı azaltarak, ihracatı artırmak üzere serbest kur rejiminden kontrollü dalgalı kur rejimine geçmeli ve Türkiye’nin rekabet gücünü artırmalıdır. Böylece istihdamı artırmak ve toplumun tüm kesimlerinin refah seviyesini artırarak gelir dağılımındaki adaletsizliği gidermek mümkün olabilecektir. Bunları başarırsak, güçlü bir ekonomi oluruz ve paramızın değeri ve itibarı artar.

Yoksa, “aşırı değerlenmiş TL’nin milliyetçilik olduğunu” sanan ve sıcak paranın esiri olmuş bir Başbakanın ve kafa karışıklığı içinde ne yaptığının farkında olmayan ve birbirini suçlayarak başarısızlığın yükünü başkalarına atmaya çalışan ekonomiyle ilgili bakanların elinde, üretmeden tüketen ve açıklarını borçlanarak kapatan, dolayısıyla dış ticaret ve cari işlemler açığı rekor

düzeyle ulaşan bir ekonomiden kurtulamayız. Başbakan Erdoğan’ın bir an önce yapması gereken, pembe tablolar çizmeyi ve göz boyamayı bırakıp, yatırım, üretim, ihracat ve istihdamı içine alan bir seferberlik başlatmasıdır! Aksi takdirde bir süre sonra Türkiye’nin de Yunanistan ve İtalya gibi daha büyük sorunlarla karşı karşıya kalması kaçınılmaz hâle gelecektir.

Kısacası, Türkiye’yi önce içinde bulunduğu bu ekonomik sıkıcağın çıkarmak, sonra ekonomiyi modern ülkelerin ekonomileri gibi güvenli bir ekonomi haline getirmek, sonra da gelişmelerin geniş toplum kesimlerine adaletli bir biçimde yansıtılması sağlamak için; ithalata ve tüketime dayalı, borçla ve cari açıkla finanse edilen bir ekonomiden kurtulup üreten, istihdam yaratan ve ihraç eden bir ekonomiye geçiş yapmamız, bunun için de kaynaklarımızı etkin bir şekilde kullanarak milli bir iktisat politikası uygulamamız gerekmektedir.

Atatürk’ün 1923 İzmir İktisat Kongresi’nde yaptığı gibi tüm toplumsal kesimleri bir araya getirerek milli bir ekonomi hamlesine başlarsak, gelişmiş ülkelerle aramızdaki mesafeyi kapatarak Cumhuriyet’in 100. yılı olan 2023 yılında ekonomik ve siyasi olarak bölgemizde güçlü ve lider bir ülke haline gelmemiz mümkündür. Mesele, bu durumun farkında olan ve pozisyonunu bu hedef istikametinde belirleyen milli bir yönetim anlayışının başa geçirilmesi, Türk milletinin muazzam kaynak ve potansiyelinin bu uğurda seferber edilmesidir. Türk Milletinin bu önemli dönüm noktasında yine tarihi gücüne kavuşacağına ve lider ülke olacağına inancım tamdır.

Notlar

1. Ozan Acar ve Esen Çağlar, *Yeni teşvik Paketi Üzerine Bir Değerlendirme*, TEPAV Nisan 2012.



Kamu İşçileri

Dr. Naci ÖNSAL

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

60

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, 1989 yılından itibaren TÜRK-İŞ ile Hükümet ve Kamu İşveren Sendikaları arasında imzalanan “Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşması protokolü” ile belirlenen ilkeler esas alınarak işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında bağtlanır.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşması protokolü, yaptırımı olan bir hukuk belgesi olmamakla birlikte (iyi niyet sözleşmesi) bu protokole uyulur. Kamu kesiminde örgütlü üyesi bulunan diğer işçi konfederasyonları da TÜRK-İŞ’in imzaladığı protokolü ayrıca aynen imzalarlar.

2013 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin yeniden bağtlanacağı yıldır. Kamu kesiminde işçi sayısı azaldığı için kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin eskiden olduğu kadar önemli olmadığını düşünenler yanılırlar. Zira bu anlaşma yıl içinde bağtlanacak özel kesim ve yerel yönetim toplu iş sözleşmeleri

için de ölçü oluşturduğu gibi kamu kesiminde işçiler dışında çalışanların ücretlendirilmelerinde de ölçü oluşturur.

Yetki alan işçi sendikaları, kamu işveren sendikaları ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamışlardır. Özellikle Mart ayından sonra görüşmeler yoğunlaşacak, bir noktaya gelince de TÜRK-İŞ bünyesinde oluşturulan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu devreye girecektir. Gelişmeleri büyük ölçüde kamu işçilerinin beklentileri belirleyecektir. Bu yazıda özetle kamu işçileri ile ilgili saptamalar yaparak, sorunları (sorunların bir kısmı tüm işçilere aittir) özetlemeye çalışacağım.

1- Özelleştirme, işyerlerinin kapatılması, emekli olup ayrılanlar yerini doldurmayan istihdam, işlerin “hizmet alımı” adı altında alt işverenlere (taşeronlara-yüklenicilere) verilmesi gibi nedenlerle kamu kesiminde çalışan işçi sayısı hızla düşmüştür. Bugün kamu kesiminde çalışan işçi sayısı 200 binin (yerel yönetimler hariç) altındadır.

2- Emeklilik hakkını kazanan işçilerin ayrılmaları (doğal

olarak kıdemleri nedeniyle bunların ücretleri görece yüksektir.), yeni işe alınan işçilerin ücretlerinin düşük olması nedeniyle kamu işçilerinin ortalama ücretlerinin; uygulamalar nedeniyle özellikle ücret gelirlerinin düşmesi beklenir. Bu sonuçtan uzak olan ilgili kuruluşların verileri inandırıcı değildir.

3- Geçici personel, sözleşmeli personel istihdamı bu istihdam türlerinin gerekçesini-amacını zorlayacak sayılara ulaşmıştır. Geçici personel sayısı 20 bini, sözleşmeli personel sayısı 170 bini aşmıştır. Alt işverenlerin (taşeronların-yüklenicilerin) çalıştırdığı işçi sayısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 550 binin üzerindedir.

4- Arızı istihdam türlerinin amacı dışında bu kadar yoğun kullanılması kamu kesimine yakışmamaktadır. Kamu, yaptıkları ve yapmadıklarıyla örnek olmak konumundadır. Bu nedenle geçici personel, sözleşmeli personel ve alt işveren (ta-



şeron-yüklenici) işçilerinin “kamu işçisi” statüsüne geçirilmeleri gerekmektedir.

- 5- Özellikle alt işveren (taşeron-yüklenici) işçilerinin kamu işçisi statüsüne geçirilmesi devlet eliyle zenginleştirildiği düşünülen alt işverenler (taşeronlar-yükleniciler) ile ilgili olumsuz söylentilerin gündemden kalkması ve kamu vicdanının rahatlaması adına da önemlidir.
- 6- Alt işveren (taşeron-yüklenici) işçilerinin ezici çoğunluğu asgari ücretle çalıştırılmakta, işçilerin bankaya yatırılan ücretlerinin bir kısmının çeşitli yollarla işçilerden geri alındığı iddia ve şikayetleri olmaktadır. Tartışılması gereken bir husus da hizmet alımı uygulamalarının kamuya tasarruf sağlayıp sağlamadığıdır.
- 7- Geçici personel ve sözleşmeli personel Anayasanın “diğer kamu görevlileri” olarak tanımladığı çalışanlardır. “Asıl kamu görevlileri” memurlardır. Memurlar, devletin asli ve sürekli işlerini genel idare esaslarına göre yerine getiren görevlilerdir. Eğitim ve sağlık gibi temel kamu görevlerinin özel sektör ile paylaşıldığı ülkemizde “devletin asli ve sürekli hizmetleri” kavramının yeniden gözden geçirilmesi gerekir. Kamu erkini kullanmayan kamu görevlilerinin işçi oldukları kabul edilmelidir. Bu gruptaki çalışanların büyük bir bölümü zaten sosyolojik açıdan da işçidirler.
- 8- Bütün işçiler gibi kamu işçileri de gelir vergilerini her ayın sonunda bordro üzerinden ödemektedirler. Gelirle-

rinin tamamı vergi matrahına girmektedir. Memurlarda ise ödemelerin bir kısmı net olarak düzenlenmekte ve gelir vergisine konu olmamaktadır (memurlarda brüt gelirin vergiye esas miktarı yüzde 15'e kadar düşebilmektedir). Gelir vergisini yıllık beyanname ile ödeyenler ise, ödemeleri gereken vergiyi bir yıl süre ile kullanmak gibi bir avantaja sahiptirler.

- 9- Gelir vergisi oranlarının uygulanacağı dilimler düşük tutulduğu için (10.700 TL'ye kadar yüzde 15; 10.700-26.000 TL arası için yüzde 20) işçiler ikinci ve üçüncü dilimlere girdiklerinde net ücretlerinde düşmeler yaşanmakta, ücretlerine toplu iş sözleşmesi zamları uygulandığı (ve ücret zammı oranları küçük olduğu için) aylarda bile net ücretlerinde olan düşüşü anlamakta ve kabul etmekte zorlanmaktadır. Vergideki bu adaletsizlik yıllardır devam etmekte bilinmekte ancak düzeltilmemektedir.
- 10- Kamu işçileri son dört dönem toplu iş sözleşmelerinde (2005-2012) aldıkları zamlar ile enflasyonun ücretlerinde yarattığı aşınmaya karşı korunmuşlar, ücret zamları dönem dönem (altı aylık dönemler) enflasyonun altında kaldığı için de enflasyon farkı almışlardır. Yani ücretleri reel olarak artırılamamıştır. Ayrıca işçiler enflasyon verilerinin gerçeği yansıtmadığı konusunda görüş sahibidirler. Endeksler, sadece işçileri kapsamadığı için de haklıdır.
- 11- 2005-2012 döneminde yurtiçi gayrisafi hasıla devamlı artmasına karşın kamu işçi-

leri, bu artıştan pay alamamışlardır. Bunun bilincindedirler, kendilerini alacaklı görmektedirler.

- 12- İşçi memur ücretleri arasındaki fark giderek işçiler aleyhine açılmaktadır. İşçilerin büyük bölümü asgari ücret ile işe başlatılırken, en düşük devlet memuru 1.894 TL ücretle işe başlamaktadır. Düşük ücretli kıdemli işçiler memurları örnek alarak ücretlerinin yükseltilmesini (iyileştirme) beklemektedirler.
- 13- Sosyal güvenlik sigorta primine esas tavan üzerinden prim ödeyen işçilerin 2008 yılından itibaren tavanı aşan gelirleri üzerinden de (takip eden ayda) prim kesilmeye başlanılmıştır. Bu uygulama işçilerin net gelirlerinde düşmeye neden olmuş ve telafi edilememiştir.
- 14- Kamu işçilerine yılda iki kez (yeraltı çalışmalarında üç kez) ödenen ilave tediyeleden, 2008 yılından itibaren sosyal güvenlik primi kesilmeye başlanılmıştır. Bu uygulama işçilerin net gelirlerinde düşmeye neden olmuş ve telafi edilememiştir.
- 15- Özelleştirme kapsamına alınan ya da kapatılma kararı alınan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler büyük bir moral bozukluğu içindedirler. Yarın endişesi içindeki bu işçilerin ruh sağlıkları bozulduğu gibi verimlilikleri de düşmektedir.

Bu sorunlar çözümsüz değildir. Çözüm, iyi niyetle ve samimiyetle yaklaşım ve çözmek için irade gerektirir. “Kaynak var mı” diyeceklerle cevapım; sağlanacak tasarruf, artacak verimlilik, yükselecek tüketim yeteneği ve devlete karşı duyulacak güvendir.

Aile Bireylerine Sigortalılıkları Nedeniyle Tahakkuk Ettirilen Tedavi Borçları Silindi

Sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinden, kendi adına bağımsız çalışması nedeniyle zorunlu sigortalı sayılanlar ile isteğe bağlı sigortaya devam edenler Genel Sağlık Sigortası uyarınca sağlık yardımlarından kendi sigortalılıklarına tabi olarak yararlanmaları gerekiyor.

Bu durumda olan aile bireylerinin kendi sigortalılıklarına tabi olarak sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için altmış günden fazla

kuruma prim ve prime ilişkin borçlarının bulunmaması gerekli.

Prim borcunun bulunması nedeniyle sağlık yardımlarından yararlanmamaları gerekirken sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu aile bireyi olarak sağlık yardımlarından yararlandıkları Kurum tarafından tespit edilenlerden, yapılan tedavilerin bedelleri geri istenmekteydi.

Yapılan düzenlemeyle 31 Aralık

2012 tarihine kadar kendi sigortalılıkları nedeniyle sağlık yardımlarından yararlanmamaları gerekirken, sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu aile bireyi olarak sağlık hizmetlerinden yararlandıkları Kurum tarafından tespit edilenlere tahakkuk eden borçlar silinecek.

Kurum tarafından tebliğ edilen borcunu yargıya götürmüş olanların ise dava haklarından vazgeçmeleri halinde bu haktan yararlanacak.

İmplantların Bedeli Kısmen Ödenecek

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan Sağlık Uygulama Tebliğinde, Sağlık Kurulu Raporu ile gerekli görülmesi halinde, kemik içi implant bedelinin kısmen karşılanacağı belirtildi. Buna göre;

Üst çeneye yapılan darbe, kist ve tümörlere bağlı olarak gelişen, alt ve üst çene kemiğindeki aşırı doku kaybının olduğu vakalarda, alt ve üst çenede tek taraflı serbest sonlu dişsizlik vakalarında, doğumsal diş eksikliği vakalarında, dudak damak yarığı ve bunlar gibi doğumsal anomalilere bağlı, diş ve ilgili kemik doku yapısında bozukluk olduğu vakalarda, hastaların bilinen rutin protez diş tedavi yöntemleri ile tedavi edilemeyeceği, implant uygulamasının zorunlu olduğu, üniversite diş hekimliği fakültelerinden cerrahi, protez ve periodontoloji anabilim dallarından en az birer öğretim üyesinin katılımlarıyla oluşacak sağlık kurulu ile karara bağlan-

ması ve kararı destekleyen radyografik tetkiklerin sağlık kurulu raporu ekinde yer alması, kaç adet implant uygulanacağını belirtmesi koşulu ile, her bir çene için en fazla 4 adet “kemik içi implant uygulamasının” bedeli Kurum tarafından karşılanacak.

Sağlık Uygulama Tebliğine göre Kurum her implant için 90 lira ödeyecek. Sağlık hizmeti sunucuları her bir implant uygulaması için yaklaşık 800 ila 1000 dolar ücret aldıkları göz önüne alındığında Kurumun kısmen de olsa implant bedelini karşıladığını söylemek olanaksız.



Sosyal Güvenlik Destek Prim Borçları Yapılandırılıyor

İşçi, memur ve bağımsız olarak çalışmaktayken yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı bağlatıp kendi adına bağımsız olarak çalışmaya devam edenlerin sosyal güvenlik destek primi ödemeleri zorunlu.

Ancak emekliye ayrılp ya da malul kalıp aylıkları bağlandıktan sonra, kendi adlarına bağımsız olarak çalışanlardan Kuruma çalıştıklarını bildirmeyenlerin aylıklarından kesilmesi gereken sosyal güvenlik destek primleri kesilmemiş borç olarak birikmişti.

Gerek Kurum tarafından çalıştıkları tespit edilenler, gerekse gecikmeli olarak çalıştıklarını Kuruma bildirenler adına tahakkuk eden sosyal güvenlik destek primi borçları, 31.05.2013 tarihine kadar Kuruma başvurulması halinde yeniden yapılandırılacak.

Kuruma sosyal güvenlik destek primi borcu olanların bu borçlarını yapılandırıp gecikme zammı ve gecikme faizi ödemedi; 2005 yılı Ocak ayma kadar olan borçlarını



tüketici ve üretici fiyat endekslerindeki aylık değişim oranlarına, 2005 Ocak ayından sonraki borçlarını ise üretici fiyat endeksleri aylık değişim oranlarına göre hesaplanacak tutar üzerinden taksitler halinde ödeyebilmeleri için en geç 31.05.2013 tarihine kadar örneği Kurumca hazırlanan talep formlarını doldurup başvurmaları gerekli.

1.10.2008 tarihinden önceki aylara ilişkin sosyal güvenlik destek

prim borçları için Kurumun herhangi bir ünitesine doğrudan veya posta yolu ile 1.10.2008 den sonraki aylara ilişkin sosyal güvenlik destek primi borçları için borcu takip eden Kurum ünitelerine, 1.10.2008 tarihinden sonraki aylara ilişkin sosyal güvenlik destek primi borcu olan memur emeklileri ile malullük aylığı alanların ise, Kurumun Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kamu Görevlileri Emeklilik Daire Başkanlığına başvurmaları gerekli.

Liseyi Bitiren Çocuklar 120 Gün Daha Sağlık Yardımı Alacak

Yapılan düzenlemeyle Haziran 2013 tarihinden itibaren listeyi bitiren kız veya erkek çocuklar, 20 yaşlarını doldurmamış olmaları koşulu ile 120 gün süre ile daha ücretsiz sağlık yardımlarından yararlanma hakları devam edecek.

Erkek çocuklar ile ebeveyn Genel Sağlık Sigortasından 1.10.2008 tarihinden sonra yararlanmaya başlayan kız çocukları, liseyi bitirdikleri tarihten itibaren zorunlu olarak Genel Sağlık Sigortalısı kabul edildiklerinden otuz gün içinde gelir testi yaptırıp Genel Sağlık Sigortası primi ödemeleri gerekiyordu.

Bu uygulama geriye doğru çıkan prim borçları nedeniyle çok sayıda aileyi mağdur etmişti. Düzenleme liseyi bitiren çocukların üniversiteye başlayacakları tarihe kadar sağlık yardımlarından yararlanma haklarının devam etmesine olanak sağladı.

Bu durumdaki çocukların üniversiteye kayıtlarını yaptırdıktan sonra da sağlık yardımları devam edeceğinden, çocuklara öğrencilik sürelerince kesintisiz sağlık yardımlarından yararlanma olanağı sağlanmış oldu.



Kayıt Dışı İstihdam

Namık TAN

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

Çalışma hayatının ve sosyal güvenlik sisteminin en temel sorunu olan kayıt dışı istihdama yönelik yapılan çalışmalara ve denetimlere rağmen, AB ülkelerinin çok üzerinde bir kayıt dışı istihdam oranı bulunmaktadır.

Kayıt dışından şikayet etmeyen hiç bir kurum yoktur. Peki, bu tablo nasıl oluşmuştur? Bu konudaki açıklamalar ve değerlendirmeler inandırıcı olmadığı gibi, “yeter ki istihdam olsun” anlayışı da değişmediği sürece, kuralsız çalıştırmanın ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi oldukça zordur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işverenlerin ve işçilerin bilinçlendirilmesine yönelik olarak, KADIM Projesini büyük hedeflerle başlatmasına rağmen, geçen sürede beklenen sonuçlar alınamamıştır. Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu istihdama ilişkin bir değerlendirmesinde; “kayıt dışı istihdamın üzerine gidilmesi durumunda bir anda 200 bin işçinin işini kaybetmesi gibi bir risk bulunduğunu ve hiç kimsenin bu riski kolay kolay göze alamayacağını” söylemiştir. Bu tür tespitlerin bile, kayıt dışı ile mücadelenin zorluğunu ortaya koymaktadır.

İş hukukuna ve istihdama yönelenlerin kararlı olması, bu tür ça-

lıştırmaların yaptırımının caydırıcı nitelikte olması gerekir. Kayıt dışı ile mücadelede kararlı bir politika oluşturulmalı ve bu sorunun bireyleri ve devleti çok boyutlu ilgilendirdiği gerçeği kapsamlı bir şekilde değerlendirilmelidir.

SGK'nın yapmış olduğu hesaplamalarda, her bir puanlık kayıt dışılığı prim karşılığı 650 milyon liraya varmaktadır. Yani 10 puanlık bir kayıt dışılığında meydana gelen azalış ülke ekonomisine 6,5 milyar TL katkı sağlamaktadır.

Bir diğer istikrarsızlık ise, kanunlarda sıkça yapılan değişikliklerdir. Özellikle, iş hukukunda istihdamı artırma adına, esnek çalışma biçimlerine ağırlık verilen bir süreci yaşıyoruz. Taşeron çalıştıran işyerlerinde temel haklar korunamamakta,



nildiğinde, iş güvencesi ve sosyal güvenlik haklarına erişim ile ilgili değişikliklerin getirilmesi gerekir. Bu yönde kalıcı bir öneri yoktur. İş ve sosyal güvenlik hakları bakımından çalışma koşulları, ücret, iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakları yönünden korumasız bir istihdam alanının genişletilmesi istenmektedir. Esnek istihdam; ücretleri düşüren ve sosyal güvenlik haklarına erişmeyi zorlaştıran bir çalışma biçimidir. Ülkeyi yönetenlerin bu gerçeği görmesi ve kural dışı çalıştırmanın iş ve sosyal güvenlik haklarında öngördüğü kayıpların temel haklara erişilmesini zorlaştırdığından, gerekli olan değişikliklere gitmesi gerekmektedir.

İstihdamın artırılması bir yana, bir yıl içerisinde işini kaybedenlerin sayısının yüksekliği, esnek istihdamın ve taşeron sisteminin risklerini ortaya koymaktadır. Son üç yıl içerisinde işsizlik ödeneği almak için müracaat edenlerin sayısı 1.5 milyon aşmıştır. Bu sonuç bile bize, iş güvencesinin koruyucu ayaklarının yetersiz kaldığı ve temel haklarımızın tehlikede olduğu gerçeği ile karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir.

2004 yılından itibaren bölgeler arası dengenin sağlanması ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi amacıyla

bir dizi prim teşvikleri uygulanmaktadır. Söz konusu teşviklerin sonuçları ve sigortalı sayısına katkısı incelendiğinde, teşvikler ile istihdamda beklenen artışların yaşanmadığı görülmüştür. Bunun nedeni, kayıt dışı istihdamın avantajlarının daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla öncelikle, kayıt dışı ile mücadelede kalıcı ve sonuç alıcı planlamaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

Özellikle, çalıştırma ve çalışma kültürünün değişmesi ve ulusal ve evrensel normların uygulanması gerekmektedir. Anayasanın 90. maddesindeki, uluslararası sözleşmelerin iç hukukun üzerinde olduğu gerçeği uygulamada görmezlikten gelinmektedir. Yargı ve bilimsel çevrelerinin çalışanların haklarını teslim etmediği ve desteklemediği sürece, işverenlerin keyfi uygulamalarını engellemek mümkün değildir. Yargının evrensel hakları temel alması gerekmektedir.

Devletin düzenleyici rolünün işveren ağırlıklı olması ve ekonomik yönden korumasız durumda olan bağımlı çalışanları yeterince korumaması, sosyal devlet uygulamalarını da riske etmektedir. Kayıtlı ve düzenli çalışanların sendikal örgütlenmesinde yaşanan zorluklar ve üye olma hakkını kullananların işten çıkarılmaya kadar varan baskılar ile karşılaşması, endüstri ilişkileri sisteminin içinde bulunduğu durumu ve kırılgan yapıyı göstermektedir. Küresel sistemin getirdiği istihdam biçimleri ve uygulamalar değiştirilmediği sürece, işverenlerin emeği sömürmesi ve örgütsüz çalıştırması giderek yaygınlık kazanacaktır.

Bu sistem içerisinde sosyal barış ve sosyal devlet anlayışı büyük bir risk altında kalmaktadır. İstihdam güvencesi, işsizlik sigortası ve sosyal güvenlik hakları yeniden değerlendirilmeli ve ekonomik yönden zayıf olan kesimlerin korunmasına yönelik değişikliklere gidilmelidir.

iş kazaları sıkça yaşanmaktadır. Bu durumun önüne geçmek için insan sağlığını önemsemeyen istihdam biçimi olan esnek çalıştırmaya sınırlandırılmalı, asıl iş hiçbir şekilde taşeronla verilmemelidir.

İstihdama yönelik yapılan toplantılarda, işveren kesimi ile kamu temsilcileri ağırlıklı olarak, yatırımların ve istihdamın teşvik edilmesini, işgücü maliyetlerinin düşürülmesini ve işverenlere yönelik teşviklerin desteklenmesini gündeme getirmektedirler. Ulusal istihdam stratejisinin temelini oluşturan bu tür hedefler ile kayıt dışı ile mücadele etmek bir yana, kayıtlı istihdamın bile esnekleştirilmesi öngörülmektedir. Uzaktan çalışma, evden çalışma ve tele çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinin gündemde olduğu ve sendikaların karşı çıktığı bir süreç yaşanmaktadır.

Güvenceli esnekliğin gündeme getirilmesi, slogan olarak kulağa hoş gelebilir. Güvenceler sıralansın de-

**SGK'nın
yapmış olduğu
hesaplamalarda,
her bir puanlık
kayıt dışılığın prim
karşılığı 650 milyon
liraya varmaktadır.
Yani 10 puanlık bir
kayıt dışılığında
meydana gelen azalış
ülke ekonomisine
6,5 milyar TL katkı
sağlamaktadır.**

ILO Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti

ILO Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü Susanna Hoffman ve ILO Türkiye Temsilcisi Ümit Deniz Efendioğlu, TÜRK-İŞ'i ziyaret ederek Genel Başkan Mustafa Kumlu ile bir görüşme gerçekleştirdi. Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, çalışma hayatındaki gelişmeler ve ILO gündemi ile ilgili konuların ele alındığı görüşmelerde, Bölge Direktörü Hoffman, 2013 yılı Nisan ayı içerisinde Norveç'in başkenti Oslo'da yapılacak ILO Avrupa Bölge Konferansı hakkında bilgi verdi.



66

AHIK Genel Kurulu Yapıldı

Azerbaycan İşçi Sendikaları Konfederasyonu-AHIK 5-6 Şubat 2013 tarihlerinde 4. Genel Kurulunu gerçekleştirdi. AHIK'in kuruluşunun 20. Yılına denk gelmesi nedeniyle çeşitli etkinliklerin de düzenlendiği Genel Kurula TÜRK-İŞ'i temsilen Genel Sekreter Pevrul Kavlak katıldı. Kavlak, Genel Kurula hitaben yaptığı konuşmada, Azerbaycan ekonomisinin ve demokrasisinin hızlı yükselişine ve AHIK'in katkılarına değindi. İşçi hareketinin en önemli değerlerinden birisinin birlik ve beraberlik olduğunu ifade eden Kavlak, AHIK'in 20 yıl içerisinde gerek Azerbaycan işçisine gerekse dünya işçi dayanışmasına sunduğu hizmetleri anlatarak, AHIK Genel Başkanı Settar Mehbaliyev'e katkılarından dolayı teşekkür etti. Kavlak konuşmasını, Türk işçisinin her zaman Azerbaycan işçisinin yanında olacağını ifade ederek bitirdi.



Uluslararası Sendikal Hareket, Hak-İş'i Uyardı!

Küresel Sendikalar Konseyi, 26 Ocak 2013 tarihinde çok önemli bir bildiri yayımlayarak Hak-İş'i sert bir şekilde uyardı. Hak-İş'in işverenlerin baskısı ve sponsorluğu ile sendika değiştirmeye zorlanan işçileri üye kabul ettiği, bu durumun işçi hak ve özgürlüklerinin temsilcisi olma noktasında, Hak-İş'in kredi ve itibarını ciddi bir şekilde zedelediği vurgulandı.

Ayrıca, 18 Ocak'ta Uluslararası Sendika Federasyonlarına gönderdiği yazıda, TÜRK-İŞ üyesi ve diğer sendikalar hakkındaki iddialarının dikkate alınması konusunda Hak-İş'in itibarının zedelediği ifade edildi.

Küresel Sendikalar Konseyi, Hak-İş ile ilişkide olan örgütlerin itibarını korumak ve daha da önemlisi bu olayların olası etkilerinden Türkiye'deki tüm sendikaları korumak için acil müdahale edilmesi ve harekete geçilmesi gerektiğini vurguladı.

CGIL TÜRK-İŞ'i Ziyaret Etti

2.739.909 aktif ve 2.994.946 emekli olmak üzere toplam 5.734.855 üyesi ile İtalya'nın en büyük konfederasyonu olan CGIL, Genel Sekreter Susan Lina Camusso başkanlığında 10 kişilik bir heyetle, 19 Kasım 2012 tarihinde TÜRK-İŞ'i ziyaret etti.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Genel Sekreter Pevrul Kavlak ile görüşen heyet, yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, toplu sözleşmeler, örgütlenme ve mevcut ekonomik gelişmeler hakkında bilgi aldı. CGIL Genel Sekreteri Camousso, TÜRK-İŞ ile ikili ilişkileri daha da yoğunlaştırmak istediklerini belirterek her türlü işbirliğine hazır olduklarını vurguladı.



ETUC'a Yeni Logo

28 Ocak 2013 tarihinde Madrid'de gerçekleştirilen üst düzey konferans vesilesiyle 40. yılını kutlayan ve Avrupa düzeyinde çalışanları temsil eden tek örgüt olan ETUC, 7 Şubat 1973 tarihinde kuruldu. Madrid'de gerçekleştirilen konferans gündemi çerçevesinde, bir aktör olarak sendikal hareketin Avrupa'nın inşasındaki rolü değerlendirildi. Sendikacıların ve Avrupa düzeyinde kurumların temsilcilerinin katıldığı konferansta, Avrupa'nın geleceği, Sosyal Avrupa'nın öncelikleri, vatandaşların, çalışanların ve sendikaların ekonomik ve parasal birlik içerisindeki rolü, ekonomik yönetimde nelerin değişmesi gerektiği gibi konular tartışıldı. ETUC, "Geçmişi kutlayalım geleceğe bakalım" başlıklı basın bildirisinde, şu an Avrupa'da 26 milyon işsiz olduğunu, işgücü piyasalarının çok daha güvencesiz hale geldiğini, uygulanan politikaların Sosyal Avrupa ile bağdaşmadığını ifade etti ve Avrupa'nın güçlü, sosyal bir proje üzerine inşa edilmesi gerektiğini vurguladı.

ETUC, Madrid'de gerçekleştirdiği konferans dahilinde 1973'den bu yana dördüncü logosunu da belirledi.



ETUC'tan Kriz Alarmı

67

ETUC, 9 Ocak 2013 günü yayınladığı bildiri ile Avrupa liderlerini, "İstihdam ve Avrupa'da sosyal durum" konulu ve 8 Ocak 2013 tarihli Komisyon raporuna daha fazla önem vermeye çağırdı. Bildiride; bu belgenin, işsizlik, kötüleşen sosyal durum ve satın alma gücü ve artan yoksullukla ilgili umutsuz beklentileri onayladığı belirtildi. ETUC'un bu bataklıktan kurtulmak için acil önlemler alınması gerektiğine inandığı ifade edildi.

Genel Sekreter Segol, konuyla ilgili olarak, 2013 yılının zor bir yıl olacağını, Avrupa'nın krize saplandığını, işsizliğin rekor düzeylere ulaştığını söyledi. İşsiz sayısının 26 milyona ulaştığını, öncelikli olarak, işsizlik, güvencesizlik ve eşitsizlikle mücadeleye yoğunlaşmak gerektiğini, artık umutların teorik bir şekilde ekonomik iyileşmeye bağlanamayacağını belirtti.

Bildiride ayrıca, gençlere bazı garantiler, eşitsizliği azaltmada asgari ücretin rolünün değerlendirilmesi gibi pozitif önerilerin de yer aldığı ifade edildi. Ancak buna rağmen, sosyal yatırımlarla ilgili önlemlerin verilen sözlerin ötesine gitmediği vurgulandı.

İşler'2013

Enis BAĞDADIÖĞLU

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
enisbagdadioglu@gmail.com

Dünya Bankası'nın 2013 Dünya Kalkınma Raporu'nun Türkiye tanıtımı, geçtiğimiz ayın sonunda Ankara ve İstanbul'da düzenlenen toplantılarda yapıldı. Raporun bu yıl ki konusu "İşler"¹ oldu. Dünya Bankası'nın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte düzenlediği toplantıda, işçi kesimine de görüş ve düşüncelerini açıklama fırsatı tanındı.

Bilindiği üzere, "Daha Adil ve Daha Sürdürülebilir Bir Dünya Ekonomisi İnşası İçin" bir araya gelen küresel sendikalar, dünyanın önde gelen ülke liderlerine ve G20 grubundaki diğer ülkelere çağrıda bulunurken, Dünya Bankası'nın da aralarında bulunduğu uluslararası ekonomik ve sosyal kurumların yeniden yapılandırılmasını ve "etkin ve sorumluluk sahibi küresel ekonomi yönetimi oluşturulması" hususuna vurgu yapmıştı. TÜRK-İŞ'in de çalışmalarına katıldığı ve katkı verdiği küresel sendikaların deklarasyonunda;² "Hükümetler, sosyal taraflarla ve ILO gibi uluslararası kuruluşların katkısı ile yeni bir ekonomik dünya düzeni oluşturmalıdır" çağrısında bulunulmuş, "önce insanı temel alan bir politikaya yönelme gereğine" işaret edilmiştir.

"İşler" temalı 2013 Dünya Kalkınma Raporu'nda yer alan; insana yakışır iş, yoksulluğun önlenmesi, hukukun üstünlüğü, insan onuru, uluslararası insan hakları, işgücü standartları, özgürlük, eşitlik, güvenlik, sosyal koruma, insancıl çalışma koşulları ve benzeri ifadeler, bir değişimi ve yeni bir yaklaşımı ortaya koyması açısından dikkat çeken ve bu yönüyle önem taşıyan bir

husus olmuştur. Ekonomi ve sosyal politikalarda yeni bir karar alma sürecinin başlayabileceğine olan beklentiyi artıracak nitelikte görmek mümkündür. Artık bu süreçte, geçmişte kenarda kalan istihdam, sosyal öncelikler ve insan onuruna yakışır iş gibi unsurların daha fazla ön plana çıkması söz konusu olabilecekti.

Bu yaklaşım çerçevesinde işçi kesiminin görüşleri aşağıdaki biçimiyle özetlenmiştir:

Geçmiş döneme bakıldığında, insanların istikrarlı bir şekilde istihdam edilmeleri ve düzenli bir gelire sahip olabilmeleri nispeten sağlanabiliyordu. Bu yapıda ücretli çalışanların sayısı giderek artmış, milli gelirden ücret olarak alınan pay giderek yükseltilebilmiştir. Ancak günümüzde ekonomi büyüme, yeterli ücretle istihdam sağlayamayacak ya da yoksulluğu azaltamayacak kadar yavaş gerçekleşmektedir. Bu yeni yapılanmada sermaye kesimi işgücüyü karşılaştırdığında daha kazançlı çıkmıştır. Orta sınıfın giderek çökmesi, birçok ülkede gelir dağılımının önde gelen bir özelliği haline gelmiş, dünyanın hemen her yerinde iş ve gelir güvensizliği artış göstermiştir. Yoksul ülkelerle zengin ülkeler ve ülkelerin içinde yoksullarla zenginler arasındaki farklılık artmıştır. Ekonomide durgunluk ve yaşanan krizle birlikte artan eşitsizlik, sosyal ve giderek siyasal istikrarsızlığın da tetikleyicisi olmuştur.

İşsizlik günümüzün en yakıcı sorunudur. Özellikle kriz döneminde daha da yaygınlaşmıştır, ancak temel sorun işsizlik değil istihdamdır. İstihdam biçimlerindeki değişim "gelir getirici düzenli bir işte" çalışanların sayısını dünya genelinde sınırlamıştır. Yeni işlerin yaratılmasında güçlükler yaşanmaktadır. Ekonomik kriz, başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma şartlarını olum-

suz etkilemiştir. Çalışanların işleri ve satın alma güçleri için kaygıları giderek artmış, ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı zorlanmıştır.

Dünya Kalkınma Raporu'2013 işleri (istihdamı değil) kritik bir sorun olarak ortaya koymakta ve işlerin ön plana çıkarılması ile birlikte "zor sorular" sormaktadır. Aslında bu sorulara ülkemiz deneyiminden hareketle yanıt aradığımızda tartışmaların bizde de sürdüğü, birçok konuda ortaklaşamadığımız görülmektedir.

Ülke ekonomisinin başarılı bir gelişme göstermesi sadece milli gelirden sağlanan artışla ölçülmekte, aynı zamanda istihdamda sağlanan artış da önem taşımaktadır. Çünkü gelir ve refahı paylaşmanın ön şartı öncelikle bir işte çalışır olabilmektir. Ekonomik faaliyete katılan çok sayıdaki insanı biçimlendiren temel unsur işteki konumudur.

Türkiye'de 1980'li yıllardan bu yana egemen olan yaklaşım, devletin iktisadi yaşamdaki konumunu artık üretici veya yatırımcı değil düzenleyici olarak görmek yönündedir. Bu yeni yapılanmada, devletin rolünün giderek azaltılması, özel girişim ve piyasa güçlerinin etkinliğinin artırılması anlayışı ön planda gelmektedir. Raporla, iş yaratmanın esas kaynağı, tüm işlerin yüzde 90'ını sağlayan özel sektör olarak görülmektedir. Bu doğru bir tespittir. Örneğin ülkemizde, 2012 Kasım ayı itibarıyla, sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerin yüzde 92,83'ü özel sektördedir.

Peki, çalışma koşulları nasıl?

Amaç sadece bir işe sahip olmak değildir. Kişiler kendilerine, aileleriyle birlikte insan onuruna yaraşır bir yaşamı sağlayabilecek geliri elde etmek, güvenli koşullarda ve temel haklarını kullanarak çalışmak istemektedir.

Önce asgari ücret...



Ülkemizdeki asgari ücret uygulamasını uzun uzun anlatmaya gerek yoktur. Devletin resmi istatistik kurumu tek bir işçinin geçim koşulları için gerekli tutarı Kasım 2012 itibariyle aylık net 1.025 lira olarak hesaplamıştır. Asgari ücret tespit komisyonunda temsil edilen işveren-hükümet kesimi ise asgari ücreti -işçi kesiminin karşı oyuna karşı- aylık net 773 lira olarak belirlemiştir. Sosyal koruma ücreti olması gereken asgari ücret, özel sektörde çalışan işçilerin, örneğin 2011 Aralık ayı itibariyle yüzde 45,79'unun sosyal güvenlik primine esas geliridir. Anılan ayda günlük brüt asgari ücret 27,90 liradır. Günlük kazancı 28 lira olanlar da eklendiğinde bu oran yüzde 51,25 olmaktadır. Yani özel sektörde çalışan işçilerin yarısıdır. Günlük kazanç sadece 1 lira arttığında, yani günlük 29 lira ve altı gelir olarak bakıldığında, özel sektörde çalışanların yüzde 58,19'unun gelirinin asgari ücret düzeyinde olduğu görülmektedir. Mevzuata göre asgari ücret, yasal olarak ödenmesi gereken en az ücrettir. Bu tutarın altında kimsenin çalıştırılmayacağı öngörülmektedir. Ancak uygulama farklıdır. Vergi politikası kapsamındaki asgari geçim indirimini bile işçiye ödemeyen işverenler bulunmaktadır. Bunları "kayıtlı kayıtdışı istihdam edilenler" olarak nitelendirmek de mümkündür. Bu arada ülkemizde kayıtdışı istihdam oranının son verilere göre yüzde 38,5 olduğu da dikkate alınmalıdır.

Peki, ortalama aylık kazanç...

2012 Kasım itibariyle; kamuda ortalama aylık kazanç 2.326 liradır. Özel kesimde ise 1.441 liradır.³ Aynı dönemde aylık asgari ücret ise 837 liradır ve bu tutarlar brüttür. Bu tutardan ayrıca vergi, sosyal güvenlik primi kesilmektedir.

Vergi konusu çalışanların karşı karşıya kaldığı bir diğer olumsuz uygulamadır. "Serbest" çalışan milyon-

larca kişinin aylık kazancının asgari ücretli kadar bile olmadığı Maliye Bakanlığına verilen gelir beyannamelerinde görülmektedir.

Çalışanların "insana yakışır iş" kapsamında yer alan "güvenli koşullarda ve temel hakları kullanarak" ifadesinde hatırlanacak husus ise, Türkiye'nin işçi sağlığı ve güvenliği alanındaki var olan ve neredeyse günlük olarak basına yansıyan iş kazalarındaki olumsuzluktur.

Çalışma saatlerine gelince...

İş Kanununda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak tanımlanmıştır. Bir yılda yapılacak fazla çalışmaların toplam süresi ise 270 saat ile sınırlanmıştır. Dolayısıyla işçilerin bir yıl içinde haftalık ortalama çalışma süresi en fazla 50,2 saat olabilecektir. Ancak TÜİK verilerine göre; haftada ortalama 50 saatten fazla çalışanların tüm ücretliler içindeki payı yüzde 42 civarındadır. Türkiye'de fiili çalışma süreleri -özellikle de kayıt dışı çalışan- özel sektör işçileri açısından yasal üst sınırın çok daha üstünde gerçekleşebilmektedir. TÜİK verilerine göre haftada sadece 1-16 saat çalışma imkanı bulanların sayısı da yaygındır. Eksik istihdam edilenlerin geliri -ortalama ve asgari ücret düzeyi dikkate alındığında- yetersizdir ve fakat tam zamanlı olarak çalışanlarla benzeri yaşam koşullarını paylaşmaktadır. Öte yandan çalışma sürelerindeki artış işçilerin gelirine yansımamaktadır. İşçiler fazla çalışmakta ve fakat fazla çalışma ücreti ödenen yerler çok kısıtlı olmaktadır. İşçiler, ücretlerdeki reel gerileme nedeniyle aynı miktarda ücreti daha çok çalışarak kazanmak durumunda kalmaktadır.

Temel hakların kullanımı ise...

Temel hak ve özgürlükleri arasında yer alan örgütlenme, sendikalaşma hakkı açısından durum şöyledir: 2013 Ocak ayı itibariyle sendikalaşma oranı yüzde 9,21'dir.

Toplam sendikalı işçi sayısı 1 milyon civarında ve de ağırlıklı olarak halen kamu kesimindedir.

Toplu iş sözleşmesi yapılan yerlerde ücret yanısıra ikramiye, sosyal haklar ve ödemeleri mevcuttur. Ancak İstanbul Sanayi Odası'nın 500 Büyük Firma Anketi⁴ sonuçlarından görüleceği üzere, işgücü maliyetinin toplam satış hasılatı içindeki payı -özel firmalar- itibariyle 2011 yılında sadece yüzde 5,2 oranındadır. Bu oran 2010 yılında yüzde 6,2 ve 2009 yılında yüzde 6,3 olarak hesaplanmaktadır. 2011 yılı itibariyle işgücü maliyetinin bir önceki yıla göre aynı kalması durumunda (diğer bir ifadeyle satış hasılatı içinde işgücü maliyeti yüzde 5,2 yerine yine yüzde 6,2 olarak sabit tutulsaydı) işçilere (işgücü maliyeti toplamı olarak) yüzde 18,7 daha fazla ödeme yapılabilirdi.

Çağdaş devlet, sadece kişi hak ve özgürlüklerini tanımakla yetinen bir yapıda örgütlenen değil, aynı zamanda kişilerin insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaşmasını sağlamaya dönük düzenlemeleri gerçekleştiren, bu yapının oluşmasını sağlayacak kurumlara yer veren bir yapıdır. Toplum içinde onurlu yaşamı sağlayacak koşulların oluşturulması esas itibariyle sosyal devlet anlayışıyla başlamaktadır. Çalışanların yaratılan ulusal gelirden hakça pay alamadıkları, yaşanan kriz ortamında ekonomik ve sosyal faturayı ödeyen kesim oldukları kuşkusunun egemen olduğu bir yapının çalışma yaşamına ve sosyal barışa yansımaları da olumsuz olacaktır.

İşsizlik sadece üretimi ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte ve fakat aynı zamanda bazı sosyal problemleri ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Ülkede çalışmak isteyip de iş bulamama durumunda kalınması, çoğu defa sanıldığı gibi kişisel kusur değil, uygulanan ekonomik ve sosyal politi-

için yatırım ortamının iyileştirilmesi ve uygun iş koşullarının sağlanması gerekmektedir. Bu aşamada kamu kaynaklarının teşvik, kredi, muafiyet yolu ile özel kesime aktarımı ön plana çıkmaktadır. Ancak ülkemiz açısından iş o noktaya geldi ki; nitelikli eleman temin etmekteki sıkıntını ve şikayetini seslendiren özel kesim meslek lisesi mezununu istihdam etmek için bile ilave teşvik talebinde bulunmakta ve bu talebi de karşılanmaktadır. Örneğin “istihdamı teşvik” gerekçesiyle ve ücret



dışı maliyeti düşürmek adına sosyal güvenlik işveren priminde 5 puanlık indirimle gidilmiştir. Bir başka ifadeyle, asgari ücretli işçiden kesilerek ödenen 51,38 lira vergi, devlet tarafından asgari ücretli işçi çalıştırılan işverene 48,91 lira olarak geri dönmektedir.

Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma kapasitesinin “ekonomide yeniden yapılanma” sonrasında artan nüfusu emebilecek bir gelişme gösteremediği açığa çıkmıştır. Tek başına ekonomik büyümenin emek piyasalarını etkileyen yapısal sorunları çözmek için yeterli olmadığı, sayıları giderek artan işsizlerin kaliteli işlerde istihdam edilmesine yetmediği görülmektedir. Uygulanan ekonomik program çerçevesinde kamu kesimi yatırım yapamaz duruma düşürülmüştür. Ancak serbest piyasa ekonomisi içinde lokomotif görevi yüklenen özel kesim de, her türlü teşviklere rağmen kendisinden beklenen performansı göstermemiştir. Ekonomide istikrarsızlıkların hüküm sürdüğü, yüksek faiz politikalarının uygulandığı ortamın da etkisiyle özel sektör üretken yatırımlara yönelmek yerine, kısa dönemde geri dönüşü olan yatırım türlerine ağırlıklı olarak yönelmek durumunda olmuştur.

Yapısal işsizlikle mücadele edebilmek ve işsizliğin artmasına yol açan etkenleri asgariye indirmek için aktif işgücü politikaları uygulanması gerekmektedir. Bunun ilk adımı, istihdam politikasının uygulanan ekonomik politikanın temel eksenine yerleştirilmesi olmalıdır. Siyasal iktidarın öncelikli hedefi istihdamı artırıcı üretken yeni işleri sağlayacak ve işsizliği önleyecek politikaları uygulamaktır. Hükümetler “insana yakışır iş” olanaklarının yaratılması için çaba göstermek ve özel sektördeki iş olanaklarının da bu nitelikte olmasını sağlamak durumundadır.

Son 20 veya 30 yıllık dönemde gerçekleştirilen özelleştirme, liberalleşme ve piyasaların başıbozukluğu da küresel ekonomik krizin oluşmasına katkıda bulunmuştur. Anılan politikaların etkileri, ücretlerde durgunluk, sosyal korumada kesintiler, işçi haklarının erozyona uğraması, istikrarsız ve güvencesiz istihdamın artması olarak ortaya çıkmıştır. Bu etkiler eşitsizlik ve kırılabilirliği arttırmıştır. Ekonomilerimiz iyileşmeye başladığında bir daha alışılabilir iş dünyasına dönüş olmayacaktır. Ekonomik olarak yeterli, çevresel olarak sürdürülebilir ve sosyal açıdan adil olan yeni bir ekonomik düzenin kurulmasına ihtiyaç vardır.

“İşler Raporu” bu arayışın bir sonucu olarak tartışma konularını gündeme taşımaktadır. Gelecekte daha adil ve daha sürdürülebilir bir dünya ekonomisi inşa edilmesi için yeni bir strateji yürütülmesi gerekmektedir. Gelecekte büyümeye en çok katkı sağlayacak iş kollarını tanımlayan yeni bir ekonomi haritasının çizilmesine ihtiyaç vardır. Yeni kalkınma modelinin bir parçası olarak hükümetler kamu sektörünün ulusal ve yerel düzeydeki rolünü artırmalıdır.

Hükümetler, geçmişte yaptıkları hataları tekrarlamamalı ve rekabete dayalı ücret kesintilerine izin vermemelidirler. Rekabet düşük ücret temelinde sürdürülmemelidir. Çalışanların temel hakları korunmalı ve toplu pazarlık kapsamı genişletilmelidir. Gelir ve servetin daha adil dağılımına yardımcı olan kurumların tekrar inşa edilmesi teşvik edilmelidir. Çalışan yoksulların daha da artmasını engellemek için asgari ücret çalışanların ve ailelerinin insan onuruna yakışır koşullarda yaşamasını garanti altına alacak şekilde artırılmalıdır. Ayrıca, eşitsizlikle mücadele eden, vergilendirmeyi işçiden sermayeye dönüştüren daha adil bir vergi sistemine ihtiyaç vardır.

İnsanların düzenli bir şekilde istihdam edilmelerini sağlayacak koşulların yaratılması, işsizliğin, salt bireylerin meslek bilgi ve becerileriyle ilgili bir sorun olmadığı düşüncesinin akıllarda egemen kılınmaya başlanması, mevcut sorunların hem ulusal hem de uluslararası temelde çözümü için atılacak ilk adımdır. Ekonomik politikaların sosyal politikalarla eş zamanlı olarak uygulanması gereği, yaşanan küresel ekonomik kriz ile açığa çıkmıştır. İşsizlik sorununu çözmeye ve yeni işler yaratmaya çalışırken temel alınacak yaklaşım, ne pahasına olursa olsun işsizliği çözmek ya da yoksulluk yaratarak işsizliği çözmek olmamalıdır.

Öncelik, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da benimsenen “insana yakışır iş” tanımı çerçevesinde üretken istihdamdır. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik hakkının var olduğu, çalışma koşullarının olumlu olduğu, işçi-işveren arasında sosyal diyalogun kurulduğu ve sağlıklı işletildiği bir yaklaşım esas olmalıdır.

Dünya ekonomik sisteminin küresel aşamasının günümüzde ortaya çıkarmış olduğu sorunlar işçilerin talep ve beklentileri göz ardı edilerek çözülemez. Büyümede paylaşımı ön planda tutan, daha çok istihdam, sosyal katılım ve eşitlik yaratacak makroekonomik politikaların uygulanması bu açıdan önem taşımaktadır..

Notlar

- 1 Jops, World Development Report 2013, The World Bank, Ankara, Şubat 2013,
- 2 TÜRK-İŞ 21. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2011,
- 3 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İstatistikleri,
- 4 Türkiye'nin 500 BSK 2011, ISO Sanayi dergisi, Ağustos 2012,

AB Üyesi Ülkelerde Sosyal Dışlanma Riski Artıyor

Ekonomik krizin üzerinden geçen beş yılın ardından, AB ekonomisinin yine bir resesyonla karşı karşıya kaldığı belirtiliyor. İşsizliğin son yirmi yıldır görülmemiş şekilde yeni bir tepe noktasına ulaştığı vurgulanıyor. Hane halkı gelirlerinin düştüğü, yoksulluk ve sosyal dışlanma riskinin arttığı da dile getiriliyor. Söz konusu sorunların özellikle birliğin, güney ve doğu ülkelerinde daha yoğun görüldüğü de belirtiliyor. Krizin sosyal durum üzerindeki etkisinin artmaya başladığı ifade ediliyor. Birlik üyesi ülkeler arasındaki farklılaşmaya bağlı olarak, üretimin gerilediği belirtilirken, hızlı bir şekilde artan işsizlik ve harcanabilir gelirlerdeki düşüşten de söz ediliyor.

Avro Bölgesinde Açılan Fark

AB genelindeki işsizlik oranı ortalama olarak nerdeyse yüzde 11'e ulaştı. AB üyesi ülkeler arasındaki farkın kuzey, güney ekseninde arttığı; bu iki bölge arasındaki işsizlik oranı farkının 2000'de 3,5 iken 2007 sıfıra düştüğü fakat 2011'de hızlı bir şekilde yüzde 7,5'e çıktığı belirtiliyor.

Yapılan değerlendirmeler, üye ülkelerin emek piyasalarını daha dinamik bir hale getirmek için gerçekleştirdikleri reformların, kriz döneminde dahi işsizlik sorunun çözümüne katkı sağladığını ortaya koyuyor.

Düşen Hane Halkı Gelirleri ve Uzun Dönemli Sosyal Dışlanma Riski

Ekonomide kayda değer bir somut toparlanma eksikliğinin, üye ülkelerin çoğunda hane halkı geliri üzerinde bir baskı yarattığı ve uzun dönemli sosyal dışlanma riskini artırdığı vurgulanıyor. Artan yoksulluğu ve uzun dönemli sosyal dışlanmayı engellemek için, ülkelerin kendi koşulları göz önünde tutularak ve en fazla risk altında olan nüfus gruplarına yoğunlaşarak politika belirlenmesi gerektiğinden söz ediliyor.

Refah ve Vergi Sistemi Düzenlemesinin Yaşamsal Önemi

Yapılan değerlendirmeler, bir bütün halinde ele alınan istihdam ve sosyal politika bakışıyla, ver-

gi yansımalarına ilişkin optimal bir çözümün olanınlık olmadığını belirtiyor.

Asgari ücretlere ilişkin yapılan değerlendirme, daha yüksek asgari ücret uygulayan ülkelerin, düşük vasıflı meslekleri istihdam içine çekmeye çalışmalarına rağmen, gerekli önlemleri almadıklarını vurgularken, asgari ücretlerin toplumsal cinsiyet temelli ücret farkını ortadan kaldırma olanağından söz ediyor.

Vasıflar

Yapılan araştırmalar, AB'nin güneyinde, vasıf ve meslek uyumu durumunun kötü olduğunu veya kötüleştiğini ortaya koyuyor. Vasıf ve meslek uyumsuzluğunu azaltmak için ülkelerin eğitim ve mesleki eğitime daha etkin bir biçimde yatırım yapmaları, aktif emek piyasası politikalarına daha fazla para harcamaları gerektiği belirtiliyor. Diğer yandan, doğa dostu ve teknoloji temelli işlerin yanı sıra, bilişim ve bilgi teknolojileri ve de sağlık hizmetleri gibi yüksek vasıflı mesleklere de yatırım yapılması öneriliyor.



AB İstihdam ve Sosyal Durum Raporu

Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Durum Değerlendirme Raporunda, AB'de şimdiye kadar görülmüş olan en yüksek işsizlik seviyesinin hakim olduğu güncel koşullarda, AB ülkelerinin farklı seviyelerde de olsa, yoksulluk ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kaldığı belirtiliyor. Yoksulluk ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kalanların, AB nüfusunun dörtte birine tekabül ettiği de raporda vurgulanıyor.

AB İstihdam ve Sosyal Durum Değerlendirmesi Raporu, en güncel veriler ışığında, AB genelindeki istihdam ve sosyal duruma ilişkin değerlendirmeleri ele alıyor.

Raporun son sayısında, AB'deki işsizliğin son aylarda yükselmeye devam ettiği, bu yükselişin üç buçuk milyon kişi olarak gerçekleştiği ifade ediliyor. 2011 Martından beri işsiz sayısının 26,1 milyon (aktif nüfusun yüzde 10,7'si) kişiye yaklaştığı ve bu artışın 2012 Kasım itibarıyla özellikle genç işsizliği (yüzde 23,7) üzerinde etkili olduğu dile getiriliyor.

Avro bölgesindeki işsizliğin, AB geneline göre daha sorunlu olduğu ve AB üyesi ülkeler arasındaki farklılıkların işsizlik oranları temeli artış gösterdiği de vurgulanıyor. AB'deki uzun dönemli işsizlik şimdiden, iki-üç yıl daha, yukarı artış yönünde bir eğilim gösterecek gibi görünüyor.

Diğer nedenler de olmak üzere, oldukça sorunlu bir görüntü sergileyen emek piyasasına bağlı olarak, yoksulluk ve sosyal dışlanma tehlikesiyle karşı karşıya kalma durumunda olan Avrupalıların sayısının 2008 ve 2011 yılları arasında altı milyon kişi arttığı ve bu durumun, an itibarıyla Avrupa nüfusunun yüzde 24,2'sine tekabül ettiği belirtiliyor. Söz konusu sorun en fazla çalışma çağındaki yetişkinler arasında yer alıyor.

Üçüncü Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması, hem yaşam standartlarının hem de algılanan yaşam kalitesinin 2007 ve 2011/2012 arasında –özellikle krizin daha fazla etkilediği en alt gelir grubunda- düştüğüne ilişkin kanıtlar ortaya koyuyor.

Diğer yandan toplumsal cinsiyet temelli ücret farkının AB'de 2008 ve 2010 arasında ortalamada, yüzde 17,3'ten yüzde 16,2'ye düştüğü belirtiliyor. Bu düşüş, krizin, işgücü bileşimindeki yan etkisini ortaya koyuyor. Diğer bir ifadeyle erkek işgücünün egemen olduğu sektörlerde, kadınların, yarı zamanlı çalışmayı kabul ederek bu egemenliği kırdıkları belirtiliyor.

Güven endeksi düşük seviyedeki seyrini sürdürüyor. Sonuç olarak,

ekonomik gündem belirsiz bir görünüm sergiliyor ve tahminler, işsizliğin 2014'den önce düşme ve kayda değer bir toparlanma sürecine gireceğini öngörmüyor.



73

İşçiler Yaşlandıkça İş Kalitesi Düşüyor

Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün (ETUI) yaptığı araştırmaya göre yaşlı işçiler, vasıfsız ve kol emeğine dayalı işlerde istihdam ediliyor ve de hizmetler sektörünün belirli kollarında çalışanlar, olumsuz çalışma koşullarından dolayı sorunlar yaşıyor.

ETUI'nin yaptığı çalışmaya, 2010'da Avrupa genelinde çalışma yaşamına ilişkin yürütülmüş araştırmanın kaynaklık ettiği belirtiliyor. 2010'da yürütülen araştırmada on sekiz farklı meslek kategorisinde sekiz iş kalitesi değişkeni kullanıldığı da vurgulanıyor.

Kol emeğine dayalı çalışan işçiler arasında (özellikle de inşaat, sanayi, temizlik ve ev işçileri vb.) genel sağlık koşullarının, yaşın ilerlemesiyle birlikte kötüleştiği belirtiliyor. Bel ve sırt sorunlarının yanı sıra uyku düzensizlikleri ve de çalışma koşullarından genel bir memnuniyetsizlik halinin de kol emeğine dayalı çalışan işçiler arasında yaygın olduğu bulgusu ETUI'nin araştırmasında yer alıyor. Satış, pazarlama ve kişisel bakım gibi hizmetler sektörünün alt kollarında çalışan işçilerin olumsuz çalışma koşullarıyla karşılaşma riskinin, yukarıda belirtilen mesleklerle göre daha düşük olduğu ifade ediliyor. Diğer yandan bu grup işçilerin de iş-yaşam dengesi sorunları ve psiko-sosyal stresle başa çıkmak durumunda kaldıkları vurgulanıyor.

ETUI araştırmasının sonuç kısmında, emeklilik yaşı yükseltirken, çalışma koşullarının da iyileştirilmesi için önlem alınmasının bir zorunluluk olduğu belirtiliyor.

ILO Küresel İstihdam Eğilimleri 2013 Raporu*

Özetin Çevirisi: **Güven SAVUL**

TÜRK-İŞ Uzmanı
guvensavul@turkis.org.tr

Küresel Emek Piyasalarının Durumu Tekrar Kötüleşiyor

Küresel krizin patlak vermesinin ardından geçen beşinci yılda, küresel düzeydeki büyüme hız kaybetmeye ve işsizlik -2012'de, toplamda ardında 197 milyon civarında işsiz bırakarak- tekrar yükselişe geçmeye başladı. Bunun yanında, 39 milyon kişi, iş bulmaya ilişkin beklentilerin karşılıksız olduğunu kanıtlar bir şekilde emek piyasasının dışında kaldı. Küresel düzeydeki iş olanağına duyulan gereksinim, 2007'den beri 67 milyona ulaştı. 2013-2014 döneminde büyümeye ilişkin kısmi bir düzelme beklense bile, işsizlik oranının tekrar yükselişe geçeceği, dünya genelindeki işsiz sayısının 5,1 milyon kişilik bir artışla 2013'te 202 milyon kişiden fazla olacağı tahmin edilmekte. 2014'te ise işsiz sayısının 3 milyon daha artacağı öngörülmekte. 2012'de küresel işsizlikte 4 milyon kişilik bir artış yaşandı. Bir yıl, dört çeyrek olarak ele alındığında, söz konusu işsizlik artışı, yılın (2012) bir çeyreğinde gelişmiş ekonomilerde görüldü. Yılın diğer üç çeyreğindeki işsizlik artışı ise, piyasa etkisiyle birlikte Doğu Asya, Güney Asya ve Sahra-Altı Afrika gibi diğer bölgelerde yaşandı. İşsizlikteki artışın daha da ileriye gitmesini engellemeye çalışan bu bölgeler, kırılğan istihdam gibi kötüleşen çalışma koşullarıyla karşı karşıya kaldı.

Ayrıca bu bölgelerdeki çok sayıda işçi, yoksulluk sınırının altında veya yoksulluk sınırına çok yakın bir ücretle yaşamak zorunda kaldı.

Avrupa'daki Yeni Resesyon Koşulları Küresel Düzeyde Yayılıyor

Düşük düzeyli ekonomik faaliyet ve iş olanaklarındaki gerileme, başlarda krizin ikinci dalgasından kaçmış ülkelerde bile zayıf büyümenin yayılma etkisi (spillover effect) nedeniyle ortaya çıktı. Bu yayılma etkisi 2012'de gelişmiş ülkelerde, özellikle Avrupa'daki resesyon koşulları altında gerçekleşti. Şimdiye kadar küresel düzeydeki yayılmanın ana aktarma mekanizması uluslararası ticaret oldu. Latin Amerika ve Karayipler gibi bölgeler ise, döviz kurlarındaki etkiyi azaltmak için uygulanan ve bu nedenle de yurtiçi ekonomiyi zayıflatan makroekonomik politikaları hızlı bir şekilde düzenlemeye zorlayan uluslararası sermaye hareketlerinin sonuçlarından da etkilendi.

Doğu Asya'da büyüme yüzde 1,4 puan azaldı, bu azalmanın büyük bir kısmı -büyüme hızının yüzde 7,8'e düşmesiyle- Çin'de görüldü. Bu, 1999'dan beri gerçekleşen en düşük büyüme oranı oldu. Güney Asya'da ise Hindistan'da büyüme oranı keskin bir düşüşle yüzde 4,9'a geriledi. Bu, ülkede son on yıldaki en düşük büyüme oranı olarak kayıtlara geçti. Bölgesel düzeydeki GSYİH büyüme oranı yüzde 1,6 puan azaldı. Latin Amerika ve Karayipler ile Orta Doğu bölgelerindeki büyüme de azımsanmayacak bir şekilde yavaşladı.

Politika Uyumsuzluğu, Daha Güçlü Yatırımları ve Daha Hızlı İş Olanağı Yaratılmasını Engelleyerek, Belirsizliğin Artışına Öncülük Etti

Farklı ülkelerde kabul edilmiş olan maliye ve para politikaları arasındaki uyumsuzluk ve özellikle Avro Bölgesi'nde, mali sektör ile ülke borcu sorunlarına ilişkin benimsenen bütünlüklü olmayan yaklaşım, küresel düzeyde yük haline gelen belirsizliğe öncülük etti. Birçok ülkede yatırım, kriz öncesi seviyesine henüz ulaşamadı. Çoğu ülkede karar verme mercilerinin yaşadığı kararsızlık, gelecekteki koşullara ilişkin belirsizliğe öncülük etti ve kapasite artırımı ve yeni işçilerin istihdamından çok, elde nakit bulundurmanın artışı veya temettü dağıtımı gibi kurumsal eğilimleri güçlendirdi.

Krizin Süregelen Doğası, Emek Piyasasındaki Aşağı Yönelimli Riskleri Artırarak, Emek Piyasasındaki Uyumsuzlukları Daha da Kötüleştirdi

Emek piyasası krizinin uzunluğu ve derinliği, emek piyasası uyumsuzluğunu, işsizliğin artışına da yol açarak kötüleştiriyor. Krizin uluslararası ticaret aracılığıyla yayılması olarak, ihracat sanayilerinde yoğunlaşmış meslekler özellikle kırılğan bir görünüm sergiliyor ve birçok ülkede, bu mesleklerin toplam istihdam içindeki önemi kayda değer bir biçimde azalıyor. Mevcut olan yeni iş olanakları, sıklıkla işsizlerin sahip olmadıkları vasıf ve becerileri gerektiriyor. Bu tür beceri ve mesleki

* Raporun İngilizce tam metnine bu bağlantıdan ulaşılabilir: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf

** Raporun İngilizce özetine bu bağlantıdan ulaşılabilir: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202215.pdf



uyumsuzluklar, emek piyasasının, orta vadedeki faaliyetlerin hızlanmasına ilişkin tepkisini –işçilerin yeniden vasıf kazanmasına yönelik politikalar desteklenmediği ve hali hazırda iş arayanlar aktif hale getirilmediği sürece- daha da yavaşlatıyor.

Herhangi Bir Mali Krizin Ardından Genellikle Görüldüğü Gibi, İş Olanakları Yaratılmasına İlişkin Oranlar Özellikle Düşük Seviyededir

Mali sektördeki krizin kökenleri iş yaratma olanakları üzerinde bir ağırlık yaratıyor. Hali hazırdaki bankacılık krizini takiben, daha fazla iş olanakları ortadan kalktı, kriz öncesindeki yanlış kaynak tahsisi ve aşırı-yatırımın düzeltilmesi için zaman ihtiyacı var. Gelişmiş ekonomilerdeki iş olanaklarının ortadan kalkmasına ilişkin oranlar, 2010'daki kısa arayı takiben tekrar yükseldi. Diğer bölgeler de hala ortalamanın üzerinde bir iş olanakları kaybı oranını deneyimliyor.

İş Olanakları Krizi Her Geçen Gün Daha Fazla Kadın ve Erkeği Emek Piyasasının Dışına İtıyor

İşgücü katılımı, özellikle gelişmiş ülkelerde, iş olanakları krizinin boyutunu gizleyerek dikkat çekici bir biçimde düştü. Sorun özellikle, işgücü katılım oranlarının yüzde bir puana yakın bir düşüş yaşadığı ve uzun dönemli işsizlikle zayıf ekonomik görünümün, insanların, emek piyasasında kalma konusunda cesaretini kırdığı gelişmiş ekonomiler ve AB bölgesinde daha ciddi bir hal aldı. Sonuç olarak, istihdamın nüfusa oranı –kimi durumlarda yüzde dört ve daha da fazla olmak kaydıyla- çarpıcı bir biçimde düştü ve işsizlik oranlarının düşmeye başladığı yerlerde dahi henüz toparlanmadı.

Krizin Etkisi Gençler Üzerinde Hala Devam Ediyor

Gençler krizden diğer kesimlere göre daha fazla etkilendi. Hali

ILO Küresel İstihdam Eğilimleri 2013 Raporu yayımlandı. Raporda, küresel düzeydeki işsizliğin önümüzdeki dönemde artabileceğine ilişkin endişelerden söz ediliyor. Avrupa'daki olumsuz ekonomik görünümün, dünyanın diğer bölgelerine de farklı biçimlerde ulaştığına vurgu yapılan raporda, emekçilerin mesleki bilgi ve becerileri ile piyasa beklentileri arasında çeşitli uyumsuzlukların bulunduğu dikkat çekiliyor. Azımsanmayacak sayıdaki gencin, ne istihdam edildiğine ne de herhangi bir okul eğitimi veya mesleki eğitim aldığına vurgu yapılan raporda, bu durumun istihdam artışına ilişkin beklentileri zayıflattığından söz ediliyor. İstihdama ilişkin sorunun konjonktürel olmasına rağmen, politika belirleyicilerin, söz konusu sorunun çözümü için yapısal konular üzerinde de çalışmaları gerektiğine raporda değiniliyor.

hazırda, 73,8 milyon genç küresel düzeyde işsiz. Yavaşlayan ekonomik faaliyetler, 2014'te yarım milyon insanın daha işsizliğe sürüklenmesine yol açacak gibi görünüyor. 2012'de çoktan yüzde 12,6'ya çıkmış olan genç işsizlik oranının, 2017 itibarıyla yüzde 12,9'a çıkacağı tahmin ediliyor. Gençler açısından uzun dönemli işsizliğin, emek piyasasına girdikleri anda başladığına ilişkin deneyimlerde olduğu gibi kriz, gençlerin emek piyasasındaki durumlarına ilişkin beklentileri, önceki konjonktürel gerileme dönemlerinde hiç gözlenmemiş bir şekilde, çarpıcı bir biçimde zayıflattı.

Hali hazırda, gelişmiş ekonomilerdeki tüm genç işsizlerin içinden yüzde 35'ine yakını altı ay veya daha fazla zamandan beri işsizliği deneyimliyor. Bu oran 2007'de yüzde 28,5'ti. Sonuç olarak, daha fazla gencin cesareti kırıldı ve emek piyasası dışında kaldı. Sorunun daha ciddi olduğu Avrupa ülkeleri içinde, tüm gençlerin 12,7'si ne istihdam ediliyor ne de okul eğitimi veya mesleki eğitim alıyor. Bu duruma ilişkin oran kriz öncesinden neredeyse yüzde 2 puan daha fazla. Bir kişinin kariyerinin ilk aşamalarında bu tür uzun dönemli bir işsizlik ve cesaret

kırılmasıyla karşı karşıya kalması, mesleki ve toplumsal vasıflarının aşınması ve de önemli olan mesleki deneyimin oluşturulamaması gibi geleceğe ilişkin sorunlar da yaratıyor.

Güçsüz Bir Görünüm Sergileyen Emek Piyasaları Özel Tüketimi ve Ekonomik Büyümeyi Engelliyor

Gelir artışı, birçok gelişmiş ekonomideki gerçek ücretleri baskılayarak ve böylece özel tüketimin ekonomik faaliyete verebileceği desteği azaltarak, işsizlikteki yükseliş tarafından baskılanıyor. Büyümenin kaynakları, özellikle özel sektördeki güçlü yatırımların yanı sıra, en azından mali ortamı uygun olan ülkelere de kamusal harcamaların da artışıyla diğer alanlardan destek almalıdır.

Orta Vadeli Bir Toparlanmaya Rağmen, İşsizlik Yüksek Seyrini Korumuyor

Orta vadede, küresel ekonominin toparlanacağı çoğu yorumcu tarafından dile getiriliyor fakat büyümenin işsizliği hızlı bir şekilde geriletmeyeceği de vurgulanıyor. Büyümede bir hızlanma olsa bile, küresel işsizlik oranının 2017'de yüzde 6 civarında kalması bekleniyor. Bu, küresel iş-



sizlik oranının tepe noktasına ulaştığı 2009 yılındaki durumdan farklı değil. Aynı zamanda, küresel düzeydeki işsiz sayısının önümüzdeki beş yıl içinde daha da artarak 210,6 milyon civarına çıkması bekleniyor.

Emek Verimliliği Artışı, Yaşam Koşullarındaki Ek Kazançları Engelleyerek, Çarpıcı Bir Biçimde Yavaşladı

Bu raporda elde edilen başka bir bulgu ise emek verimliliği artışının 2012'de çarpıcı bir biçimde düşüşüdür. 2009 resesyonunu takip eden ilk toparlanmanın ardından, zayıf yatırım ortamı oldukça belirsiz küresel ekonomik görünüm daha fazla bir toparlanma olmasının önüne geçti. Özellikle bu konuda endişe yaratan durum, emek verimliliği artışının takip edildiği Latin Amerika ve Karayipler gibi bölgelerde son yıllarda, istihdamın niteliğinde elde edilen kazanımların sürdürülmesinin zor gibi gözükmesidir.

Yükselen Piyasalar ve Gelişmekte Olan Ekonomilerdeki Yapısal Değişim Büyüme Dinamiklerine Zarar Vererek Yavaşladı

Yükselen piyasalar ve gelişmekte olan ekonomilerde, kriz süresince kötüleşen yaşam standartlarının iyileştirilmesi için yapısal değişim gerekiyor. Özellikle küresel yatırımdaki belli belirsiz toparlanma, gelişmekte olan ülkelerde daha verimli bir biçimde kullanılması için kaynakların daha hızlı bir biçimde yeniden tahsisini engelliyor. Krizden önce, çoğu gelişmekte olan ülke, işçilerin büyük ekonomik sektörler arasında, düşük verimli faaliyetlerden, yüksek verimli faaliyetlere hızlı bir şekilde geçişini deneyimledi. Bu tür yapısal bir değişiklik emek piyasasındaki gelişmenin önemli bir tetikleyicisidir. Bu, geçmişte kırılan istihdam koşullarının ve çalışan yoksulluğunun azaltılmasına yardımcı oldu. Önceki yıllarla karşılaştırıldığında,

yine de yapısal değişikliklerin kriz süresince ivme kaybettiği görüldü. Bu durumun genel nedeni, tarımsal faaliyetlerden eskiden olduğu gibi bir kopuş olmaması ve tarımsal verimlilik artışının sınırlı kalması oldu. Tahminler, Asya ve Sahra Altı Afrika bölgelerinin, Latin Amerika, Karayipler, Orta ve Güneydoğu Avrupa bölgelerine göre, kriz öncesindeki değişim patikasına girme olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koydu. Orta Doğu ve Kuzey Afrika ekonomilerinin ise, emeğin sektörel yeniden tahsis açısından en az dinamizme sahip ekonomiler arasında kalacağı tahmin ediliyor.

Çalışan Yoksulluğunun ve Kırılan İstihdam Koşullarının Azaltılması İçin Daha Fazla Verimlilik Artışına ve Daha Hızlı Yapısal Değişime Gerek Sinim Duyuluyor

Yapısal değişimdeki yavaşlamaya rağmen, çalışan yoksulların oranı düşmeye devam etti, fakat bu düşüş, kriz öncesine göre daha yavaş bir seyir izledi. Hali hazırda 397 milyon kadar işçi aşırı yoksulluk içinde yaşıyor; bunun yanı sıra 472 milyon işçi de temel gereksinimlerini düzenli olarak karşılayamıyor. Özellikle yüksek oranlı çalışan yoksulluğuna sahip olan ülkelerde büyüme, dünya ortalamasına göre hızlı bir biçimde gerçekleşti ve buna bağlı olarak da çalışan yoksulluğunun düşmesi beklendi. Söz konusu duruma rağmen, bahsi geçen ülkelerin nüfusunun demografik açıdan daha hızlı büyümesi nedeniyle, daha hızlı bir ekonomik büyüme yaşanmadığı sürece, mutlak çalışan yoksul sayısının artacağı tahmin ediliyor.

Kendi hesabına çalışanları ve aile işlerine katkı yapanları (*ücretsiz aile işçiliği de denilebilir, ç.n.*) kapsayan kırılan istihdamın düşmesi, fakat bu düşüşün yavaş bir şekilde gerçekleşmesi tahmin ediliyor. Kırılan istihdamın özel bir biçimi olarak kayıt

dışı istihdam, özellikle Doğu Avrupa ve Orta Asya'daki geçiş ekonomilerinde tekrar yükselmeye başladı.

Yeni Bir Tüketici Sınıf Oluşmaya Başlasa Bile, Bağımsız Bir Büyüme Dinamiği Haline Gelecek Bir Büyüklükte Değ il

Gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelerde yavaşlayan bazı tüketim alanlarını ikame etme olasılığı olan, "tüketici işçi sınıfı"nın oluşmaya başladığına ilişkin göstergeler bulunuyor. Yapısal değişimin ve işçilerin tarımsal faaliyetlerden koparak, yüksek verimliliğe sahip sektörlerle geçişinin ardından, çalışan yoksulluğu düştü ve bugünlerde gelişmekte olan ülkelerin işgücünün yüzde 40'ını kapsayan bir şekilde kimi ülkelerde çalışan orta sınıfın yükselişi görüldü. Bu gelişmelere rağmen, krizle beraber yoksulluğun azaltılmasında bir yavaşlama oldu ve yükselen orta sınıfın büyümesini olumsuz yönde etkiledi. Bu durum, gelişmekte olan ülkelerin küresel ekonomik faaliyeti desteklemede ve alternatif bir büyüme dinamiği sunmasında daha etki bir rol alma kapasitesini olumsuz bir yönde etkileyecek.

İş Olanaklarına İlişkin Yaşanan İkinci Dipten Toparlanılması İçin Politika Belirleyenlerinin Ek Önlemlere Gerek Sinimi Var

Birçok ülkede kötüleşen makro-ekonomik ortam ve emek piyasası koşulları ve de iş olanaklarına ilişkin kriz riski, ek politikalar uygulanmasını yerleşik bir hale getiriyor.

- **Yatırım ve İş Olanaklarının Yaratılması İçin Belirsizliğin Üstesinden Gelinmeli.** Özellikle gelişmiş ülkelerde, politika belirleyicileri, belirsizlik sorununun çözümü için çalışmalıdır. Bu durum, daha uyumlu ve öngörülebilir politika planlarını beraberinde getirecek; daha güçlü tüketimi



desteklemesi için harcanabilir gelirin artışına yönelik önlemleri alacak; iş olanağı yaratılmasının ana dinamikleri olarak KOBİ'lere yönelik yatırımın desteklenip kredi sağlanmasının düzgün işlenmesi amacıyla, bankacılık sektörünün yeniden yapılanmasını sağlayacak mali reformların uygulanmasını teşvik edecektir. Belirsizliğin üstesinden gelinmesi, özellikle borç krizinden etkilenen ülkelerin, krizden çıkmaları için –ülke borçlarının yeniden programlanması ve özel sektörün mali borçlarının kolaylaştırılması gibi uygulamaları içeren- güvenilir bir stratejiye duydukları gereksinim açısından da önemlidir.

- **Küresel Talep ve İstihdam Yaratılması İçin Teşvikler Koordine Edilmelidir.** Birçok Avrupa ülkesinde uygulanan kemer sıkma önlemleri ve koordine edilmemiş bir biçimde yaşama geçirilmeye çalışılan rekabetin geliştirilmesi girişimleri, düşük ücretlerin deflasyonist sarmalı riskini artırdı, yetersiz tüketim ve tereddütlü küresel büyümeye yol açtı. Küresel iş olanakları ve tüketim açığından elde edilen deneyimler sayesinde, ülkeler, ekonomilerinin güçlendirilmesine önem veren ve kısa dönemli teşviklerin, borç yüküne gereksinim duyabileceğini belirten mali konsolidasyon örneğini kabul etmelidir. G20 ve AB gibi küresel politika belirleyicileri ve koordinasyon organları, Avrupa'da sosyal korumaların düşürülmesi şeklinde uygulanmasının yanı sıra, diğer ülkelerde de ticaret ve parasal önlemler aracılığıyla yaşama geçirilen "komşuyu yoksullaştırma politikasından" (beggar-thy-neighbour)

kaçınmak için çok çaba sarf etmelidir. Politika uygulamaları, büyümenin ve destekleyici çok kutuplu büyüme dinamiklerinin yeniden dengelenmesi için küresel düzeyde daha iyi koordine edilmelidir. Birçok ülkede yükselen orta sınıfın artan satın alma gücü bu tür bir gelişmeye destek olabilir.

- **Emek Piyasası Uyumsuzluklarına ve Yapısal Değişimin Desteklenmesini Ele Alma-
lıdır.** İşsizlik krizinin tamamı konjonktürel bir nitelik taşımaktadır. Yine de, politika belirleyenler, vasıf ve meslek uyumsuzluğu gibi krizle birlikte yoğunlaşan yapısal sorunların da üstesinden gelmelidir. Zayıf ve dengeli olmayan toparlanma bu sorunları daha da kötü hale getirmiş ve emek piyasasında gerçekleşecek daha fazla bir toparlanmayı frenlemiştir. Hükümetler, işçilerin vasıflarıyla işin gereklilikleri arasındaki arz-talep açığını gidermek ve uzun süreli işsizlikle başa çıkmak için vasıf kazandırma ve eğitim etkinliklerine yönelik çabalarını hızlandırmalıdır. Tekrar çalışma yaşamına dahil etme ve rehberlik hizmetleri genişletilmelidir. Küresel kriz birçok gelişmekte olan bölgede, yapısal değişim hızını yavaşlatmıştır; verimliliğin artırılması ve işçilerin sektörler arası hareketliliğinin kolaylaştırılmasına yönelik politikalara gereksinim duyulmaktadır. İstihdamın tarımda ağırlıklı olduğu bölgeler ayrı bir öneme sahiptir. Hükümetler, tarım sektöründeki verimliliği artıracak önlemleri takip etmeli; kırsal alandaki farklı iş ve yatırım olanaklarını çeşitlendirmelidir.
- **Uzun Dönemli Genç İşsizliğine Özel Bir Önem Vererek,**

Genç İstihdamının Geliştirilmesine Yönelik Çabalar Artırılmalıdır. Hali hazırda zaten yüksek olan ve yükselmeye de devam eden genç işsizlik oranları, uzun vadedeki olumsuz etkileri hem gençler üzerinde hem de ekonomi üzerinde daha da kapsamlı bir biçimde hissedilecek olan "kayıp nesle" ilişkin endişeleri artırmaktadır. Bu sorunlara dikkat çekmek için politika belirleyenler genç istihdamını desteklemelidir. ILO'nun, bu desteğin nasıl yapılacağına ilişkin kapsamlı rehberlik kılavuzu 2012 Haziranındaki Uluslararası Çalışma Konferansında hükümetler, işçiler ve işverenler tarafından kabul edilen "Genç İstihdamı Krizine Yönelik Eylem Çağırısı" içinde yer almaktadır. İstihdam yanlısı makroekonomik politikalar ve emek piyasası politikalarının yanı sıra, üç özel müdahale de genç istihdamıyla yakından ilgilidir: I) Gençlerin istihdam edilebilirliğinin, okul eğitimi, mesleki eğitim ve çalışma dünyası arasındaki bağın kurulması aracılığıyla genişletilmesi. Söz konusu üç alan arasında kurulacak bağın kapsamına cıracılığın, gençlerin kariyer fırsatlarına ilişkin bilgiye ulaşımının geliştirilmesinin, iş arama olanaklarının ve gençlere istihdam garantisini sağlayacak uygulamaların dahil edilmesi. II) Genç girişimciliğinin teşvik edilmesi. III) Eşit muamele görmelerini ve işyerlerindeki haklardan yararlanmalarını garanti altına alarak, gençlerin çalışma standartlarının ve haklarının örgütlenme, toplu pazarlık ve sosyal korumadan yeterince faydalanma gibi hakları da kapsayacak bir şekilde desteklenmesi.

Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Kadın

Avrupa Birliği İlerleme Raporu, AB ülkelerine üye olacak veya olması beklenen aday ülkelere yönelik bir nevi karnedir. Bu rapor, aday ülkenin her yıl pek çok konuda ne kadar ilerleme kaydettiğini ya da kaydedemediğini ayrıntılı bir şekilde ortaya koyuyor.

Bilindiği üzere Türkiye yıllardır AB'ne üye olmak isteyen aday ülkeler arasında yer alıyor. Bu süreçte Türkiye, ulusal mevzuatını AB norm ve direktifleri ile uyumlaştırma çalışmaları içerisinde. Ülkemizde pek çok konuda olduğu gibi kadın konusunda da ulusal mevzuattan kaynaklanan eksikliklerimiz ve pratikte yaşanan sorunlarımız, AB mevzuatına uygun hale getirilmeye çalışılıyor. Ancak AB'nin sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel şartları ile ülkemiz şartları göz önünde bulundurulmaksızın ulusal mevzuata uyumlaştırma çalışmaları yapıldığından birtakım sorunların yaşanması da kaçınılmaz.

Avrupa Birliği Bakanlığı tarafından çevrilen son iki yılın ilerleme raporlarını sadece kadın konusunda ele alacak olursak, karşımıza ne gibi ilerlemeler ya da yerinde saymalar çıkacağına bakmakta yarar var.

Siyasi kriterler ve güçlendirilmiş siyasi diyalog başlığı altında yer alan "İnsan hakları ve azınlıkların korunması" alt başlıklı bölümde 2011 yılı İlerleme Raporunda yer alan "Ancak, kırsal kesimde ve dezavantajlı gruplar için sorunlar devam etmektedir. Kadınlar ve çocuklar dâhil, cezaevindeki tutukluların büyük bir kısmının adli yardıma erişimleri sınırlıdır. Cezaevindeki tutuklular, her zaman adli yar-

dım imkânının mevcudiyetinden haberdar değildir. Aile içi şiddet vakalarında, adli yardımdan yararlanabilmek için istenen belgeler, uygulamada mağdurların korunmasını geciktirmektedir" konusunda 2012 İlerleme Raporunda herhangi bir değişiklik olmadığı bildiriliyor.

Yine aynı başlık altında yer alan "Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği" konusunda 2012 yılında mevzuatın iyileştirilmesine yönelik adımlar atıldığı belirtiliyor ve bu çerçevede yapılanlara kısaca şu şekilde yer veriliyor: Aile bireylerinin ve evlilik dışı ilişki yaşayanların şiddetten korunması amacıyla, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yürürlüğe girdi. Ayrıca Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ile bir protokol imzalayarak şiddet mağdurlarının desteklenmesi, kadına karşı şiddetin önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında Jandarma personeline eğitim verilmesi amaçlanıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile de bir protokol imzalayarak, şiddet mağduru kadınlar da dâhil olmak üzere kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarının artırılması amaçlanıyor.

Yukarıda bahsi geçenler olumlu gelişmeler arasında yer alıyor. Peki değişmeyen veya hep yerinde sayan konulara kısaca bir göz atalım...

- Kadınların işgücüne katılımı, az miktarda artış göstermekle birlikte, genel olarak düşük olmaya devam ediyor.
- Kadınlar, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor

ve sosyal güvenlik imkânları diğer aile bireyleri tarafından sağlanıyor.

- Çalışan kadınlar için çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması konusu sorun olmaya devam ediyor.
- Doğum iznine ilişkin yönetmelik çalışmalarında ilerleme kaydedilemiyor.
- İşgücü piyasasının esnekliğini artırma çabalarında, genel olarak toplumsal cinsiyete dayalı işgücü piyasası sınıflandırmasından kaçınılması gerektiği dikkate alınmıyor.
- Siyasette ve idarede üst düzeyde bulunan kadınların sayısı çok düşüktür.
- Sendika yönetiminde kadınların temsili yetersizdir.
- Medyada kadının olumsuz şekilde tasvir edilmesi ve erkek egemen söylem endişe konusu olmaya hala devam ediyor.
- Cinayet dâhil olmak üzere, kadına yönelik şiddet vakalarına ilişkin detaylı istatistikler bulunmuyor. Ayrıca kadına yönelik şiddet davalarına ilişkin bazı mahkeme kararları endişe yaratıyor: kararlarda kadına ve bazen de çocuklara uygulanan şiddet, mağduru aile geçmişi ve tutumuna değinilerek, meşru gösterilmeye çalışılıyor.
- Erken yaşta ve zorla yaptırılan evlilikler endişe konusu olmaya devam ediyor.

Burada bir parantez açarak, hükümet ve işverenin gündemini yoğun bir şekilde teşkil eden esnek çalışma konusuna değinmekte fayda var. AB ülkelerinde mevcut olan güvenceli esnek çalışma modellerinin Türkiye'ye uyarlanmaya çalışılması da ayrı bir sorundur. Türkiye koşulları göz önünde bulundurulduğunda kadınların esnek çalışma modelleri ile çalıştırılması kadınların sosyal güvenceden yoksun, emek yoğun ve düşük ücretle istihdamına yol açacaktır. Ayrıca, kadının aile gelirine katkı sunması amacıyla bir parmak bal çalarak hem işgücü piyasasında yer alması sağlanacak hem de geleneksel cinsiyet rollerinin devam ettirilmesine yani evini, ailesini, bakıma ihtiyaç duyan yaşlısını, hastasını ve çocu-

ğunu ihmal etmemesi olanaklı kılınacaktır.

19. Fasil'da "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığına kısaca bakacak olursak, kadınların istihdama düşük katılım oranının (2011 yılında yüzde 28,8), hala endişe kaynağı olduğu yer alıyor.

Sendikal faaliyetlerde ve ekonomik ve siyasi karar verme mekanizmalarında cinsiyet ayrımının devam ettiği belirtiliyor. Namus cinayetleri, kadına yönelik aile içi şiddet ve zorla yaptırılan evliliklerle mücadele konusunda daha fazla çaba gösterilmesi hususunda uyarıda bulunuluyor. Kamu yönetiminde politika oluşturulması ve yasama faaliyetleri bakımından tam bir toplumsal cinsiyet yaklaşımının henüz

geliştirilemediği ve AB müktesebatı tarafından gerekli görülen eşitlik biriminin henüz oluşturulmadığı yer alıyor.

23. Fasil'da "Yargı ve Temel Haklar" başlığı altında da diğerlerine ek olarak, kadınların yargı sistemine katılım oranlarının artırılmasının gerekliliğine yer veriliyor.

Genel itibariyle değerlendirdiğimizde kadın konusundaki tek olumlu gelişme, şiddete yönelik kanunun çıkarılmasıdır diyebiliriz. Ancak buna rağmen, hala kadınların umutlarının kırıldığını, sakat bırakıldığını ve cinayete kurban gittiklerini de unutmayalım! Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında bir arpa boyu yol alınmadığını söyleyebiliriz.

Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezi

79

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın, kısa adı "ŞÖNİM" olan "Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezi"ni kurduğu ve bu Merkezle aile içi şiddete karşı mücadele edeceği belirtiliyor. Merkezlerin, 2 yıl içerisinde 81 ilde açılacağı ve tüm merkezlerin, birimler arasında koordinasyonu sağlayacağı planlanıyor.

Bursa'nın pilot il olarak seçildiği belirtiliyor. Şiddet gören kadın için ivedilikle koruma kararının alınacağı, gerekirse de başka ile naklettirileceği, kadın ve çocuğun yanı sıra şiddet uygulayana da psikolojik destek verileceği bildiriliyor.

Bursa Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürü Sunay Özkul, şiddet görenlere sosyal, psikolojik ve hukuksal destek verileceğini belirtti. Şiddet gören kadının barınması ve korunması hizmetlerinin şimdiye

kadar kadın konuk evleri tarafından yürütüldüğünü dile getiren Bursa Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürü, usulde ve koordinasyonda sıkıntılar yaşandığını bildirdi. İl Müdürü, şiddet mağdurlarına yönelik sağlık kontrolü dışındaki tüm hizmetlerin ŞÖNİM'de verileceğini; mağdurlar, sağlık raporlarının alınması ve tedavileri sürecinde sağlık kuruluşlarından öncelikli olarak yararlandırılacağını; mağdurların ifadesi, polis tarafından ŞÖNİM'de bulunan ifade alma odasında alınacağını; ivedilikle koruma kararı alınması ve uygulanmasının sağlanacağını; tüm süreçlerin kolluk nezaretinde gerçekleştirilmesi, güvenlik önlemlerinin etkin bir şekilde takip edilmesi, gerekli durumlarda başka bir ile naklinin yapılmasının sağlanacağını; şiddet gören kadın ya da çocuğun, meslek edindirme kurslarına yönlendirileceğini ve

çocukların durumlarına göre 'kreş hizmeti', gerekiyorsa 'okul hizmeti' verileceğini belirtti.

İl Müdürü, şiddet uygulayan ya da eğilimi olanın da psikolojik danışmanlığını yapacaklarını; şiddetin yoğun olduğu bölgelerden başlayıp mahalle mahalle eğitim verileceğini; Türkiye'nin neresinden, ne zaman, ne kadar başvuru oluyor, sebepleri, sonuçları konusunda geniş bir veri tabanı oluşturulacağını da vurguladı.

Öte yandan ŞÖNİM'ler sadece Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nı kapsamamakta aynı zamanda valilik, emniyet, kaymakamlıkların da bunun içinde olduğu ve adliye, icra, sivil toplum kuruluşları, jandarma, emniyet, sağlık, barolar, İŞ-KUR, üniversiteler, belediyeler gibi birçok kurumun koordinasyon içinde çalışmasının gerekliliğine de değinildi.

Dünyada ve Türkiye’de Göçmen İşçilik

Burak EKMEKÇİOĞLU

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı
intdept@turkis.org.tr

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO ve Dünya Bankasının tahminlerine göre dünya üzerinde 214 milyon göçmen işçi bulunuyor. Bu işçilerin aileleri de kendi ülkelerinden başka bir ülkede yaşıyorlar. Bir başka deyişle dünya üzerinde her 33 kişiden biri göçmen. Dünyadaki göçmenlerin yüzde 90’ını başka bir ülkede iş bulmaya çalışan işçiler oluşturuyor. Sadece Asya Pasifik bölgesinde 61 milyon göçmen işçi var ve şu an dünyada menşei ülkeler ile hedef ülkelerin sayısı 100’ün üzerinde. Kayıt altında çalışan göçmen işçilerin kendi ülkelerine gönderdikleri toplam işçi döviz miktarı ise yılda 414 Milyar USD’yi buluyor. İşçi döviz miktarı bakımından en fazla para girişi olan ülke 57,81 Milyar USD ile Hindistan; onu 57,28 Milyar USD ile Çin takip ediyor. Dünya Bankasının yaptığı bir araştırmaya göre kalkınmakta olan ülkeler için dış ülkelere doğrudan yatırım yapılması haricinde en geniş dış kaynaklı finansmanı işçi dövizleri meydana getiriyor.

Yukarıda bahsedilen 214 milyon göçmen çalışanın yaklaşık yarısını kadınlar oluşturuyor. Kadınların işe alınmasına ilişkin süreç çoğu ülkede erkeğe göre daha az masraflı ve bu da dolayısıyla üretim ekonomisinden hizmet ekonomisine yönelişin nedenlerinden birini teşkil ediyor. Asya-Pasifik Bölgesi için en fazla kadın göçmen veren ülke oranlamasında yüzde 78 ile Endonezya başı çekmekte. Onu yüzde 65 ile Filipinler takip ediyor. Bu kadınların çoğu hedef ülkelere ev işlerinde çalışmak üzere göç ediyorlar.

Yine bu 214 milyon göçmen işçinin 40 milyon kadarını kayıt dışı işlerde çalışan göçmenler oluşturuyor. Bölge ülkeleri arasında kişi başına düşen yıllık gelir miktarının 50 bin USD olması itibarıyla en fazla Gayri

Safi Yerel Hâsılaya sahip Singapur’daki yerel işgücünün yaklaşık yüzde 30’unu dahi göçmenler oluşturuyor.

Bilindiği üzere geçtiğimiz 30 yıllık süreçte uluslararası işgücü göçü ciddi biçimde artış gösterdi. 10 milyonlarca kadın ve erkek daha iyi bir hayat sürebilmek umuduyla sınır ötesi ülkelere gidiyor. Kendi ülkelerinde yeterli düzeyde iş imkânı olmaması sebebiyle işçiler başka ülkelere göç ediyorlar. Bu insanların bir bölümü daha iyi olanaklar bulabilmek amacıyla göç ederken bir bölümü de kıtlık, doğal felaketler, şiddetli çatışmalar ya da zulümler neticesinde göç etmek durumunda kalıyor. Göçmen işçiler gittikleri ülkelerin ekonomileri açısından önemli bir faktör. Hedef ülke olarak tanımlanan ülkelerin başında 42,8 milyon göçmen barındırması itibarıyla Amerika Birleşik Devletleri geliyor. Yani her 5 göçmendenden 1’i ABD’yi tercih ediyor. ABD kıtası içerisinde ise güneyden güneye göç durumu neredeyse güneyden kuzeye göç durumu ile eşit hale gelmiş bulunuyor.

Göçmen işçiler beş kategoride tanımlanmakta. Bunlardan birincisi yeni bir yere yerleşip yaşamının geri kalanını tamamen orada geçirmeyi amaçlayan grup. Bir diğeri belirli bir süre ile başka bir ülkede sözleşmeli olarak çalışıp söz konusu süre bitiminde ülkesine geri dönmeyi hedefleyen grup. Üçüncü grubu ise birçok ülkede pazarlanabilir ve rağbet gören niteliklere sahip yüksek kalifiyeli işçiler oluşturuyor. Dördüncü grup başıbozuk durumda olarak tanımlanan, hedef ülkeye kanunsuz giriş yapmış ya da vize geçerlilik süresini ihlal etmek suretiyle o ülkede kalan, gerek geçiş gerekse hedef ülkede kanunsuz durumda bulunan işçiler. Sonuncusu da, ülkesinden siyasi, dini veya ırksal nedenlerle zulüm gördüğü gerekçesi ile bir başka ülkeye sığınmaya çalışan mülteciler.

Dünya üzerindeki göç trafiğini artıran temel unsurların başında adil olmayan kalkınma geliyor. Mevcut göç dalgalarının temelinde küresel ekonomi ve onun yarattığı eşitsizlik ya-

tıyor. Üretim zincirlerinin parçalara ayrılması, finans piyasalarının, ticaretin ve de hizmet sektörünün kurlsız ve serbest yapısı özellikle kalkınmakta olan ülkelerdekiler başta olmak üzere birçok insanı işsiz bırakmış bulunuyor. Dolayısıyla bu insanlar göç etmeye zorlanıyorlar.

Şu bir gerçek ki göç, ekonomik kalkınma veya kalkınmanın olmayışı ile yakından alakalı bir durum. İşçilerin kendi ülkelerinden bir başka ülkeye taşınmalarındaki temel neden insan onuruna yakışır bir iş bulabilmek umudu. Küreselleşme ne yazık ki çoğu insanın yararına işleyen bir süreç değil ve küreselleşmenin getirileri adil bir biçimde paylaştırılmıyor. Yoksulluk ve gittikçe artan işsizlik insanlara sınır ötesine gitmekten başka bir çare bırakmıyor.

Günümüzde dünyadaki işsizlik oranı endişe verici boyutlara ulaşmış durumda. Küresel iş gücünün yüzde 6,2’sine denk gelen 192 milyon insan bugün işsiz. Etkileyici biçimde ekonomik kalkınma kaydeden ülkelerde bile istihdam yaratımı konusunda geç kalınlık mevcut.

Nitelikli göçmen işçiler genel anlamda gittikleri ülkelerde iyi koşullar altında istihdam ediliyorlar. Ancak bu grup göçmen işçiler arasında çok küçük bir orana sahip. Daha az nitelikli veya niteliksiz göçmen işçiler ise deneme koşulu ile çalıştırılmakta ya da geçici işlerde çalışmaktalar. Göçmen işçilerin sıklıkla karşılaştıkları sorunların başında ücretlerin gecikmeli ödenmesi veya hiç ödenmemesi, çok uzun çalışma saatleri ve kendi ülkelerine gönderdikleri işçi dövizleri üzerine konan kısıtlamalar geliyor. Bu insanların çok büyük bir bölümü hedef ülkelerde iş bulabilmek için aracı görevi gören istihdam bürolarına başvuruyor ve bu bürolara önemli miktarlarda paralar ödüyorlar. Sınırlı sürelerde çalışmak üzere istihdam edilip çok düşük ücret alıyorlar. Çoğu durumda taahhüt edilenden çok daha az ücretlerle çalışmak durumunda kalıyorlar. Söz konusu istihdam bürolarının çoğunluğu yasal değil ve işçileri sömürüyor. Aralarında gerek



menşei gerekse hedef ülkelerdeki hükümet yetkilileri ile işbirliği içerisinde olan güvenilir emek simsarları da var.

Göçmen işçiler genelde ayrımcılığın kurbanı konumundalar. Sorunların kaynağında bu insanların ticari mal olarak görülmesi ve işçi haklarının aynı zamanda insan hakkı olduğunun anlaşılabilmesi yatıyor. Göçmen işçiler ne yazık ki temel çalışma hakkı olan örgütlenme ve sendika kurma haklarından yoksunlar. Bilindiği üzere iş yerinde temsil edilme ve işverene sesini duyurabilme göçmen işçilerin diğer haklarını koruyabilmeleri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından son derece önemli iki unsur. Bazı ülkelerde göçmen işçilere bu haklar tanınsa da işin geneli itibarıyla göçmen işçi hakları sürekli olarak görmezden geliniyor. Genellikle hedef ülkelerdeki ulusal kanunlar gurbetçi işçileri yetki sahasının dışında tutuyor ve onların bir sendikaya üye olmalarını ya da sendika kurabilmelerini zora sokuyor. Bazı ülkeler göçmen işçilerin sendika üyesi olabilmelerini yasaklarken bazıları da sendikalar da görev almalarını engelleyici bir takım uygulamalar yürütüyor.

Göçmen işçilerin çoğunluğu ister nitelikli isterse de niteliksiz olsun, gittikleri ülkelerde uygulanan çalışma yasalarından ne yazık ki habersizler. Daha önce de belirtildiği üzere şaibeli beyanlarla yapılan iş teklifleri, cebri çalıştırma, gecikmeli ödeme ya da hiç ücret alamama ve ağır iş yükü göçmen işçilerin iş yaşamında en sık karşılaştıkları sorunlar. Öte yandan göçmen işçiler gittikleri ülkelerde çalışma vizelerinin öngördüğü biçimde sadece belli birtakım işverenlere hizmet vermek zorunda kalabiliyorlar. Hareket özgürlükleri kısıtlanmakta ve bu yüzden her zaman istedikleri yere gidemiyorlar. Birçok durumda aile birleşmesine de imkân verilmiyor. Yıllarca süren yasal çalışmadan sonra bile bazı ülkelerde göçmen işçilerin işveren değiştirmesini kısıtlayan uygulamalar söz konusu. Bu nedenle bu işçilerin daha iyi koşullarda istih-

dam edilebilme olanağını reddetmek zorunda kalmaları gibi saçma bir durum var ortada. Göçmen işçilerin çoğu ülkeye gelişlerinde işverenin pasaportuna ve diğer seyahat belgelerine el koyması nedeniyle fiili kölelik durumu yaşıyor.

Bilindiği gibi, ILO İdari Yapısının 2006 Martında onayladığı doğru uygulamalar ve uluslararası standartlara dayalı İş Gücünün Göçü konulu Çok Taraflı Çerçeve Anlaşması emeğin göçüne hak temelli yaklaşım için bağlayıcı olmayan ilkeler içermesi ve bir kılavuz niteliği taşıması açısından önemli bir araç. Söz konusu çerçeve ulusal çalışma yasaları karşısında göçmen işçilerin o ülke yurttaşları ile eşit muamele görmesini amaçlayan ulusal bir takım ilkeler konmasına yönelik bir taahhüdü gerektiriyor.

Öte yandan göçmen işçi meselesi çalışma yaşamının bir parçası olması itibarıyla sendikalar açısından önemli bir konu. Neticede göç haklarıyla, eşitlikle, adil muameleyle, işyerinde sağlık ve güvenlikle, istihdamla, sosyal güvenlikle ve sendikal teşkilatlanmayla alakalı bir fiil. Aynı zamanda çocuk işçilik ve emeğin istismarı ile de doğrudan bağlantılı bir durum. Göçün ayrımcılık ve mesleki eğitim ile de bağı söz konusu. Bu sayılanların tümü sendikal meseleler. Bu bağlamda menşei ve hedef ülkelerdeki sendikalar arasında göçmen işçiler konulu ortaklık anlaşmaları imzalanması yararlı olabilir. Bu türden anlaşmaların amacı göçmen işçilerin haklarını korumak, savunmak ve teşvik etmek, göçmen işçilerin sosyal açıdan içine dâhil olduğu toplumlarla ve gittikleri ülkedeki emek piyasası ile bütünleşmelerini desteklemek, kadın ve genç işçiler gibi grupların karşılaştıkları sorunlara daha fazla önem vermek suretiyle göçmen işçilerin eşit haklara sahip olmalarını desteklemek ve son olarak sendikalar arası ilişkileri ve dayanışmayı güçlendirmek olmalıdır.

Ülkemizdeki göçmen işçilerin durumuna bakıldığında, Türkiye'nin turistik vasıf taşıyan bir ülke olması itibarıyla çok fazla ayrıntısı bulun-

mayan vize yükümlülüklerine tabi olduğu tespiti yapmak yanlış olmayacaktır. Bu nedenle Türkiye'ye giriş çıkış özellikle Beyaz Rusya, Moldova, Ukrayna, Gürcistan, Türkmenistan, Özbekistan, Kırgızistan, Azerbaycan, Tacikistan'ın yanı sıra Pakistan, Bangladeş, Endonezya ve Afrika ülkelerinden gelen göçmen işçiler açısından nispeten kolay. Ülkemiz özellikle Asya ve Orta Doğu kökenli göçmen işçiler açısından gerek Rusya gerekse Avrupa'ya bir geçiş kapısı olması nedeniyle hem geçiş hem de hedef ülke konumunda. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tahminlerine göre Türkiye'de yasal olmayan koşullarda çalışan 1 milyondan fazla göçmen işçinin bulunuyor.

Eski SSCB ülkelerinden, Balkanlar ve Orta Doğu'dan Türkiye'ye çalışmak için gelen insanlar genellikle turizm, inşaat, tekstil ve hizmet sektörüne yöneliyor; bu ülkelerden gelen kadınlar daha çok bakıcılık gibi ev işlerinde çalıştırılmakta.

Türkiye'de göçmen işçilerin cebri çalıştırılmasına ilişkin yaşanan vakalar genellikle insan kaçakçılığı vasıtasıyla kadınların istismar edilerek seks işçisi olarak çalıştırılması neticesinde vuku buluyor. İnsan kaçakçılığı mağdurlarının çoğunlukla 18-35 yaş grubu kadınlar ancak bu noktada, dünyanın başka bölgelerinde insan kaçakçılığı mağduriyetini erkek ve çocukların da yaşadığı geçeceğini unutmamak gerek. Yukarıda ifade edildiği üzere Türkiye'nin turistik bir ülke olması ve bu nedenle ülkeye giriş çıkışın nispeten zorlayıcı bir takım koşullar gerektirmemesi neticesinde fuhuş kapsamında cebri çalıştırma mağduru olan kadınların geldikleri menşei ülkelerdeki resmi makamların ihmalkarlığı söz konusu. Bu nedenle de bu kişiler insan kaçakçılığına maruz kalıyorlar. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün bu tür uygulamaların önlenmesi için oldukça kapsamlı tedbirleri var. İnsan kaçakçılığı mağdurlarının ülkelerine geri gönderilmeden önce Türkiye'de rehabilite edilmeleri bu önlemlerden sadece bir tanesi.



OECD Verileri ile Türkiye’de Eğitim ve İstihdam

Derleyen: **Uğraş GÖK**

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı
intdept@turkis.org.tr

OECD’nin “Eğitime Bakış 2012” ve “Factbook 2013” başlıklı çalışmaları yayımlandı. “Eğitime Bakış 2012” başlıklı çalışma, 2010 verileri ile Türkiye ve üye ülkelerdeki eğitimin durumunu göstergelerle ortaya koyuyor. Ülkelerin eğitim anlamında geçmişten bugüne kendi performanslarını değerlendirmelerine ve diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırmalarını sağ-

lıyor. Eğitime yapılan yatırımları, insan gücü ve mali açıdan değerlendiren çalışma, eğitim ve öğrenim sistemlerinin nasıl çalıştığını da inceliyor.

OECD’nin yayınladığı bu çalışma, üye ülkelerde eğitim kurumlarının verimliliğini ve öğrenmenin etkilerini değerlendiriyor. İlk gösterge olarak, ülke nüfuslarının hangi düzeyde eğitilmiş oldukları değerlendiriliyor.

Değerlendirmede, pek çok OECD üyesi ülkede 25-34 yaş arası kesimin 55-64 yaş arası kesime göre daha fazla yüksek öğrenim gördüğü,

istisnaların Almanya, İsrail ve Amerika olduğu ifade ediliyor. Türkiye, her iki grup için Çin ve Brezilya’nın ardından sondan üçüncü sırada yer alıyor. 25-34 yaş için yüksek öğrenim görenlerin oranı yüzde 20’nin altında kalırken bu oran 55-64 yaş arası kesim için yüzde 10’un altında kalıyor. Çalışmada yer alan verilere göre, 25-34 yaş için OECD ortalamasının yüzde 38, 55-64 yaş için ise yüzde 23 olduğu görülüyor.

Çalışmada, 2010 verilerine göre kaç kişinin orta öğrenimi ve kaç kişinin yüksek öğrenimi tamamlamasının beklendiği de inceleniyor. Buna göre, orta öğrenim açısından



OECD ortalaması yüzde 84 olarak tahmin edilirken, bu rakam Türkiye için yüzde 50'nin biraz üzerinde seyrediyor. Türkiye, Meksika'nın ardından sondan ikinci sırada yer alıyor. Yüksek öğrenimi bitirmesi beklenenler açısından ise OECD ortalaması yüzde 39 iken Türkiye, Meksika ve Suudi Arabistan'da bu oran yüzde 25'in altında kalıyor.

Çalışmada, ikincil orta öğretim meslek programları çerçevesinde kızların, Avusturya, Çek cumhuriyeti, Fransa, Almanya, Endonezya, Japonya, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre'de sosyal bilimler, işletme ve hukuk, Estonya, Macaristan ve Polonya'da ise hizmet sektörü ile ilgili alanları tercih ettikleri ifade ediliyor. Türk kızları daha çok sağlık sektörünü yeğlerken sadece Arjantin'de kızlar mühendislik, imalat ve inşaat gibi alanları tercih ediyorlar.

Çalışmaya göre, genç kızlar erkeklere göre daha fazla mesleki hedefe sahipler. Neredeyse tüm OECD ülkelerinde, kızlar yüksek statülü işlerde çalışmaya erkeklere göre daha fazla istek duyuyor. Kızlar, yasa koyucu, üst düzey memur, yönetici ve profesyonel olarak çalışmaya, erkeklere göre ortalama yüzde 11 oranında daha fazla ilgi gösteriyor. Bu eğilimler, OECD üyesi ülkeler içerisinde Fransa, Almanya ve Japonya'da değişiyor ve kızlarla erkekler, bu tür işlere aynı oranda ilgi gösteriyor. İsviçre ise, erkeklerin ilgisinin kızlardan fazla olduğu tek ülke olarak öne çıkıyor. Yunanistan ve Polonya'da bu tür işlerde çalışma beklentisi içerisinde olan kızların oranı erkeklere göre daha fazla artıyor ve yüzde 20 rakamına ulaşıyor.

Matematikte, erkekler pek çok OECD ülkesinde kızlardan daha başarılı görünüyor. Mühendislik ve bilgisayar gibi alanlar, kızların ilgisini daha az çekiyor. Kızların yüz-

de 5'inden daha azı bu alanlara ilgi gösterirken erkeklerin yaklaşık yüzde 18'i bu alanlara istek duyuyor. Sağlık sektöründe ise durum tersine dönüyor, Kızların yüzde 16'sı ve erkeklerin sadece yüzde 7'si bu alanlara heves ediyor.

Çalışmaya göre 20-34 yaş grubunun yüksek öğrenim görmesi ailelerinin eğitim durumları ile yakından ilgili. Anne ve babanın eğitim seviyesinin düşük olması, kişinin yüksek öğrenim görme şansını azaltıyor. Sosyoekonomik farklılıkların meydana getirdiği eşitsizlikler yüksek öğrenim görme açısından kişiler arasında eşitsizliklere neden oluyor. Bu durum, göreceli olarak değişebiliyor. Örneğin, ailesi düşük eğitimli kişiler Avustralya, Kanada, Danimarka, Finlandiya, İsveç, Hollanda, İspanya, İrlanda ve İzlanda'da eğitim olanaklarından daha fazla yararlanabiliyor. İtalya, Portekiz, Amerika ve Türkiye'de ailesi düşük eğitimli gençlerin, ailelerinden daha üst düzeyde eğitim alma şansı en aza iniyor.

OECD ülkelerinde, en azından ikincil ortaöğretim mezunu olanlar, bu düzeyde eğitim almamış kişilere oranla daha kolay iş buluyorlar. İkincil orta öğretimi tamamlamamış kişilere göre, ikincil orta öğretim mezunlarının istihdamı ortalama yüzde 18 oranında ve yüksek öğretim mezunu kişilerin istihdamı yüzde 28 oranında artıyor. Örneğin, İzlanda, Norveç, İsviçre ve İsveç'te yüksek öğrenim mezunlarının ortalama istihdam oranı yüzde 88. Son ekonomik kriz döneminde, ikincil orta öğretimi tamamlamamış kişiler arasında işsizlik oranı tamamlayanlara kıyasla yüzde 1.1 ve yüksek öğretim mezunlarına göre yüzde 2.4 daha fazla.

OECD çalışması, teknolojideki hızlı gelişmenin küresel işgücü piyasasının ihtiyaçlarını da değiştirdiğini; bu nedenle, daha yüksek

düzeyde eğitim ve özel alanlarda beceri sahibi olan kişilere daha fazla talep olduğunu ifade ediyor. Dolayısıyla, politika belirleyicilerine, işgücü piyasalarının değişen ve gelişen ihtiyaçlarına uygun işgücü yetiştirilmesi yönünde eğitim politikaları oluşturmaları gerektiğini hatırlatıyor.

Çalışmanın ilgili bölümündeki diğer bulgular şu şekilde özetlenebilir;

- İkincil orta öğretimi tamamlayamayanların işsiz kalma ihtimalleri daha fazla.
- Kadınların tüm eğitim düzeylerinde istihdam oranları daha düşük. Bu fark yüksek eğitim düzeyinde azalıyor.
- Kadın ve erkekler için tam zamanlı çalışma oranı, eğitim düzeyleri yükseldikçe artıyor. Tam zamanlı çalışanların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturuyor.
- İkincil orta öğretimi mesleki alanda yapanlar, genel anlamda ikincil orta öğretim mezunlarına oranla daha yüksek oranda istihdam ediliyor.

Sonuç olarak çalışma; eğitimi, ekonomilerin zor dönemlerinde dahi işsizliğe karşı en iyi sigorta olarak görüyor.

Çalışmaya göre, İrlanda, Polonya ve Türkiye'de yüksek öğrenim görmüş kişiler, ikincil orta öğrenim mezunu kişilere kıyasla sırasıyla yüzde 15, yüzde 19 ve yüzde 16 daha fazla istihdam ediliyor. Tüm OECD ülkelerinde, istisnasız bir şekilde kadın istihdamı erkeklerden daha düşük düzeyde seyrediyor. Bu fark, OECD ülkelerinde yüksek öğrenim gören kadın ve erkekler dikkate alındığında, ortalama yüzde 9. Şili, Çek Cumhuriyeti, Japonya, Kore, Meksika ve Türkiye'de ise bu fark yüzde 29'a kadar ulaşıyor.



Çalışma bu noktada, kadınların işgücüne katılımını genel anlamda, büyüme için önemli görüyor ve kadınların katılımını artırmak için politika belirleyicilerine makul fiyatlarda, esnek ve kaliteli çocuk bakımı hizmetleri, analık ve babalık izinleri, esnek çalışma saatleri gibi olanaklar sunulmasını tavsiye ediyor.

Çalışmanın bu bölümünde ayrıca, kişilerin istihdam edilecekleri işe yönelik pratik becerilerini, bilgi ve anlayışlarını geliştiren mesleki eğitim konusu inceleniyor. Buna göre, Türkiye ve İspanya'da yetişkinler arasında ikincil mesleki eğitim mezunu olanların oranı yüzde 10'un altında. Çalışmada, mesleki eğitim görenler ve genel eğitim görenlerin istihdam oranlarına bakıldığında, Türkiye'de durumun farklılaştığı, mesleki eğitim görenlerin yaklaşık yüzde 57'si ve genel eğitim görenlerin yüzde 63'ünün iş bulabildiği görülüyor.

Eğitim düzeyine göre elde edilen gelirlere bakıldığında kazancın her eğitim seviyesine göre yükseldiği görülüyor. Örneğin; OECD ülkelerinde, yüksek öğrenim görmüş kişiler ikincil orta öğrenim görenlere kıyasla ortalama yüzde 55 daha fazla kazanıyor. İkincil orta öğrenim mezunları ise bu düzeyde eğitimi tamamlayamayanlardan ortalama yüzde 23 daha fazla kazanıyor. Ayrıca, bu karşılaştırma yaşa göre yapıldığında, Türkiye ve İrlanda dışındaki tüm OECD ülkelerinde ileri yaşlarda kazanç farkının arttığı görülüyor. 25-34 yaş arası kesimde bir alt eğitim düzeyine göre kazanç yüzde 37 oranında artarken, 55-64 yaş grubunda bu oran yüzde 69 oluyor.

Çalışmaya göre bu durum; yani eğitim ile gelen daha fazla kazanç, kişilerin eğitim alarak, becerilerini geliştirme isteklerini artırıyor. Kişilerin daha fazla eğitim alma istekle-

rinin bazı ülkelerde yüksek öğrenim fiyatlarındaki artış ve bütçedeki daralmadan da etkilendiği görülüyor. Her eğitim alanının artı kazanç getirmedigine de dikkat çekiliyor.

Kimlerin eğitim aldıklarına gelince, 5-14 yaşları arasında eğitime giriş, gerek OECD ülkelerinde gerekse G20 ülkelerinde evrensel bir durum olarak görülüyor. 33 OECD üyesi ülkenin 25'inde 15-19 yaş arası grubun 80%'inin eğitime katıldığı görülüyor. Bu oran, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, İrlanda, Hollanda, Polonya ve Slovenya yüzde 90'ı aşıyor. Zorunlu eğitime katılım çerçevesinde değerlendirildiğinde Hindistan, Polonya, Rusya Federasyonu ve Türkiye dışındaki ülkelerde katılım oranı 2010 yılı için yüzde 95'ten fazla olarak görülüyor. 15-19 yaşa gelindiğinde, Arjantin, Avusturya, Brezilya, Şili, Çin, Endonezya, İsraill, Lüksemburg, Meksika, Yeni Zelanda, Türkiye ve Birleşik Krallık'ta yüzde 20'den fazlası eğitimde kayıtlı değil.

Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kızların eğitime giriş ve mezuniyette 15-19 yaş arası grupta önde olduğu görülüyor. OECD ortalaması kızlarda yüzde 84 iken erkeklerde yüzde 82. Bu oranda kızlar en fazla Arjantin'de önde görülüyor, 10 puanlık bir fark bulunuyor. Türkiye ve İsviçre'de erkekler kızlardan bir puan önde gidiyor. Suudi Arabistan'da ise erkekler bu konuda 49 puan yukarda yer alıyor. 20-29 yaş grubuna gelindiğinde, erkeklerin 1 puan ve üzerinde fazla olduğu ülkeler arasına Türkiye ve İsviçre'nin yanında Almanya, Endonezya, İrlanda, Kore ve Suudi Arabistan da ekleniyor.

Erken çocukluk dönemi eğitim konusunda; Türkiye, OECD ülkeleri arasında son sıralarda yer alıyor. OECD ülkelerinin çoğunluğunda eğitim erken dönemde ve 5 yaşından önce başlıyor. Örneğin; Belçi-

ka, İzlanda, İtalya, Norveç, İspanya ve İsveç'te çocukların yüzde 90'dan fazlası 3 yaşında erken eğitim almaya başlıyor. Toplamda ise, OECD ülkelerindeki 4 yaş grubu çocukların yüzde 79'u eğitim almaya başlıyor. Avrupa Birliği ülkelerinde bu oran yüzde 83 oluyor. Türkiye, Avustralya, Brezilya, Kanada, Finlandiya, Polonya, İsviçre, Yunanistan ve Endonezya'da bu oran yüzde 60'ın altına düşüyor. 15 yaşındaki gençlere sorularak elde edilen verilere göre; sadece Türkiye ele alındığında, okul öncesi erken eğitimin oldukça düşük düzeyde ve yüzde 30'dan az olduğu görülüyor.

Okuldan İşe Geçiş “15-29 Yaş Grubu Ne Yapıyor”

2010 verilerine göre, OECD ülkelerinde 15-29 yaş arası bireylerin yüzde 16'sı hiçbir işte çalışmıyor ya da herhangi bir şekilde eğitim almıyor. Ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte; bu oran, kızlar arasında 4 puan daha fazla. Ayrıca, hiçbir işte çalışmayan veya eğitim almayanların oranının 2009 ve 2010 yıllarında arttığı görülüyor. Çalışmada özellikle kriz dönemlerinde olmak üzere, üst düzey eğitim almış olmanın iş bulmayı kolaylaştırdığı da belirtiliyor.

Çalışmaya göre; 2010 yılında, OECD ülkelerinde, 15 yaşında bir gencin sonraki 15 yılını şu şekilde harcaması bekleniyor: 7 yıl eğitim, 5.5 yıl iş hayatı, 1 yıl işsiz olarak ve 1.3 yıl da işgücü dışında kalman ve eğitim altında olunmayan süre.

Tüm 15-29 yaş grubuna bakıldığında yüzde 47.1'nin eğitim aldığı, yüzde 37.1'nin çalıştığı, yüzde 6.7'sinin işsiz olduğu, yüzde 9.1'nin ise işgücünün dışında olduğu yani iş aramadığı ve eğitim almadığı görülüyor.

2010 yılı verilerine göre, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Finlandiya, Almanya, Macaristan, Lük-



semburg, Polonya, Slovak Cumhuriyeti ve Slovenya'da 15-19 yaş grubu gençlerin yüzde 90'dan fazlası eğitim alıyor. Türkiye ve Meksika'da ise bu oran yüzde 61'in altında. 20-24 yaş grubuna gelindiğinde eğitim altında olan gençlerin oranı OECD düzeyinde ortalama yüzde 44'e düşerken, Türkiye ve Meksika'da yüzde 25'e düşmektedir.

Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, 2010 yılı verilerine göre, genç kadınlar Almanya, Japonya, Kore, Meksika, Hollanda, İsviçre ve Türkiye hariç tüm diğer OECD ülkelerinde, genç erkeklere göre eğitimde daha fazla zaman geçiriyor. Türkiye ve Meksika'da 15-29 ve sonrası yaş grubunda kadınların eğitimde geçirdikleri süre; sırasıyla 4.3 ve 5 yıl olmak üzere, OECD üyesi ülkeler arasında en düşük düzeyde seyrediyor. Yine bu iki ülkede, kadınların işgücü dışında kalma süreleri, sırasıyla 7 ve 5.1 yılla en yüksek düzeyde seyrediyor. Bunun nedeni, iki ülkede kadınların eğitim sonrası işgücü yerine hemen aile yaşantısına geçmeleri olarak gösteriliyor.

OECD 2013 Verilerine Göre Türkiye'de İstihdam

OECD; çevre, ekonomi ve sosyal alanlara ilişkin istatistiklerin yer aldığı "Factbook 2013" başlıklı çalışmasını yayınladı. OECD, bu çalışmasında 2011 yılı verilerini kullanarak üye ülkelerde istihdamı değerlendirdi.

Çalışmada istihdamın ekonomik döngüden etkilendiği, ancak uzun vadede, eğitim, gelir desteği, kadın ve dezavantajlı grupların istihdamını destekleyici uygulamalar gibi hükümet politikalarından ciddi biçimde etkilendiği ifade edilmektedir.

Çalışmada yer alan verilere göre Türkiye, kadın istihdamında en alt sırada kalmaya devam etmektedir.

2000 yılında yüzde 26.2 olan kadın istihdam oranı, krizin baş gösterdiği 2008 yılında yüzde 23.5'e gerilemiş, ancak 2011 yılında yeniden yüzde 27.8'e yükselmiştir. 2011 OECD ortalaması ise yüzde 56.7'dir. Kadın istihdamındaki bu düşük oran nedeniyle, 2011 yılı erkek istihdam oranı yüzde 69.3 olmasına rağmen; Türkiye, toplam istihdamda da 2011 yılı için yüzde 48.4 ile OECD ülkeleri arasında en alt sırada yer almaktadır. 2011 yılı erkek istihdamında OECD ortalaması yüzde 73 iken toplam istihdam oranında ortalama yüzde 64.8'dir.

Çalışmada, kendi işinde çalışmanın hayat kurtarıcı bir strateji olduğu, kişilerin çalışacak başka bir iş bulamamaları durumunda veya girişimci bir ruha sahip olup, kendi kendilerinin patronu olmak istediklerinde bu tür bir istihdam biçimine yöneldikleri ifade edilmektedir.

Burada dikkat çekici bir başka nokta, kadın istihdamında son sırada yer alan Türkiye'nin, kendi işinin patronu olan kadın oranında yüzde 48.4 ile ilk sırada yer alıyor olmasıdır. Türkiye, sadece kadınlarda değil, erkeklerde de kendi işinin patronu olma konusunda yüzde 34.2 ile ilk sırada yer almaktadır. Kadın ve erkek için 2000 yılı oranları ise sırası ile yüzde 64.7 ve yüzde 46.5'dir. Sonuç olarak, aradan geçen 11 yıllık süre içerisinde kendi işinin patronu olan kişilerin oranının azaldığı anlaşılmaktadır.

OECD çalışmasında, yarattığı sorunlar nedeniyle son yıllarda oldukça yoğun bir şekilde tartışılan part-time çalışmanın; daha çok, çocuğuyla ilgilenen kadınlar veya büyüklerine bakmakla yükümlü olanlar gibi, ailevi nedenlerle tam zamanlı çalışmak istemeyenlerce tercih edilen bir çalışma biçimi olduğu ifade edilmektedir. Çalışmada ayrıca; part-time çalışmanın, çok sayıda OECD ülkesinde tercih temelli

olduğu belirtilmektedir. Bu durum, İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu LO'nun uzun zaman önce kullanmaya başladığı "tam çalışma bir haktır, part-time çalışma bir tercihtir" sloganını doğrulamaktadır. 2011 verilerine göre, part-time çalışma oranının Türkiye'de yüzde 11.7 olduğu görülmektedir. 2005 yılında yüzde 5.6 olan bu rakamın, son 6 yıl içerisinde 2 katından fazla artış gösterdiği görülmektedir. Part-time çalışanların OECD üyesi ülkelerdeki ortalaması yüzde 16.5 ve en fazla görüldüğü ülke yüzde 37 ile Hollanda'dır.

OECD ülkelerinde, kişilerin zamanlarının ne kadarını çalışmaya harcadıkları, ailelerine ve kendilerine ayırdıkları süre ve yaşam kalitesi açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. OECD çalışması, kişilerin çalışma sürelerinin azalmasını aynı zamanda ülkedeki verimlilik artışının kişilerce paylaşılması olarak değerlendiriyor. OECD çalışmasına göre; 2002 yılında Türkiye'de, bir kişi, yılda 1943 saatini çalışarak geçirmekteydi. Aynı yıl OECD ortalaması ise 1819 saattir. Yani Türk insanı OECD ülkelerindeki diğer insanların ortalamasından 124 saat daha fazla çalışmaktaydı. 2011 yılına gelindiğinde, Türkiye'de bir kişinin bir yıl içerisinde çalışarak geçirdiği süre 1877 saate geriledi. 2011 yılı OECD ortalaması ise 1776 saate geriledi. Böylece Türk insanın fazladan çalıştığı süre yılda 101 saat oldu.

Küresel mali krizin yaşandığı yıl olan 2008'de Türkiye'de işsizlik oranı yüzde 9.7 iken 2011 yılında bu oranın gerileyerek 8.8% olduğu görülmektedir. Türkiye, OECD üyeleri arasında İsrail, Almanya ve Şili gibi 2008 krizinden sonra 2011'de işsizlik oranının azaldığı nadir ülkeler arasında yer almaktadır.

Kaynaklar:

OECD Eğitime Bakış 2012 ve OECD Factbook 2013

Tüketicinin Korunması Kanunu Değişiyor

Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun, yayımlandığı 1994 yılından sonra ikinci kez değiştiriliyor. Son yıllarda özellikle bankalar ile tüketiciler arasında, masraf, komisyon, kredi kartı aidatı ve dosya parası gibi sorunların çoğalması üzerine hükümet yasayı bir kez daha değiştirme kararı aldı.

Yeni Tüketici Kanunu Taslağı'nda sıkıntılara çare olacak devrim niteliğinde maddeler var. Taslakla inşaatla başlamayan firmalar tüketiciden ödeme alamayacak. Çileye dönüşen doğalgaz, internet ve telefon aboneliklerini iptal etmek de kolaylaşacak.

Bakanlık, mevcut kanunda değişiklikler yapmak yerine 4 maddelik yeni bir tasarı taslağı hazırlarken, yeni düzenleme, tüketicilerin daha ileri seviyede korunmasını amaçlıyor. Taslakla, tüketicilerin hak arama yollarının kolaylaştırılması, tüketicinin bilgilendirilmesine ağırlık verilmesi, bürokrasinin azaltılması ve hakkaniyete uygun bir ceza sisteminin oluşturulması sağlanacak. Haksız ticari uygulamalar, ürün sorumluluğu, finansal hizmetlere ilişkin mesafeli satışlar, ısmarlanmamış mal ve hizmetler gibi alanlarda yeni düzenlemeler de getirilecek.

Taslakta yer alan bazı düzenlemeler şöyle:

- Hatalı bir ürünün, bir kişinin ölümüne veya yaralanmasına veya kullanımdaki bir başka malın zarar görmesine sebep olması halinde, bu ürünün imalatçısı doğan zarardan kusuru aranmaksızın sorumlu tutulacak.
- Ayıplı mal ya da hizmette tüketicieye sağlanan haklar, vatandaş lehine genişletilecek. Mevcut kanunda yer alan 30 gün içinde ayıbın işletmeye bildirilmesi yükümlülüğü kaldırılıyor. Malın teslimi ya da hizmetin ifa edilmesinden itibaren 6 ay içinde ortaya çıkan ayıpların teslim anında var olduğu kabul edilecek. Bir ürünün ayıplı çıkması durumunda tüketici, ücretsiz onarım veya malın ayıpsız misli ile değiştirilmesi haklarından birini seçecek. Müteşebbis de tüketicinin seçmiş olduğu bu hakkı 30 gün içerisinde yerine getirmekle yükümlü olacak.
- Maket üzerinden satışı yapılan ve binlerce kişinin mağ-

dur olmasına neden olan konut kampanyaları sıkı şekilde denetlenecek. Tüketici, ödemelerini banka üzerinden ve tarafların rızasıyla yapacak, dolayısıyla konutun inşasına başlamamış firmalar tüketiciden ödeme alamayacak. Konut veya tatil amaçlı taşınmaz satışları resmi şekilde olmadıkça geçerli olmayacak. Taşınmazlara ilişkin teslim süresi 30 aydan 36 aya çıkarılacak.

- Ön ödemeli konut satışlarında 14 günlük sebepsiz cayma hakkı getirilecek. Konut veya tatil amaçlı taşınmazların tüketicieye teslim tarihine kadar tüketicie sözleşmeden dönme hakkı sağlanacak. Kampanyalı Satış İzin Belgesi kaldırılarak, konut satışlarının devlet garantisinde olduğu yönündeki yanlış izlenimlerin önüne geçilecek.
- Elektrik, su, doğalgaz, internet, telefon gibi aboneliklerde tüketicileri koruyucu düzenlemeler yapılacak. Abonelik sözleşmelerinin kapsamı genişletilerek her türlü abonelik, kanun kapsamına dahil edilecek. Müteşebbis, tüketicinin aboneliğe son verme isteğini, yönetmelikte belirlenecek süreler içinde yerine getirmek zorunda olacak. Aksi halde tüketici bundan sorumlu olmayacak.

Yasa taslağı, tüketicinin korunması konusunda kuruluşundan beri çok önemli çalışmalar yapan ve bir kez de Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından "Tüketicinin korunmasında yılın kuruluşu" seçilen TÜRK-İŞ'e de gönderildi. TÜRK-İŞ, yasa taslağı konusunda olumlu görüş bildirdi.



Senet Teslim Alırken Dikkat

Çek Kanunu'ndaki değişiklikten sonra ticari yaşamda çek yerine senet tercih edilir oldu. Aman senet teslim alırken dikkat edin. Alacaklıyken önce borçlu ardından sahtekarlıktan sanık durumuna bile düşebilirsiniz.

Senet altındaki imzanın yanınızda ve mutlaka gözünüzün önünde atılmasına özen gösterin, tarihe mutlaka bakın. Borçlu bir şirket ise senedi “yetkilisine” yine huzurunuzda imzalatırın. Senet alırken başka nerelere dikkat edilmesi gerektiğini konunun uzmanı avukat Alper Sarıca'ya sordum. Bakın hangi uyarılarda bulundu:



1- Senet altındaki imzanın huzurunuzda (yanınızda ve gözünüzün önünde) atılmasına özen gösterin. Yanınızda atılmayan imzanın geçerliliğinden emin olamazsınız, belki de borçlu değil başkası atmıştır. Dolayısıyla senet ödenmez de icraya konu ederseniz, borçluya “imza tarafımıza ait değildir” itirazında bulunarak borcu ödemekten kurtulma ve hatta sizi yüzde 40 icra inkar tazminatına mahkum ettirme şansı vermiş olursunuz. Dahası resmi evrakta sahtekarlık iddiası ile ceza yargılamasında sanık durumuna düşebilirsiniz hatta hapis cezası alabilirsiniz.

2- Borçlu şirket ise senet altındaki imzanın yetkili temsilciye ait olmasına dikkat edin. Eğer senedi alacağınız borçlu, bir şirket ise aslında şirket yöneticisi olmayan fakat şirket adına tüm belgeleri, çek ve senetleri kendisinin düzenlediğini ve şimdiye dek herhangi bir sorun yaşanmadığını belirterek senedi imzalamak isteyen şahıslara kanmayın. Aksi halde senet ödenmez de icraya konu ederseniz, borçlu şirkete “imza yetkili temsilciye ait değildir” itirazında bulunarak borcu ödemekten kurtulma ve hatta sizi yüzde 40 icra

inkar tazminatına mahkum ettirme şansı vermiş olursunuz. Bu nedenle senet altına mutlaka şirketin yetkili temsilcisinin imzasını attırmalıyız. Eğer şirket çift imza ile ilzam edilebiliyor, borç altına sokulabiliyor ise her iki yetkilinin de imzasının bulunması zorunludur.

3- İmzanın geçerliliğini sorgulayın; borçlunun imza sirkülerini mutlaka kontrol edin. Kötü niyetli bir kimse yanınızda imza da atsa mutad (normalde kullandığı) imzası dışında başka bir imza atabilir ve imzayı sonradan inkar edebilir. İtiraz halinde; senet üzerine imza atan kişinin DNA'sı düşmediğinden, bilirkişi incelemesinde borçlunun resmi kuruluşlarda, bankalarda var olan imza örnekleri dikkate alınacak senet üzerindeki imzanın şekli, hızı, eğimi, baskısı gibi karakteristik özellikleri değerlendirileceğinden; kişi bilerek olağan imzası dışında farklı bir imza attı ise davayı kaybedecek ve hatta icra inkar tazminatına mahkum edileceksiniz. Bu nedenle mutlaka senet altına imza atan kişinin imza sirkülerindeki imza ile senet

altındaki aynı olmasına dikkat edin, karşılaştırın.

4- Senet üzerinde tanzim (düzenleme) tarihinin doğru olarak belirtilmesine dikkat. Örneğin “30.05.2013” vadeli bir senet aldınız. Düzenleme tarihi olarak da aslında o günün tarihi olan 01.10.2012 yazılması gerekirken “yanlışlıkla” 15.10.2012 yazıldı. Siz nasıl olsa vadeden önce olduğu için sorun olmaz deyip kabul ederseniz karşı taraf 15.10.2012 tarihine dek şirketin imza yetkilisini değiştirerek borcu ödemekten kurtulabilir. Uygulamada nadiren rastlansa da ilk defa ticaret yaptığımız şahıs ve firmalara karşı özellikle büyük meblağlı senetlerde bunu da hatırlınızda bulundurmak yararlı olabilir.

5- Senedi icra takibine konu etmeden tam olarak senet vasfına haiz olduğundan emin olun. Senet üzerinde var olması gereken çok küçük bir ayrıntı (örneğin düzenleme yerinin geçerli şekilde belirtilmemesi gibi) dahi yok ise senedin kambyo vasfını, senet niteliğini ortadan kaldırır.



Sosyal Güvenlik Kurumundan Yeni Bir Uygulama: SMS Bilgi Sistemi

Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet sunumunu daha hızlı ve güvenilir bir hale getirmek için “SMS Bilgi Sistemi”ni uygulamaya koydu. Öncelikle Kurumun yürüttüğü önemli faaliyetlerden olan provizyon ve aylık ödemelerinde otokontrolün sağlanmasını amaçlayan sistem, sigortalılara ve işverenlere bilgi alma konusunda kolaylıklar sağlayacaktır.

Sigortalılar, işverenlerin en son yatırdığı prim kazancını, ilk işe giriş tarihi ve prim gün sayılarını, emekli aylıklarının ödenip ödenmediğini, sağlık hak sahipliğinin ve muayene katılım borçlarının olup olmadığını, optik cam ve çerçevenin ne zaman alabileceklerini, fizik tedavi hizmetlerinden yararlanıp yararlanmayacaklarını, diş protez haklarının olup olmadığını ve en çok merak edilen konuların başında gelen normal şartlarda ne zaman emekli olabileceklerini kısa mesaj yoluyla öğrenebileceklerdir.

Kısa Mesaj (SMS) Uygulamasından Nasıl Yararlanılacak

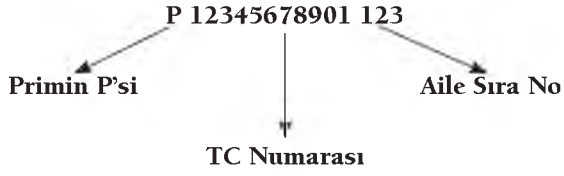
Kısa mesaj uygulamasından yararlanmak isteyen sigortalılar öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumunun resmi internet sayfasından (www.sgk.gov.tr) e-sgk/sms butonu altında yer alan **sms hizmetleri için bilgi giriş ve güncelleme** seçeneğinden giriş yaparak bilgilerini gireceklerdir.

İletişim ve kişisel bilgilerini SGK veri tabanına giren sigortalıya, işverene, iştirakçiye ve hak sahiplerine hizmet sonuçları SMS ile 1 TL karşılığında bildirilecektir. Ancak bildirimin yapılması için mesaj gönderilen telefon numarasının sigortalının üzerine kayıtlı olması gerekmektedir.



1) İşverenin yatırdığı son ay primini öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **P** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.



2) İlk işe giriş tarihinizi ve toplam prim gün sayınızı öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **PT** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

3) Emekli aylığının ödenip ödenmediğini öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **E** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

4) Emekli aylığınız ne kadar ve hangi bankaya yatırılıyor öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **A** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

5) Sağlık hak sahipliğinin olup olmadığını öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **S** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

6) Sağlık hizmetlerini kullandığınız için ödeyeceğiniz katılım payını öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle

MPAY yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

7) Sigortayla ne zaman gözlük camı alacağınızı öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **CAM** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

8) Sigortayla ne zaman gözlük çerçevesi alabileceğinizi öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **CERCEVE** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

9) Fizik tedavi hizmetlerinden yararlanıp yararlanmayacağınızı öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **FTR** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

10) Diş protez hakkının olup olmadığını öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **DIS** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.

11) Ne zaman emekli olacağınızı öğrenmek için;

Cep telefonunun mesaj bölümüne büyük harfle **N** yazıp boşluk bırakılacak, TC kimlik numarası yazılıp bir boşluk daha bırakıldıktan sonra nüfus cüzdanının arkasında yer alan Aile Sıra No'su da yazılarak mesaj 5502 servis numarasına gönderilecektir.



Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu ÖGB

Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu ÖGB 1945 yılında kurulmuştur. ÖGB Avusturya'daki tek konfederasyondur. Faşist rejim öncesi Hristiyan, Komünist ve Sosyal Demokrat sendikalar arasındaki siyasi ayrışma son verebilmek amacıyla oluşturulmuştur. ÖGB kendi deyimiyle ne partizan nede apoli-

tiktir. Örgütte her türlü siyasi fikre yer vardır. Farklı siyasi fikirler ÖGB bünyesindeki değişik fraksiyonlarca temsil edilir. Sosyal Demokratlar örgüt dâhilinde çoğunluktadır. Genelde ÖGB Başkanları Sosyal Demokrat Partisi'nde (SPÖ) etkin konumdadır.

Son verilere göre ülkede toplam 1,2 milyon sendika üyesi mevcuttur.

Bu rakamın %20'si emeklidir. Sendikalaşma oranı %37'dir. Söz konusu %37'lik oranın tamamı ÖGB bünyesinde örgütlüdür.

ÖGB 7 sendikadan oluşmaktadır. ÖGB üyesi sendikaların çoğu değişik iş kollarında faaliyet gösteren farklı sendikaların birleşmesiyle ortaya çıkan büyük sendikalar.



ÖGB Üyesi Sendikalar

GPA-DJP: Ücretli Özel Sektör, Gazeteciler, Matbaa ve Selüloz Çalışanları Sendikası

GÖD: Kamu Hizmetleri Sendikası

GdG-KMSfB: Belediye, Sanat, Medya ve Serbest Çalışanlar Sendikası

GBH: İnşaat ve Ağaç Sektörü Çalışanları Sendikası

Vida: Ulaştırma ve Hizmet Sendikası

GPF: Posta ve Telekomünikasyon Sendikası

PRO-GE: Üretim Çalışanları Sendikası

İş Konseyleri

Avusturya'da iş konseyleri büyük önem taşır. Yasalara göre iş konseyi 5 ve üstü çalışanı istihdam eden tüm işyerlerinde kurulabilir. Fakat küçük işyerlerinde iş konseyleri çok az olup genelde 50 ve üstü istihdam kapasiteli işyerlerinde yaygındır. İş konseyleri sendikalara bağlı bir birim olarak görülmese de sendikaların rolü hafife alınmaz. Sendika üyesi olmayanlarda iş konseylerinde görev alabilirler. Avusturya yasaları iş yerlerinde 18 yaş ve altı çalışanları temsil eden farklı bir birim kurulmasına da müsaade etmektedir. İş konseyleri 3 ayda bir işverenle bir araya gelir.

Toplu Sözleşmeler

Avusturya'da tüm mavi ve beyaz Ayakallılar sendika üyeliği aranmaksızın toplu sözleşme kapsamındadır. Çalışanların neredeyse %99'u toplu sözleşmelerden faydalanır. Sosyal ortaklar ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında büyük rol oynarlar. ÖGB, Avusturya İşçi Odası, Avusturya Tarım Odası ve Avusturya Federal Ekonomi Odasından oluşan sosyal ortaklar düzenli olarak bir araya gelir. Avusturya'da toplu sözleşme kapsamının bu denli yüksek olması Avusturya Federal Ekonomi Odası üyeliğinin tüm işyerlerine zorunlu kılınmasından kaynaklanmaktadır.

Sözleşmeler iş kollarına göre yapılır. İşverenin herhangi bir işveren örgütüne üye olmaması veya ilgili işveren örgütünün söz konusu iş dalında toplu sözleşme yapma yetkisi olmaması durumunda benzer iş konundaki toplu sözleşme yasalarca geçerli kılınır. Çalışma saatleri, tatil ve bayram izinleri, fazla mesailer, yıllık ücret ve ücret artışları toplu sözleşmelerle belirlenir. Ücret anlaşmaları yasalarca teminat altına alınmış ve zorunlu kılınmıştır.

Yasal ve zorunlu ücret anlaşmaları Avusturya'da çok eski bir uygulamadır. 1919 yılında seçilen ilk

demokratik hükümet ile başlayan ve 1934 yılı Mayıs ayında ilan edilen Mayıs Anayasası'na kadar süren ve 1. Cumhuriyet olarak anılan süreçte uygulanan yasal ve zorunlu ücret anlaşmaları sayesinde Avusturya çalışanlarının refah seviyeleri artmış ve korunmuştur. Bu dönemde iş konseyleri oluşturulmuş ve çalışanlar idari konularda söz sahibi olmuşlardır. 1934 yılında ilan edilen Mayıs Anayasası ile birlikte baskıcı bir rejim uygulanmış ve önce komünist sonra da sosyalist örgütlenmeler ve sendikalar yasaklanmıştır.

Kısaca Avusturya

Avusturya dünyanın en zengin ülkelerinden biridir. Vatandaşları güçlü bir sosyal güvenlik ağı vasıtasıyla korunmaktadır. Çalışanların satın alma gücü yüksektir. Buna paralel olarak iç talebin yüksek olması ekonomik kriz süreçlerinin daha hafif atlatılmasını sağlamaktadır.

Başkent	: Viyana
Nüfus	: 8.404.252
Kişi başı GSMH	: \$39,269.33
Toplam İşgücü	: 3.979.321
İşsizlik Oranı	: %4,9
İşgücünün Sektörler Arası Dağılımı:	
Tarım	: %4
Sanayi	: %29
Hizmetler	: %67
Gençlerde İşsizlik Oranı	: %6,3
Sendikalaşma Oranı	: %37
Kadın İşgücü	: %44,61
Yabancı İşgücü	: %10,5
Araba sahibi olabilmek için çalışılması gereken süre	: 1672 saat
Televizyon sahibi olabilmek için çalışılması gereken süre	: 42 saat
Ekmek almak için çalışılması gereken süre	: 13 dakika
1 kilo et almak için çalışılması gereken süre	: 61 dakika

Sendikaların ve Yerli İşçilerin Türkiye'ye Düzensiz Göçe Yaklaşımı*

Tuba KAREFİL

SBF ÇEEL Öğrencisi

* Bu çalışma 5. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde sunulmuş bildirisi esas alınarak hazırlanmıştır.

Giriş

İnsanlar çağlar boyunca daha iyi yerleşim yerleri ve yaşam koşullarına ulaşabilmek amacıyla yer değiştirmiş, göç etmişlerdir. Yani klasik deyişle; göçün tarihi insanlık tarihi kadar eskidir.

Bazı alt başlıklara ayırabileceğimiz göç olgusu içinde emek göçü, sanayi devrimiyle başlamış ve değişen işgücü piyasalarının emek ihtiyacı bu şekilde karşılanmıştır. Öncelikle köleler aracılığıyla giderilmeye çalışılan işgücü eksikliği, bu dönemde de kölelerin gelişmemiş bölgelerden ithal edilmesiyle içinde göç barındıran bir hareket oluşturmuştur. Sanayinin gelişimiyle topraksız kalan köylülerin istihdam açığıyla buluşmak için yer değiştirmesi, sınırlar içi ya da sınırlar arası bölgelerde geçiş yapması göçü üzerine düşünülmesi gerekli konulardan biri haline getirmiştir.

Göç; ekonomik ve politik sonuçları olan ve göçmenlerde sosyolojik açıdan da etkiler yaratan geniş bir olgudur. İnsanların bazı dönemlerde kitleler halinde göç etmesi, bazı dönemlerdeyse aile birleşmeleri yoluyla zamana yayarak yerleşik hale gelmesi göç veren ülke kadar göç alan ülkeyi de etkilemiş ve hükümetler göçü sistematikleştirmek ve düzenlemek amacıyla bazı politikalar üretmiştir. Bu politikalar hem göç alan ülkelerdeki işgücü açığına uygun göçmenleri yerleştirmek ve göçmenleri yerleşik halk içinde entegre edebilmek, ülkeye uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için üretilirken; hem de göç veren ülkedeki oluşan işgücü açığını dengelemek ve nitelikli

işgücünün göç etmesini engellemek için onlara uygun istihdam ve çalışma koşulları yaratmak amacıyla da oluşturulur.

Ülkedeki işgücü açığı kadar yerleşik halkın göçmenlere bakış açısı ve yaklaşımı da hükümetin uygulamalarına yön verir. Göçmenlere karşı katı bir tavır takınan ve milliyetçi duyguları ağır basan toplumlar için hükümetin daha geniş ve ayrıntılı entegrasyon politikaları uygulaması gerekir.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda; araştırmada öncelikle dünyadaki göç hareketi incelenecek, göçün bir alt başlığı olan düzensiz göçten bahsedilecektir. Sonrasında ise Türkiye'ye düzensiz göçe değinilerek düzensiz göçün işgücü piyasalarına etkisi, yerli işgücünün düzensiz göçmenlere yaklaşımı ve örgütlü mücadelede düzensiz göçün yeri yapılan görüşmeler ışığında tartışılacaktır. Çalışma sırasında tekstil işkolunda örgütlü üç fabrikada, her fabrikadan bir işveren temsilcisi ve üç işçiyle görüşülmüş, bulgulara zenginlik katması amacıyla ve araştırmanın taraflarından biri olması nedeniyle görüşmeler iki sendikacıyla tamamlanmıştır. Görüşmeler sırasında fabrikalardaki yabancı göçmenlerin çalışma ve örgütlülük durumu, yerli işçilerle ilişkileri ve ekonomiye etkileriyle ilgili sorulara cevaplar aranmıştır. Çalışma, yapılan araştırma ve görüşmelerden bahsedildikten sonra, çıkarılan sonuçlar ve oluşturulan fikrin anlatıldığı sonuç bölümüyle tamamlanacaktır.

Göç

İnsanların, doğdukları yerden başka yerlere geçici ya da sürekli olmak üzere taşınmasına göç denir. İnsanlar birçok nedenle göç ederler. Ekonomik, siyasal, güvenlik bu nedenlerden bazılarıdır.

Son yarım yüzyılda beş kıtayı içine alan bu hareket gelişmiş ülkelerin sosyal bilimcileri tarafından ele alınmış, kuramsal açıdan irdelenmiş ve kimi sonuçlar ortaya koyularak çözümler üretilmeye çalışılmıştır. Bu konuda yapılan çalışmaları tek başlık altında toplayamayacağımız yani göçü açıklamak üzere geliştirilmiş düşünceler mikro ve makro düzeyde farklılık gösterdiği için göç kuramları genelde dört başlık etrafında geliştirilir; uluslararası göçün kaynakları, akımları, istihdam biçimleri ve göçmenlerin sosyokültürel uyumları (Abadan-Unat, 2002:4). 20. yy toplumbilimcileri göçü açıklamak için 19. yy toplumbilimcilerinin aksine farklı kavramlar ve farklı varsayımlar geliştirmişleridir. Ancak bu kuramlar birbirlerinden çok uzak görüşler içermemektedir. Birbirleriyle ilişkilendirilebilecek olan kuramların başlıklarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- *Neoklasik ekonominin makro kuramı*
- *Neoklasik ekonominin mikro kuramı*
- *"Yeni ekonomi" kuramı*
- *İkiye bölünmüş emek piyasası kuramı*
- *Dünya sistemleri kuramı*
- *İlişkiler ağı kuramı*
- *Kurumsal kuram*
- *Kümülatif nedensellik*
- *Göç sistemleri kuramı*

Dünyada Göç Hareketi

İnsanlar tarih boyunca belirli nedenlerle göç etmişler ya da buna zorlanmışlardır. Küresel eşitsizlikler, küresel ekonominin ihtiyaçları, ulus-aşırı ailelerin oluşumu da dahil aile yapılarındaki değişimler, savaş, çatışma ve insan hakları ihlallerinin tamamı göçün arkasında yatan ne-



denlerdir. Sonuç küresel göçmen sayısının artışı ve göçmenlerin yerleştikleri ülkelerdeki etnik çeşitliliğin daha da artmasıdır (Alcock, May, Rowlingson, 2008:532).

İnsanlar güvenlik amacıyla da göç etmişlerdir ancak sanayinin gelişiminden bu yana artan göçün en önemli nedeni değişen işgücü piyasaları ve ucuz işgücüne duyulan ihtiyaçtır. Tarihsel ve güncel olarak göçün işlevi olabildiğince ucuz işgücünü emre amade tutmaktır (Toksöz, 2006: 15). Bu amaçla küreselleşen dünyada göçün de küreselleşmesinden bahsetmek mümkündür. 1945'ten bu yana ve özellikle 1980'lerin ortalarından itibaren uluslararası göçün önemi ve hacmi artmaktadır (Castels, Miller, 2008:7). Bu bağlamda değerlendirdiğimizde göç beş farklı grupta incelenebilir:

- **Yerleşikler:** Gittikleri ülkeye kalıcı olarak yerleşme amacındaki insanlardır. Çoğu aile birleşmesi yoluyla yerleşiklik kazanır.
- **Sözleşmeli işçiler:** Belirli bir süre çalışmak için bir başka ülkeye giden insanlardır. Çoğunlukla yarı vasıflı ya da vasıfsızdırlar.
- **Nitelikli işgücü ya da profesyoneller:** Nitelikleri bakımından ülkelerarası akışkanlıkları kolay olan göçmen grubudur. Özellikle küreselleşme sürecinde önemleri daha da artmıştır.
- **Sığınmacılar ve mülteciler:** Kendi ülkelerinden savaş ya da politik nedenlerle çıkıp başka ülkelerden sığınma talep eden insanlardır. Sığınma talepleri kabul edildiğinde bu insanlar "muhamir" olarak adlandırılırlar.
- **Düzensiz göçmenler:** Kaçak göçmen olarak da adlandırılırlar.

lırlar. Gittikleri ülkeye yasal olmayan yollarla girdikleri gibi vizeleri dolduğu halde ülkeden çıkış yapmayan ya da turist vizesiyle gelip çalışmaya başlayanlar da vardır. Bu durum kimi zaman yasal prosedürlerin uzunluğundan kaynaklanmaktadır. Düzensiz göçmenler genelde ağır bir sömürüye maruz kalmaktadır.

Sermayenin küreselleşmesi yolunda emek gücünün de küresel hareketi gün geçtikçe genişlemektedir. Dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 3'ünü göçmenler oluşturmaktadır. Daimi bir değişkenlik içinde olsa bile, göçe ilişkin kimi özelliklerinin aşağıdaki başlıklar altında ele alındığı ifade edilebilir:

- *Göçün küreselleşmesi*
- *Göçün hızlanması*
- *Göçün farklılaşması*
- *Göçün kadınsallaşması*
- *Göçün siyasallaşması*

Göç özellikleri itibarıyla da göç alan ülkede bazı etkiler yaratmaktadır. Göç sonucunda gerçekleşen etnik ve kültürel çeşitlenme, göç alan ülkelerin de kültürel çeşitliğinin artmasına katkı sağlamaktadır. Diğer yandan göç edenlerin, geldikleri ülkede tutunma amacıyla düşük ücretlerle kayıt dışı ve güvencesiz bir şekilde çalışmayı kabullenmeleri, hem göç edenler açısından hem de gidilen ülkedeki yerli işçiler açısından sorun yaratmaktadır. Göçmen işçiliğine ilişkin bir diğer sorun da toplumsal cinsiyet boyutuyla ortaya çıkmaktadır. Genel göçmen kitlesinin içinde, kadın göçmen işçilerin çalışma koşulları ve aldıkları ücretler daha olumsuz bir görünüm sergilemektedir. Bu durum göç hareketi içinde toplumsal cinsiyete bağlı bir ayrımcılık olduğunu ortaya koymaktadır.

Düzensiz Göçmenler

Araştırmanın odak noktası olan düzensiz göç ve göçmenler özellikle enformel sektörde yaygınlık kazanmıştır. Yüksek vasıflı işçilerin dolaşımının düşük vasıflıların dolaşımını da teşvik etmesi ve bu insanların yüksek vasıflı işçiler kadar çok tercih edilmemesi kimi zaman çalışma izni alamamalarına ve yasa dışı konumuna gelmelerine neden olmaktadır.

Düzensiz göç; sınırları yasadışı geçenler, yasal olarak giriş yapıp giriş vizelerinden daha uzun süre kalanlar ya da izinsiz çalışanlar, göçmen işçilerin aile birleşimine konan kısıtlamalar nedeniyle yasal olarak girişi engellenen aile üyeleri ve gerçek mülteci olarak değerlendirilmeyen sığınmacıları kapsayan geniş ve üstü kapalı bir olgudur. Bu insanların istihdam edilememe kaygısı, vasıfsız olmaları nedeniyle de onları kötü çalışma koşullarında düşük ücretle çalışmaya ve buna razı gelmeye itmektedir.

Bu tarz çalışma ve yaşam koşullarıyla ülkelere yerleşen insanlar genelde ülke insanları tarafından dışlanarak ırkçılık gibi muamelelere maruz kalmaktadırlar. Hükümetler her ne kadar toplumsal huzur için düzensiz göçü durdurmak zorunda olsalar da kimi zaman işverenlerin ucuz emek gücünü karşılayan bu göçmenlere örtülü olarak göz yumuyorlar. Kimi zamansa düzensiz göçü engelleyecek idari paradan ya da kanunları düzenleyecek iradede bulunmuyorlar. Bu durum da yerli işçilerin ücretlerinin düşmesine ya da zaman içinde bir artış göstermemesine, işverenlerin çalışma şekillerini geliştirmek için özendirici nedenler bulamamasına ve ülke içinde yoğun işsizlik ve genişleyen enformel sektöre neden oluyor.

İnsanların kötü koşullar ve temel haklarından mahrum yaşamalarını gerektiren düzensiz göçmenlik olgu-



su kimi ülkelerde önemli engellerle önlenmeye çalışılsa da kimi ülkelerde rekabet ve büyüme için yararlı görüldüğü gerekçesiyle görmezden gelinebilmektedir.

Türkiye’de Düzensiz Göç

Gerek ücretlilerin işgücü içindeki payının sınırlılığı, gerekse de çalışanların yarısına yakınının yasal ve kuramsal düzenlemelerin büyük ölçüde dışında kalan küçük işletmelerde kendi hesabına veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışması Türkiye’de işgücü piyasalarının son derece esnek ve toplumsal cinsiyet temelinde son derece ayrılmış ve eşitsiz bir yapıda olduğunu göstermektedir. İşgücü piyasalarının bu esnek yapısı işverenlerin düzensiz göçmen işçileri kolaylıkla istihdam etmesini mümkün kılmaktadır (Toksöz, 2006)

Göçmenlerin Türkiye’yi tercih etmelerinin önemli nedenleri arasında; yakın ülkelere gelmeleri nedeniyle ucuz seyahat, kendi ülkelerinden daha fazla para kazanacakları düşüncesi, akraba ve tanıdık ilişkileri yer almaktadır. Ayrıca transfer ülke olarak tercih edilmesinin en önemli nedeni de Avrupa ülkelerine yakın konumda oluşudur.

Ülkemizde yasa dışı konumları nedeniyle düzensiz göçmenler kayıt dışı çalıştırılmakta, transfer ülke olarak ülkemizi tercih etmiş göçmenler ise kalış sürelerine göre enformel sektöre yönelmektedirler. Göçmenlerin yaptıkları işler genelde turistik bölgelerde (yabancı dil bilgileri nedeniyle) tezgahçılık, otelcilik, lokantacılık; bakım hizmetlerinde, konfeksiyon atölyelerinde ve de eğlence sektöründe bulunmaktadır. Bunların yanı sıra fuhuşun da göçmen kadınlar arasında bir kazanç edinme yöntemi olduğu belirtilebilir. Türkiye’deki yüksek işsizlik oranları, vasıfsız işgücünün sayısal büyüklüğü, her koşulda çalışmaya hazır geniş bir işgücü rezervi yarat-

maktadır. Yerli işsizler göçmenler tarafından yapılan işleri yapmaya hazırdır. İmalat sanayinde ve inşaat sektöründe yerli ve göçmen işçiler arasında bir rekabet söz konusudur.

Tekstil Fabrikalarında Yerli ve Göçmen¹ İşçi

Edinilen kuramsal bilgiler ışığında, ülkemizde göçmen işçilere yaklaşımın daha iyi görülmesi için, göçmenlerin fazla olduğu tekstil işkolunda mülakatlar yapılmış ve elde edilen veriler bazı alt başlıklarda incelenmiştir.

Neden Göçmen İşçi?

Küreselleşme sürecinde emek göçü günden güne artmakta ve bu durum yerli işçi yerine göçmen işçinin tercih edilme nedenlerinin sorgulanmasına yol açmaktadır. Bu doğrultuda görüşmecilere öncelikli olarak belirtilen nedenlere dair sorular sorulmuştur.

Yeni bir ülkeye iş bulma ve daha iyi şartlarda yaşama umuduyla gelen göçmen işçiler, hem amaçlarını gerçekleştirmek hem de işverenler tarafından kabul edilmek için yerli işçiye oranla daha fazla çalışmakta ve daha az şikayette bulunmaktadır. İşverenlere göre göçmen işçinin tercih edilmesinin bir diğer nedeni de göçmen işçilerin daha vasıflı olmaları, en azından lise ve dengi eğitimde mesleki yönden geliştirilmeleridir. Yerli işçilerin ilkökul mezunu olmaları ve işi çalışırken öğrenmeleri hem maliyetleri artırmakta hem de bu işçilerin hız kazanması ve verimliliklerinin artması sürecinde zaman kaybına neden olmaktadır. İşverenler bütün bunları düşünerek işe daha kolay adapte olan ve işgücü maliyetlerini azaltan göçmen işçiyi öncelikle tercih etmektedirler. Sendikaların örgütlü bulunduğu işyerlerinde kayıt dışı göçmen çalışanların olmaması nedeniyle işverenler kendileri adına bu konuda cevap vermemişlerdir. Ancak piyasanın genel

yapısını da göz önünde bulundurarak bu insanların maliyeti fazlasıyla düşürdüğü ve bu şekilde de artan verimlilikle rekabet gücünü artırdığı için de bazı işverenler tarafından tercih edildiğini belirtmişlerdir.

Sendika çalışanları ve işçiler de aynı konuya öncelikle göçmen işçilerin çok çalışmaları tarafından yaklaşmaktadırlar. Kabul edilme isteğinin bir sonucu olarak daha fazla çalıştıklarını söyleyen yerli işçilere göre tercih edilmeleri konusunda bir başka neden ise bu işçilerin sendikalı olmayışlarıdır. Sendikalı olmayan ve örgütlü mücadelenin dışında kalarak kendisine sunulan çalışma şartlarını ve ücreti kabul eden göçmen işçiler, işverenler için bir sıkıntı oluşturmadığı gibi kriz ve grev dönemlerinde içinde bulundukları zor koşullarda ayakta kalmalarını sağlayan kesimdir.

Görülüyor ki, ülkede tutunmaktan başka amaç gütmeyen ve bu yolda kendisine sunulanın ötesinde bir şey talep etmeyen göçmen işçiler piyasa koşullarında işverenler tarafından yerli işçiye oranla daha fazla tercih edilmektedirler.

Yerli ve Göçmen İşçiler Arasında Uyum Nasıl Sağlanıyor?

Farklı kültürlerle ve farklı yaşam tarzlarına sahip yerli ve göçmen işçiler aynı işyerinde beraber çalışmak durumunda kaldıklarında emek piyasasındaki rekabetleri yaptıkları işe ya da çalışmalarına da yansıyor mu? Göçmen işçiler ülkeye ve insanlara uyum sağlamakta zorlanıyorlar mı? Bu sorular göçmen ve yerli işçilere sorulduğunda kimi zaman birbirleriyle çelişen cevaplar alınmıştır. Bu noktada işverenlerin görüşleri göçmen işçilere daha yakın, sendikaların görüşleri ise yerli işçilerin görüşlerini destekler niteliktedir.

Göçmen işçiler uyum konusunda ülkeye ilk geldiklerinde bazı problemler yaşadıklarını söylemişler



kimisi aynı problemlerin günümüzde de devam ettiğini, yerli halk tarafından hala kabul edilmediklerini belirtmişlerdir. Göçmen kadın işçilerden birinin sözleri doğrultusunda; zaman zaman mahalle baskısı nedeniyle yaşam biçimlerini, yerli halkla uyum sağlanması yolunda, mütevazılaştırmaları de göçmenlerin karşılaştığı bir diğer güçluktur. İşyerinde ise çalışkan olmalarının yerli işgücü tarafından “çekilemediğini” söyleyen göçmen işçiler, kabul edilmelerinin zor olmasını biraz da buna bağlamaktadırlar. İşverenler de göçmen işçilerle aynı fikri paylaşarak, daha fazla çalışan bu kesim ile yerli işgücü arasında kimi zaman çıkan anlaşmazlıkların büyümeden çözüme kavuşturulmaya çalışıldığını belirtmişlerdir.

Yerli işçiler uyum konusunda göçmen işçilere yardımcı olmaya çalıştıklarını belirtirken göçmen işçilerin işverene yakın olma çabaları nedeniyle aralarında bazı sorunlar çıktığını söylemişlerdir. Sendikalar da yerli işçilerin bu görüşlerini desteklemiş, ortaya çıkan sorunların göçmen işçilerin işverene yakınlık çabalarından doğduğunu doğrulamıştır. Kayıt dışı göçmenlerin uyumları konusunda ise yerli işçiler işyeri dışından, sosyal yaşamlarından gördükleri ve yaşadıklarıyla cevap vermişlerdir. Kayıt dışı çalışan göçmenlerin komşuluk ilişkilerinin çok fazla olmadığını ancak Türk insanının misafirperverliği nedeniyle biraz da olsa kaynaşma sağlanabildiğini söylemişlerdir.

Görüşmeler sonucu ulaşılan bilgilerden de yola çıkarak denilebilir ki, bilmedikleri bir ülkeye gelen göçmen işçiler aralarındaki hemşerilik bağları ve dışarıya olan güvensizlikleri nedeniyle yerli halkla iletişim kurmakta zorlanmakta, yerli halkın milliyetçilik duyguları da bu iletişimin zorluk derecesini artırmaktadır. Yerli işsizliğin fazlalığı da işgücü piyasasında uyumu güçleştirmektedir.

Kayıt Dışı Göçmen İşçilerin Ücretlere ve İşgücü Piyasasında Rekabete Etkileri

Kayıtlı göçmen işçilerin ücretlere bir etkisinin olmamasının yanı sıra çalışkanlıkları nedeniyle tercih edildiklerinden de yola çıkarak piyasa koşullarında rekabet konusunda işverenlere avantaj sağladıkları sonucuna ulaşılabilir.

Kayıt dışı göçmen işçiler hakkındaki ücretleri düşürdükleri görüşüne ilişkin yerli işçilerin fikirleri de bu konudaki genel görüşü destekler niteliktedir. Ülkeye yasadışı yollarla girmiş ya da sonradan yasadışı konuma gelmiş olan göçmenlerin, iş seçmedikleri ve ücret de belirlemediklerini söyleyen yerli işçiler, göçmen işçilerin daha düşük ücrete daha uzun saatler çalışabildiklerinden bu durumun da yerli işçilerin

ücretine olumsuz etki ettiğinden bahsetmişlerdir. Göçmen işçilerden bazıları ise kayıt dışı çalışan işçilerin ücretlerini haftalık almaları nedeniyle aslında daha fazla kazandıklarını, maliyetlerinin az olmasının da yasadışı göçmen işçilerin ücretlerine olumlu etkileri olduğunu söylemişlerdir.

Ücretler konusunda bir farklılık olmadığını düşünen işverenler ise kayıt dışı göçmen çalıştıran işyerlerinin maliyetinin daha az olması nedeniyle daha fazla üretim yaptıklarını ve firmanın rekabet gücünü artırdığını belirtmişlerdir. Yine de işverenler, bu durumun kurumsallaşmış işyerlerini olumsuz etkilemediği ve büyük firmaların kalitesinden ödün vermeyerek ve çizgisinden kaymayarak ayakta kalabildiğini savunmuşlardır.

Sendika çalışanları ise dar anlamda düşünüldüğünde, ücretler ve rekabet konusunda bir sorun olmadığını ancak küresel emek ve sermaye dolaşımında kayıt dışı çalışmanın önemli etkileri olduğunu belirtmişlerdir.

Sendika çalışanları, işverenler ve işçilerin görüşleri birlikte değerlendirildiğinde, kayıt dışı çalışmanın ücretlere ve piyasadaki rekabete bir etkisi olduğu yadsınmamaktadır.

Sendikal Mücadelede Göçmen İşçi

Sayıcı çokluk ve birlikte hareketin önemli olduğu sendikal mücadelede göçmen işçiler kimi zaman tehlike unsuru olarak görülebilmektedir. Bu konuda görüşü alınan işçi ve sendika çalışanlarının görüşleri de aynı noktada birleşmekte ve göçmen işçilerin çoğunlukta olduğu işyerlerinde örgütlenmenin daha zor olduğu doğrulanmaktadır.

Sendika çalışanları örgütlenme sırasında göçmen işçilerin güven problemi yaşadıklarını ve onları sendikalaştırma sürecinin yerli





işçiye oranla daha uzun olduğunu söylemektedirler. Bu konuda işlerini kolaylaştırmak için örgütlenmeye çalıştıkları işyerlerinde kimi zaman göçmen işçilerden başladıklarını ve birini örgütledikten sonra diğerlerinin güvenini daha kolay sağladıklarını dile getirmişlerdir. Kayıt dışı göçmenlerin yetki alma sürecinde bir etkisinin olmadığı, yetki alabilmek için kayıtlı çalışanların örgütlenme oranlarının önemli olduğunu belirtmişler, kayıt dışı işçi çalıştırıldığı şüphelerinin olduğu işyerlerini ise muhakkak gerekli mercilere bildirdiklerini söylemişlerdir.

Yerli işçiler ise örgütlü mücadele konusunda göçmen işçilerin hep geri planda kaldıklarını ve bunu işverenle sürdürme yaşamamak adına yaptıklarını belirtmişlerdir. Göçmen işçilerin iş hayatında daha bencil olduklarını ve örgütlü mücadeleyi önemsemeyerek işlerini kaybetmek için işverene daha ılımlı yaklaşırken, iş ortamından dışlanmamak için de mücadelenin içindeymiş gibi görünüp aslında mücadele adına bir şey yapmadıklarını da dile getirmişlerdir. Kayıt dışı göçmen işçilerin ise sendikalı olmamalarının işverenler için bir avantaj olduğunu söylemişlerdir. Yerli işçilerin görüşlerine karşı göçmen işçilerle görüşmelerimiz sonucunda ele ettiğimiz verilerse güven problemi nedeniyle örgütlenme süreçlerinin uzadığını doğrularken örgütlendikten sonra mücadelenin dışında kaldıkları görüşünü reddetmektedirler.

Tüm bulgular değerlendirildiğinde, kayıtlı çalışan göçmen işçilerin sendikal mücadeleyi geciktirdiği ve yavaşlattığı görülürken engellediği düşüncesi doğmamaktadır.

İşçiler İşveren Olsaydı...

İşçilere inisiyatif verildiğinde ve göçmen işçiyi mi yoksa yerli işçiyi mi tercih edecekleri sorulduğunda işçilerin ikiye bölündüğü görülmektedir.

Yerli işçiler işveren oldukları takdirde yerli işsizliğin yoğun olduğu günümüzde ülke vatandaşı işsizken göçmen işçi tercih etmeyeceğini, yerli işçi çalıştırarak ülke ekonomisine daha fazla katkı sağlanabileceğini söylemişlerdir. Göçmen işçiler ise verimliliği fazla olan elemanı çalıştıracığını, yerli ya da göçmen olarak değil de profesyonel yaklaşım işçilerini seçeceğini belirtmişlerdir. Daha çalışkan olmaları nedeniyle göçmen işçilerin üretime katkılarının daha çok olacağı, bu nedenle göçmen işçiyi öncelikle tercih edebileceklerini de eklemişlerdir.

Görölmüştür ki, yerli işçiler milliyetçi duygularının ağır basması nedeniyle ve biraz da aynı ortamda çalışmaları sonucu doğan bazı anlaşmazlıklardan da sonra yerli işçiyi öncelikle çalıştıracaklarını söylerken, göçmen işçiler işverenlerden aldığımız cevaplarla aynı doğrultuda profesyonel davranıp göçmen işçiyi tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Aslında burada göçmen işçiler “hemşerilik” ya da “kader birliği” nedeniyle göçmen işçi tercih edeceklerini söylememiş bunu herkesin çalışmaya hakkı olduğu görüşünü savunarak dile getirmişlerdir.

Sendikalar ve İşverenler Kayıt Dışı Göçmen İşçi Çalıştırılması Konusunda Ne Yapıyor?

Kayıt dışı işçi çalıştırılmasının sendikal mücadeleye ve kayıt dışı işçi çalıştırmayan işyerlerinin rekabet güçlerine olumsuz etkileri konuya ilişkin bazı önlemlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu konuda sendika çalışanları, sendikaların örgütlü bulunduğu işyerlerinde kayıt dışı çalışmanın olmadığına öne sürerek yürüttükleri belirli bir politika olmadığını belirtmişlerdir. Ancak yine de kayıt dışı göçmen işçi çalıştırıldığı şüphesi olan işyerlerini gerekli yerlere bildirerek ve takibini yaparak, kayıt dışı-

lıkla ilgili toplantılara düzenli katılarak üstlerine düşeni yaptıklarını da dile getirmişlerdir.

İşverenler ise kurumsallaşmış işyerlerinin başka bazı işyerlerinde kayıt dışı göçmen işçi çalıştırılmasından olumsuz etkilenmediklerini, kurumsallaşmış işyerlerinin piyasada zaten bir yeri olduğunu ve bu yeri kalitelerinden ödün vermeyerek koruyabileceklerini söylemişlerdir.

Kayıt dışı göçmen işçi çalıştırılması bilinen ve kabul edilen bir gerçek olduğu halde işverenler ve sendikalar tarafından önlem alınmadığı elde edilen bulgular arasındadır. Devlet ise bu konuda çalışma ve oturma iznini katı şartlara bağlayarak önlem almaya çalışmaktadır.

Devlet, Sendikalar ve İşverenler Kayıt Dışı Göçmen İşçi Çalıştırılması Konusunda Ne Yapmalılar?

Yerli işsizliğinin giderek arttığı günümüz piyasa koşullarında kayıt dışı göçmen işçi çalıştırılmasının önlenmesiyle ilgili ne yapılabileceği araştırmamızın son adımını oluşturmaktadır.

Sendika çalışanları örgütlü mücadeleleri konusunda zaman zaman zorlandıkları göçmen işçilerle ilgili devletin yürüttüğü oyalama politikasını doğru bulmakta, yasal prosedürlerin genişletilerek daha fazla göçmen işçinin kapsama alınması fikrine ise karşı çıkmaktadırlar. Bu konuda üstlerine düşeni yaptıklarını düşünen sendika çalışanları, sendikalar arası işbirliğinin kayıt dışı göçmen çalıştırılmasıyla ilgili daha etkili bir yöntem olacağını, ancak bu işbirliğinin gerçekleştirilmesinin sendikaların ideolojik örgütlenmeleri nedeniyle zor olduğunu dile getirmişlerdir.

İşçiler ise konuyla ilgili devlet, sendika ve işverenlerin karşılıklı iletişim içinde olmaları gerektiğini söylemişlerdir. Kimi işçiler işverenlerin



kayıt dışı göçmen işçi çalıştırmaya yönelmesinin nedeni olarak sosyal sigorta kesintilerini göstermişler ve bunun azaltılması gerektiğini savunmuşlardır. Diğer bazı işçiler ise devletin yasal prosedürleri daraltması ve ülkeye giriş yapan yabancı işçi sayısının azaltılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Aynı soruyu işverenlere yönelttiğimizdeyse görüşler; vasıflı göçmen işçiler için yasal prosedürlerin genişletilmesi gerektiği, yerli işçilerde mesleki eğitimin lise ve dengi okul düzeylerinden itibaren önemsenmesi ve yoğunlaştırılmasının iyi olacağı ve devletin kayıt dışı işçi çalıştırmayacak olan büyük firmaların sayısının artırılması konusunda işverenlere destek olmasının yararları etrafında toplanmıştır.

Elde edilen bulguların değerlendirilmesiyle de anlaşılıyor ki, devlet, sendika ve işverenler konuyla ilgili tekil olarak değil birlikte önlem almalıdırlar.

Sonuç

Göç ve göçmenlik son 30 yıldır artış gösteren hatta “hareketlilik içinde yerleşiklik” gibi kavramlarla desteklenen geniş bir olgudur. Biz kısa çalışmamız içinde, düzensiz göçmenler ve yerli halkın onlara bakışını görüşmeler ışığında inceleyerek bazı çıkarımlar yapmaya çalıştık.

Araştırmamızda yer yer değiştiğimiz gibi göç; göç veren ya da göç alan olarak bütün ülkeleri içine almış durumda. Öncelikle kültürlerin taşınması yoluyla insanlar arasındaki etkileşimi artıran bu olgu aynı zamanda göç eden insanların iş arıyor olmaları nedeniyle göç alan ülkelerde toplumsal huzursuzluğa yol açabilmektedir.

Ülkemizde ağırlıklı olarak örgütlü mücadele açısından incelediğimiz düzensiz göçün halk tarafından da istenmediğini ve kendilerini ekonomik sıkıntıya sokması nedeniy-

le genel olarak göçe ve göçmenliğe antipatik yaklaşımları görülmüştür. Yine de bir işçiyle yapılan görüşme sırasında söylemiş olduğu gibi ekonomi büyüdükçe düzensiz göç engellenemez. Buradan yola çıkarak engelleyemeyeceğimiz bu hareketin yerli işgücüne olumsuz etkilerini azaltmanın ve toplumsal huzursuzluğu bu şekilde bastırmanın yolları olduğu inancındayız.

Çalışma sırasında zaman zaman üzerinde durulan sendikal güç birliği, düzensiz göçün yarattığı olumsuzlukları gidermek için gerekli ancak yetersizdir. Sadece sendikal çabalarla törpülenemeyecek kadar ağır olumsuzluklar içeren düzensiz göç konusunda devlet, işveren ve sendikaların birbiriyle iletişime geçmesi önemlidir. Konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda, işverenlerin göçmen işçiyi tercih nedenleri dikkate alınmalı ve yerli işgücünün aynı vasıflarla donatılması için fırsatlar tanınmalıdır. Özellikle işverenlerin de belirttiği gibi, göçmen işçilerin vasıflılık düzeyinin yerli işçilerden daha yüksek olması, onların işbaşı eğitime ve işe adapte konusunda zorlanmalarına engel olmaktadır. Aynı durumu mesleki eğitime ağırlık vererek yerli işçi için de yaratmak mümkündür. Göçmenler için düzenlenmiş olan yasal prosedürlerde katılışmaya gitmek, uluslararası rekabet açısından ülkeyi zora sokabilecek bir adımdır. Bu nedenle yasalarda bir değişiklik yapmadan, yerli işçiler için uygulanan sosyal politikaları ve eğitim politikalarını değiştirmek, genişletmek ve kolaylaştırmak en doğrusudur. Ayrıca işverenlerin kayıtlı işçi çalıştırmaya teşvik edilmesi de konuyla ilgili önemli noktalardan biridir. Bu amaca yönelik sigorta kesintilerinin azaltılması ve işverenlere teşviklerin artırılması yararlı olacaktır. Bir diğer önemli noktaysa sendikalar ve işverenler arasındaki ilişkidir. Kayıtlı işçi çalıştırma yolunda önündeki

engellerin kaldırıldığı işverenler; sendikalara karşı daha yumuşak tutumlar benimsemeli, örgütlü mücadelenin çalışmayı da teşvik ettiğini düşünerek kapılarını sendikalara açmalıdır.

Unutulmamalıdır ki; uluslararası rekabette ayakta kalabilmek için uyumlu çalışma önemlidir. Bu nedenle çatışmadan çok yapılması gereken işbirliği ve birbirine destek vermektir. Sonuçta, ekonominin büyümesini isteyen devlet, firmasının büyümesini isteyen işveren ve geçinmek ve emeğinin karşılığını almak isteyen işçi için varmak istedikleri amaca gidecek süreç, beraber yürüyecekleri yoldur. Bu yolda devlet ve işveren; isteklerine ulaşmak için, işçiyi memnun etmek, ona hak ettiğini vermek ve koşullarını iyileştirmek durumundadır. Aksi halde; işçisi memnun olmayan işyeri ve ülkede üretim ve ekonomi istendiği kadar artmayacaktır.

Kaynakça:

- Abadan-Unat, N., (2002), **Bitmeyen Göç**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul)
- Akıl, H. (2005), “Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları,” *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 21: 12-16
- Alcock, P., May, M., Rowlingson, K. (2011) **Sosyal Politika**, Siyasal Kitabevi, Ankara
- Castels, Stephen ve Miller, Mark J. (2008), **Göçler Çağı: Uluslararası Dünyada Göç Hareketleri**, Çeviren: Bülent Bal, İbrahim Akbulut, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul)
- Gökbayrak, Ş. (2011), **Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar-Göç**, Ankara
- Push, B. ve Wilkoszewski, T. (2010), Türkiye’ye Uluslararası Göç, Toplumsal Koşullar, Bireysel Yaşamlar, Çeviren: Mutlu Çomak-Özbatur, Kitap Yayınevi İstanbul
- Toksöz, G. (2006), **Uluslararası Emek Göçü**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul
- Toksöz, G. (2007), “Enformel İşgücü Piyasaları ve Göçmen İşçilere Talep: Karşılaştırmalı Perspektiften Türkiye’nin Durumu”, *Sosyal Araştırmalar Vakfı Sınıf Araştırmaları Sempozyumu*, İstanbul



PETROL-İŞ

Plasko İşçilerine Uluslararası Destek

Petrol-İş Sendikamıza üye oldukları için işten atılan Plasko plastik fabrikası işçilerinin direnişine uluslararası destek geldi. Fabrika önünde 20 gündür direnişte



olan işçileri 27 Mayıs 2013 günü Brezilya Kimya İşçileri Sendikası Genel Başkanı ve yöneticileri ziyaret etti. Fabrika önünde bir açıklama yapan Petrol-İş Sendikası Trakya Şube Başkanı Turgut Düşova, bu mücadelede böyle dostlarının ve kardeşlerinin yanlarında olduğu sürece

mutlaka kazanacaklarını aktardı. Düşova, Brezilya ve Türkiye'de sermayenin işçi sınıfına yönelik baskıları olduğunu ancak buna rağmen işçi sınıfının her türlü baskılara karşı mücadele ettiğini ve mutlaka kazanacaklarını dile getirdi.

Petrol-İş Sendikası Genel Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri Nimetullah Sözen de işçi sınıfının yaşadığı sorunların ve mücadelenin Türkiye'de ve dünyanın her yerinde aynı olduğunu kaydetti.

Brezilya Kimya İşçileri Sendikası Genel Başkanı Paulo Lage, Plasko işçilerinin verdiği mücadelenin işyerinde insan haklarına saygılı ve onurlu bir iş yürütme mücadelesi olduğunu, Kimya İşçileri Sendikası olarak Plasko işçilerinin mücadelesini sahiplendiklerini vurguladı. Lage "Sizin yürüttüğünüz mücadele sadece bu bölgeye ve işyerine ait bir mücadele değil sizin bu mücadeledenizi sahipleniyoruz ve bundan sonra bu mücadele bizim de mücadelemizdir" diye konuştu.

TEKGIDA-İŞ

ÇAY-KUR Grevi

Tekgıda-İş Sendikamızın 10 bin işçimizin çalıştığı Çay-Kur'da, işçilerin 5 yıllık geçmişe dönük alacakları ve zam farkları için başlattığı grev, katılımın düşüklüğü nedeniyle sona erdirildi. Çay-Kur'a bağlı 58 işletmede, 9 bin 40 işçiyi ilgilendiren toplu iş sözleşmesinin uyuş-

mazlıkla sonuçlanmasının ardından alınan grev kararı, 22 Nisan 2013 günü uygulanmaya başlandı. Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, Çay-Kur Genel Müdürlüğü önünde yaptığı basın açıklamasında, grevi bilerek yaş çay kampanyasının başladığı döneme getirmediklerini belirterek, "Bu bir hukuki süreç, grev kararı almak zorundaydık" dedi. "Artık bu grevi bitirecek olan kamu işverenleridir. Çay-Kur, tarihinde ilk defa 7 bin mevsimlik işçiyi 20 Nisan'da işbaşı yapmaya çağırdı. Bu bir grev kırılcılığıdır ancak grev kırılcılığı da olsa işçilerimizin bir ay daha fazla maaş almasından memnuniyet duyarız. İşçilerimizi işbaşı yaptıktan sonra greve destek olmaya çağırıyoruz" diye konuştu.

Tekgıda-İş Sendikası Yönetimi, greve katılımın az olması nedeniyle grevin kağıt üzerinde yasal olarak devam etmesi kararı aldı. Ancak daha sonra uygulamaya konulan grev kararı, işçi katılımının düşük olması nedeniyle sona erdirildi.

TÜRK-İŞ'ten Destek

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Tekgıda-İş Sendikamızın Çay-Kur'da başlattığı grevle ilgili bir açıklama yaptı. Yönetim Kurulu açıklamasında şunlara yer verildi:

"TÜRK-İŞ'e bağlı Tekgıda-İş Sendikamız, bugün Çay-Kur'da greve başlamıştır. 10 bin işçiyi kapsayan grev, Çay-Kur'un 60 yıllık örgütlenme tarihindeki ilk grev olma özelliği taşımaktadır. Tekgıda-İş Sendikamız, Kamu İşveren Sendikası KAMU-İŞ ile aylardır sürdürdüğü görüşmelerde uzlaşma elini defalarca uzatmış, ancak işveren, sendikamızın haklı taleplerini kabul etmemekte ısrar etmiştir. Çay-Kur işçisi, Hak-İŞ'in Hükümet eliyle kurumda yaptığı işçi çalma girişimleri nedeniyle beş yıl süren bir mağduriyet yaşamıştır. Kamu-İş, İşçi Konfederasyonları ve üyeleri arasında bilinçli bir şekilde ayırım yapmakta, Hak-İş üyesi Sendikaya verdikleri hakları benzeri durumdaki Çay-Kur işçisine vermemektedir. Bu mağduriyet, ancak ve ancak sendikamızın haklı talepleri doğrultusunda giderilebilir.

Grev, sendikalar için bir amaç değil, hak alma mücadelesinde bir araçtır. Çay-Kur'da başlayan grevin "10 şiddetinde bir deprem" niteliğinde olacağını ifade eden işveren, bu depremin yaşanmaması için gerekli





adımları bir an önce atmalı ve Çay-Kur işçisinin haklı taleplerini yerine getirmelidir.

TÜRK-İŞ, kendisine bağlı 34 sendikasıyla Tekgıda-İş Sendikamızın Çay-Kur'da başlattığı grevi desteklemekte, Sendikamızın bu haklı mücadelesinde yanında olduğunu bildirmektedir.”

DERİ-İŞ

Zegna'da Direniş Sürüyor

Dünyaca ünlü marka Ermenegildo Zegna işçi kıyımına devam ediyor. Ermenegildo Zegna işçilerin en temel hakkı olan sendika taleplerine işten atarak cevap verdi. Tuzla'da Ismaco'ya üretim yaptıran Zegna, önce 3'ü kadın 4 işçiyi ve en son 5 Deri-İş üyesini daha işten attı. Böylece Zegna'dan atılan toplam 9 işçi yalnızca sendikalı oldukları ve arkadaşlarını sendikaya davet ettikleri için işten atıldı. İşçiler 150 gündür kurdukları çadırda direnmeyi sürdürüyor ve sendika haklarını sonuna kadar sahipleniyorlar. Konuyla ilgili olarak Deri-İş Sendikamızdan yapılan açıklamada, şu görüşlere yer verildi:

“Ermenegildo Zegna çevreye ve doğaya karşı duyarlı olduğunu iddia ediyor. Ama Zegna'nın doğanın bir parçası olan 'insanın' temel değerlerini hiçe sayarak, doğaya saygılı olduğunu söylemek oldukça güç. Zegna işçilerin örgütlenme hakkına karşı acımasızca saldırıyor. Kendi işçisine düşmanca tutum alan Zegna vurduymduymaz bir tavırla sendika operasyonlarına hız verdi. İşçilerin anayasal, yasal ve evrensel hakkı olan sendika hakkını tanımadığını açıkça beyan ediyor. Zegna, işçilerin sendikalaşma talebini reddediyor. Zegna, sendika hakkını tanımadığını söylüyor. Zegna, sendika üyelerini istifa ettirmek için 'ikna odaları' kuruyor. Zegna 'kriz masaları' kurarak sendikasızlaştırma politikaları belirliyor. Zegna, işçileri firmanın aracılığıyla notere götürüp sendikadan istifa ettiriyor, noter masraflarını karşılıyor. Zegna, arkadaşlarını sendikaya davet eden 5 sendika üyesini daha kapının önünde koyuyor. Zeg-



na, mağazalarında müşterilere güleryüz gösteriyorken, sendikalı işçilere adeta zulüm uyguluyor. Zegna işçileri çalışma koşullarının iyileşmesi için, kendilerine daha iyi bir gelecek hazırlamak istiyor. Soruyoruz, bir aylık maaşları ortalama tek bir Zegna gömleği fiyatına eşdeğer olan işçilerin sendika talebinde bulunmalarından daha doğal, daha meşru bir talep olabilir mi?

İşçilerin bu haklı talebine Küresel Sendikamız IndustriAll'dan da destek geldi. Küresel Sendika Zegna işçilerine uluslararası bir kampanyayla destek sunmaya devam ediyor. Bu kampanyayla tüm dünya Ermenegildo Zegna'nın Türkiye'de sendikal hakları ihlal ettiğini artık biliyor.

Ermenegildo Zegnaya ve Ismaco firmasına bir kez daha çağrıda bulunuyoruz. Ermenegildo Zegna bu yanlışından bir an önce vazgeçmelidir. İşçilerin en doğal, demokratik hakkı olan sendika hakkını tanımalıdır. Atılan işçiler derhal geri alınmalıdır. Ermenegildo Zegna bu haklarımıza saygı duyana kadar atılan işçiler geri alınana kadar bu mağaza önlerinde olmaktan vazgeçmeyeceğiz. Ermenegildo Zegna sendika hakkına saygı gösterene kadar uluslararası kampanyamız devam edecektir. Avrupa'nın her yerinde Zegna'nın sendika düşmanı tutumunu teşhir edeceğiz.”

BASIN-İŞ

Amcor Ambalaj'da Grev Kararı

Basın-İş Sendikamızın örgütlü olduğu, Amcor Flexibles İstanbul Ambalaj Fabrikası İşveren Temsilcileri ile Sendikamız arasında, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 14 Ocak 2013 günü başladı. Ancak 60 günlük toplu görüşme süresi içinde anlaşma sağlanamadı. Bunun ardından yasa uyarınca atanan resmi arabulucunun uzlaştırma gayretleri de sonuçsuz kaldı.

Resmi arabulucunun raporunu göndermesi ile 21 Mayıs 2013 günü 60 günlük grev süresi başlamış oldu. Basın-İş Sendikamız 24 Mayıs 2013 günü Amcor İstanbul işyeri için grev kararı alarak işverene bildirdi, işyerinde de bu kararı ilan etti.





KRİSTAL-İŞ

Şişecam Topkapı'da Direniş ve Zafer

Yakın dönemin en dikkat çekici işçi eylemlerinden biri Şişecam'a ait Anadolu Cam Topkapı fabrikasında yaşandı. İşverenin fabrikayı kapatmak gerekçesiyle kapının önüne koymak istediği Kristal-İş üyelerinin

işlerinin devamı talebiyle başlat-
tıkları işyerini terk etmeme eyle-
mi 13 gün sürdü. Eyleme Top-
kapı'daki fabrikasını Eskişehir'e
taşıyan Şişecam'ın ortalama on
sekiz yıl kıdeme sahip, çoğu
kırklı yaşlarda ve yaptıkları işin
niteliği nedeniyle yeniden iş bul-
ma ihtimali zayıf işçileri kapının



önüne koymak istemesi yol açtı. Şişecam, ilk tesisle-
rinden biri olan Topkapı'daki cam ambalaj fabrikasını
Eskişehir'e taşıma kararı almış, burada Topkapı'daki
fabrikadan üç kat daha fazla üretim kapasitesine sahip
bir tesis kurmuştu. Makineleri ve beyaz yakalı işçile-
rin bir kısmını Eskişehir'e taşımayı planlayan işveren,
mavi yakalı, sendikalı işçileri götürmek istemiyordu.
İşveren 27 Aralık 2012 günü fırınları söndürdü ve iş-
çilere iş akitlerinin feshedildiğini bildirdi. Bunun üze-
rine işçiler haklarının korunarak işlerinin devamının
sağlanması talebiyle harekete geçti.

İşçilerin işyerinde bekleme eylemi başladığı andan
itibaren ailelerin katılımı ve etrafında oluşan destekle
birlikte genişledi. Milletvekillerinden, sendikalara, es-
naftan, taraftar gruplarına, siyasi partilerden, üniversi-
te gençlerine kadar toplumun her kesiminden eyleme
destek yağdı. Eylemin genişleyerek, toplumsallaşması
kamuoyunda ilgi odağı haline gelmesini kolaylaştırdı.
Dikkatlerin Topkapı direnişi üzerinde toplanmasını sağ-
layan bir başka eylem de Paşabahçe mağazalarına yapı-
lan blokaj eylemleri oldu. İşçi ailelerinin gerçekleştirdik-
leri bu eylemler direnişin taleplerinin fabrika duvarlarını
aşmasını, meşruiyet zemininin genişlemesini sağladı.

İşçilerin kararlılıkla sürdürdükleri eylemde kendi-
lerine duydukları güveni artıran bir diğer gelişme de
polis fabrikaya müdahale çabasıyla yaşandı. 5 Ocak
2013 günü sabah 05.00 civarında sayıları bini aşkın

bir polis gücü onlarca panzerle fabrikayı ablukaya aldı.
Polis, Şişecam'ın İstanbul Valiliğine başvurusu üzeri-
ne fabrikayı boşaltmak için gelmişti. Ancak polisin
fabrikaya girişiyle birlikte işçiler işletmenin çatısına
ve fabrikanın bacasına çıktılar. O an itibarıyla çatıdaki
işçilere müdahale fiziki şartlar nedeniyle imkânsız hale
geldi. Çünkü çatıya doğru yapılacak her hamle tafisi
mümkün olmayan sonuçlara yol açabilirdi. Polis geri
çekilmek, fabrikayı boşaltmak zorunda kaldı. Polis ma-
rifetiyle fabrikayı boşaltamayan işverenin eli iyice za-
yıfladı, böylece anlaşmaya giden süre kısaldı.

27 Aralık 2012 günü başlayan eylem 9 Ocak 2013
günü sendika ve işveren arasında imzalanan protokolle
sona erdi. Yapılan anlaşmayla emekliliğine kalan sü-
relere bağlı olarak ilan edilen teşvikten yararlanarak
ayrılmak isteyen işçilerin dışında kalan, sendika üye-
si 194 işçi Şişecam grubuna ait Kristal-İş Sendikası'nın
örgütlü olduğu diğer işyerlerine dağıtıldı. Bu işçiler,
gittikleri fabrikalarda toplu iş sözleşmesi kapsamında
çalışan işçilerin ortalama ücretleri, sosyal hakları ve
çalışma koşulları ile işlerine devam edecekler. Ayrıca
Topkapı fabrikasında geçici işçi statüsünde çalışan 50
işçi de Anadolu Cam Sanayi AŞ. Eskişehir fabrikasında
nakledildi. Geçici işçilerin burada kadrolu olarak toplu
iş sözleşmesi kapsamında çalışmaları sağlandı.

TÜRK METAL

115 Bin İşçi İçin Grev Kararı

Türk Metal Sendikamız ile MESS arasında yürü-
tülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin tıkanması
üzerine Türk Metal Sendikası Yönetim Kurulu grev
kararı aldı. Karar, TÜRK-İŞ Genel sekreteri ve Türk
Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak tarafın-
dan, İstanbul'da bir basın toplantısıyla kamuoyuna
açıklandı.

Türk Metal Sendikası ve
MESS, Grup Toplu İş Sözleşme-
si müzakerelerinde anlaşmaya
varamayınca 4 Mart 2013 tari-
hinde uyuşmazlık zaptı tutuldu.
Bundan sonra da MESS'ten Türk
Metal'i tatmin edecek bir tek-





lif gelmedi. 3 Mayıs 2013 günü MESS ile yapılan son oturumda MESS; sözleşmenin geçerlilik süresinin 3 yıl olmasını önerdi. Bunun üzerine Türk Metal 6 Mayıs 2013 günü grev kararı aldı. Sendikadan yapılan açıklamada, grevin başlangıç tarihinin önümüzdeki günlerde açıklanacağı bildirildi.

Kavlak, düzenlediği basın toplantısında, grev kararını şu sözlerle duyurdu:

“Sendikamız Yönetim Kurulu, bugün itibarıyla grev kararını almıştır. Artık grev sürecindeyiz. Grev sürecine girdik, çünkü masada anlaşamadık. Çünkü uzattığımız eli işverenler geri çevirdi. Taleplerimizi reddetti. Zam için kölelik koşullarını şart koştu. O da yetmedi, kabul edemeyeceğimiz yeni bir teklifte bulundu. Bundan sonra olacakların sorumluluğu işverenlere aittir. Düşünme sırası onlardadır. Karar onlarındır. Çalışma barışı artık onların ellindedir. Evet, biz artık grev sürecine girdik. Greve çıkmak için yasal süre başladı. Grev, emekçinin üretimden gelen gücüdür. Biz, bu gücü hiçbir zaman gereksiz yere kullanmadık. Biz, hiçbir zaman çarkları durdurmak istemedik. Hep şunu dedik: En iyi sözleşme masada biten sözleşmedir.”

T. YOL-İS

Taşeron İşçi Protestosu

Türkiye Yol-İş Sendikamız, 28 Şubat 2013 günü Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan taşeron işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için eylem yaptı. Türkiye'nin çeşitli illerinden Ankara'ya gelen Yol-İş Sendikası üyesi işçiler, sabah saatlerinde Karayolları Genel Müdürlüğü önünde toplandı. Burada işçilere hitaben bir konuşma yapan, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve T. Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Ağar, sendikalarının sokağa inmeye mecbur edildiğini belirterek, “Bu nedenle eylemin asıl mimarları, kulaklarını işçilerin taleplerine tıkamış olanlardır”



dedi. Son yıllarda taşeron işçi uygulamasının olağandışı biçimde on binlere yaklaştığını söyleyen Ağar, bir işçi sendikası olarak bu huzursuzluğa, haksızlığa ve adaletsizliğe seyirci kalamayacaklarını vurgulayarak, “Yasal ve

evrensel bir insan hakkı olan sendikalaşma hakkımızı kullandık. Genel Müdürlüğe başvurarak üyelerimizin mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını istedik. Kurum, işçilerin kendi işçisi olmadığını belirterek başvurumuzu reddetti. Türkiye Yol-İş Sendikası hukuk yolundan ayrıldı. İlk elden 6 bin 400 üyemiz adına davalar açıldı. Binlerce üyemiz mahkemelere gelerek tanıklık ettiler” diye konuştu.

Yargıtay'ın adına ‘taşeron işçisi’ denilen işçilerin ilk girişlerinden itibaren Karayolları Genel Müdürlüğü işçisi olduklarına kesin olarak karar verdiğini söyleyen Ağar, “Buradan Kurum, Bakanlık ve Hükümete sesleniyorum. Yargıtay kararının gereğini yerine getiriniz. Hukuk devleti ilkesi anayasal bir ilkedir. Gereğini yapınız” dedi.

TES-İS / T. MADEN-İS

İşçiler Karşı Çıktı, İhale İptal Oldu



Tes-İş ve Türkiye Maden-İş Sendikalarımıza üye işçiler, Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesi için yapılacak ihaleyi engellemek amacıyla eylem başlattı. İhalenin yapılacağı Milas Yeniköy Termik Santrali önünde toplanan işçiler, beş kilometrelik yolu sloganlar atarak yürüdü ve ihalenin yapılacağı Yeniköy Termik Santrali önüne geldi. İşçilere burada Ören Kemerköy ve Milas Yeniköy Termik Santrali işçileri de destek verdi. Santral girişini barikatla kapatan işçilere destek vermek için bazı siyasiler de eylem yerine geldi.

Olayların yatışması için Muğla İl Jandarma Komutanlığı ve İl Emniyet Müdürlüğü yetkilileri devreye girerek, işçileri ikna etti.



Yetkililer, genel müdür ile kendilerinin görüşeceğini belirtti. Bir süre sonra dışarı çıkan yetkililer özelleştirme ihalesinin iptal edildiğini bildirdi.

Açıklama işçiler tarafından sevinçle karşılandı. Sendika başkanlarının da aynı yönde açıklama yapması üzerine işçiler santrali terk ettiler.

TEZKOOP-İŞ

Media Markt İşçileri Örgütlendi

Tezkoop-İş Sendikamız, Avrupa'nın ve ülkemizin en büyük elektronik mağazacılık zinciri olan Media Markt işçilerini örgütledi ve toplu iş sözleşmesi için gerekli çoğunluğa ulaştı. Türkiye'de 30'u geçen mağazası ve 2 bine yakın çalışanı bulunan Media Markt'taki sendikal örgütlenme, uzun süren özverili bir çalışmanın sonucu olarak gerçekleştirildi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkinin verilmesini izleyen süreçte işverene toplu sözleşme görüşme çağrısı yapılacak ve en kısa sürede toplu sözleşme görüşmelerine başlanacak.

Almanya merkezli çokuluslu bir şirket olan Media Markt'ın, Almanya, Rusya ve Çin başta olmak üzere 18 ülkede 600'den fazla mağazası ve 70 bine yakın çalışanı bulunuyor.

Electro World Protestosu

Ankara'da Ankamall Electro World Mağazası önünde 23 Nisan 2013 günü yapılan ilk basın açıklamasının ardından Tezkoop-İş Sendikamız, bu kez Konya Electro World mağazası önündeydi. Electroworld işvereni sendika karşıtı tutumunu kamuoyuyla paylaşmak ve sendikal oldukları için işten atılan işçilerin işe geri alınmasını istemek için ikinci kitlesel basın açıklaması gerçekleştirildi.



Basın açıklamasında katılımcılara seslenen Genel Eğitim Sekreteri Haydar Özdemiroğlu, "Electroworld işvereni işçilerin anayasal hakkı olan sendikalaşma hakkına engel olmakta,

suç işlemektedir. Konya halkının huzurunda Electro World işvereni sendika karşıtı, hukuk tanımaz, insanlık dışı tutumunu kınıyor, kabullenmiyor ve protesto ediyoruz. Electro World işvereni, üyelerimizi baskı ve tehdit altında tutan uygulamalarından derhal vazgeçmelidir" dedi.

Coşkuyla geçen basın açıklamasına, Tezkoop-İş Sendikamız yöneticilerinin yanı sıra TÜRK-İŞ Konya İl Temsilcisi Necati Kökat da katıldı.

KOOP-İŞ

IKEA'ya Örgütlenme Tepkisi

IKEA Türkiye mağazalarındaki çalışanların sendikal güvenceye kavuşması için Türkiye'nin dört bir yanından gelen yüzlerce işçi IKEA Yönetimini 8 Eylül 2012 günü İstanbul Ümraniye'de protesto etti. Koop-İş Sendikası öncülüğünde TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalara üye yüzlerce emekçi IKEA Ümraniye Mağazası önünde toplanarak IKEA Türkiye işvereni Mapa Mobilya'yı çalışanlarına uyguladığı baskı nedeniyle sert şekilde eleştirdi. Dünyanın dört bir tarafındaki IKEA çalışanları sendikalı olmasına rağmen IKEA Türkiye yönetimi ısrarla kendi çalışanlarına baskı ve tehdit uygulayarak işyerlerinde çalışanlarının Koop-İş Sendikası'nda örgütlenmelerine karşı çıkıyor.

Miting havasında geçen eyleme Koop-İş üyelerinin yanı sıra UNI IKEA Küresel Sendikalar Birliği, TÜRK-İŞ'e bağlı Türk Metal, Tes-İş, Demiryol-İş, Petrol-İş, Sağlık-İş, Haber-İş, Hava-İş, Tek Gıda-İş, Bass, Tümtis, Basın-İş, Kristal-İş, DİSK'e bağlı Sosyal-İş sendikalarının yöneticileri ile üyeleri, siyasi partiler ve sivil toplum örgütleri katıldı.

Eylemde konuşan TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak, "IKEA'da çok ağır şartlarda çalışıp ancak işverenin baskıları nedeniyle toplu sözleşme hakkına bir türlü kavuşamayan IKEA emekçilerinin, Koop-İş sendikası çatısı altında örgütlenmelerini er ya da geç tamamlayacaklardır" dedi.

Uzun süredir IKEA Türkiye çalışanlarının örgütlenmesi için büyük mücadele veren Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar da yaptığı konuşmada,



bugün örgütlenme mücadelesinde tarihi bir gün yaşandığını belirtti. IKEA Türkiye çalışanlarının sendikaya üye olma hakkını elde edinceye kadar var güçleri ile mücadeleye devam edeceklerini kaydeden Eyüp Alemdar, IKEA Türkiye Mapa Mobilyayı çok sert ifadelerle eleştirdi.

IKEA işverenine seslenen Eyüp Alemdar, “Onların istediği düzende örgütlülük yoktur. Toplu pazarlık sistemi yoktur. Hak yoktur... Hukuk yoktur... Onların istediği düzen kölelik düzenidir. İşçilerin güvencesiz, haksız, hukuksuz çalıştığı düzendir. Kaderlerinin işverenin iki dudağı arasında olduğu düzendir. Ancak bizler örgütlü gücümüzle geliyoruz, Bizler dünyanın dört bir tarafından sendikaların desteğiyle geliyoruz. İstanbul’un, Ankara’nın, İzmir’in, Bursa’nın köle pazarı olmadığını, Koop-İş’in olduğu hiçbir yerde işverenin köle düzenine boyun eğmeyeceğimizi öğretmeye geldik” dedi. IKEA işverenini daha önce bu haksız uygulamalarına son vermesi için defalarca uyardıklarını belirten Alemdar, “Dünyadaki IKEA sendikaları bugün tek ses, tek yürek oldu. Bugün burada bizim eylemimize İsveç, Amerika, Almanya, İngiltere, Fransa, Japonya, Rusya, İspanya, İtalya, İsviçre, Danimarka, Finlandiya, Norveç, Belçika, Avusturya, İrlanda, Çek Cumhuriyeti ve Romanya’dan dayanışma mesajları geldi. Ayrıca BWI (İnşaat ve Ağaç İşçileri Küresel Sendikası) ile Industri All (Tüm Endüstri İşçileri Küresel Sendikası) Genel Sekreterleri mücadelemize destek ve dayanışma mesajları gönderdiler” dedi.

Eyleme, dünyadaki sendikalı IKEA çalışanlarının çatısı altında birleştiği UNI IKEA Küresel Sendikalar Birliği adına UNI Küresel Sendikası Ticaret Bölümü Başkanı Alke Boessiger de katıldı ve bir konuşma yaptı.

Milli Eğitim’de Mutlu Son

Koop-İş Sendikamız, uzun süredir örgütlenme mücadelesi verdiği Milli Eğitim Bakanlığı’nda toplu iş sözleşmesi imzaladı. Kamu işveren sendikası Kamu-İş ile 1 Mart 2013 günü anlaşma tutanağı imzalayarak önemli bir başarıya imza atan Koop-İş, böylece yeni örgütlediği Milli Eğitim Bakanlığı işçilerini sözleşmeye kavuşturmuş oldu.

Koop-İş Sendikası Başkanlar Kurulu, konuyla ilgili olarak yaptığı açıklamada şunları söyledi:

“Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı işyerlerindeki işçileri örgütleyerek son yılların en büyük işçi örgütlenmelerinden birini sağlayan Koop-İş, Türk Sendikacılık hareketi adına önemli bir başarıya imza atmıştır. Koop-İş, 1 Mart 2013 günü imzalanan bu anlaşmayla, 1000’den fazla farklı toplu iş sözleşmesini, bütün zorluklara rağmen, işletme düzeyinde tek bir sözleşmeye dönüştürmüştür. Başkanlar Kurulumuz, birçok engelleme, zorluklar, mahkemeler, baskılar ve yıldırımlar nedeniyle yaklaşık iki yıldır toplu iş sözleşmesi bekleyen Milli Eğitim işçilerini yeniden toplu iş sözleşmesine kavuşturmanın, onlar için başarılı bir sözleşmeye imza atmanın mutluluğunu ve gururunu yaşamaktadır. Yapılan bu anlaşmayla, yüzlerce farklı günlük ücrete sahip işçilerin, günlük ücretlerinde taban ayarlamaları yapılarak işyerlerinde süregelen ücret eşitsizliklerinin giderilmesi için büyük bir adım atılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı’na devren gelen işçilerin, devren geldikleri toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve farklı adlarla ödenen aylık ve yıllık sosyal yardımlarında kayıp olmadan standart getirilmiştir. İşçilere ücret dışında ödenen ve her bir işyerinde farklı olan ikramiye ödemeleri (112 gün), çalışma saatleri, fazla çalışma ücretleri, yıllık izinler, tatil günü çalışmaları gibi çalışma koşullarını doğrudan etkileyen hususlar düzenlenmiş ve tüm farklılıklar ortadan kaldırılmıştır. İşçilerin Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde nakil esasları düzenlenmiş ve işçilere gerekli şartları sağlamaları halinde nakil hakkı verilmiştir.”

TÜMTİS

Öz Taşıma-İş’e Kınama

Tümtis Sendikamız Genel Başkanı Kenan Öztürk 24 Mayıs 2013 günü yaptığı bir açıklama ile Gebze’de Öz Taşıma-İş tarafından üyelerine yönelik saldırıyı kınadı. Öz Taşıma-İş’in direniş kırıncılığını işçiye saldırıya kadar vardırıldığını belirten Öztürk, açıklamasında şu görüşlere yer verdi:

“Türkiye’de faaliyet gösteren DHL Lojistik ve Kargo Şirketi’nde bir yılı aşkın bir süredir örgütlenmemiz devam etmektedir. Örgütlenmemizin başladığı günden bu yana üyelerimiz üzerinde her türlü baskıyı uygu-



lamaktan geri durmayan ve bu güne kadar toplam 36 işçiyi işten çıkaran DHL işvereni, son olarak da Hak İş'e bağlı Öz Taşıma-İş Sendikasını işyerine getirerek bu sarı sendikayı adeta bir baskı aracı olarak kullanmıştır.

DHL'de yetki alma aşamasına geldiğimiz bir sırada işyerine davet edilen Öz Taşıma-İş Sendikası da işverenlerle kol kola girerek, 'örgütlenme' adı altında işçileri bölmeye ve sendikasız bırakmaya çalışan bu tutuma alet olmuştur. İşveren müdürleriyle birlikte İstanbul ve Gebze'de depo depo dolaşarak işçileri baskı, tehdit ve vaatlerle üye yapmaya zorlayan Öz Taşıma-İş, bu pervasızca tutumuna bir yenisini eklemiştir. DHL'deki direnişimizin 180. gününde işverenin siparişi üzerine kurdurulan Öz Taşıma-İş, direniş kırılcılığını işçiye saldırmaya kadar varırmıştır.

Sabah saatlerinde, sözde toplantı yapmak üzere DHL Gebze deposuna araçlarıyla gelen Öz Taşıma-İş yöneticileri burada işçilerin protestosuyla karşılaşmışlardır. İşçiler "Yetkisiz sarı sendikayı burada istemiyoruz" diyerek demokratik tepkisini dile getirmişlerdir. İşçileri dinlemek yerine şiddet kullanarak saldırmayı tercih eden Öz Taşıma-İş yöneticileri depo önünde toplanan işçilerin üzerine aracını sürerek Şen İzmir İşyeri Temsilcimiz Hasan Güç'ü yaralamışlardır. Üyemiz Hasan Güç yaralı olarak hastaneye kaldırılmıştır. Bu sırada işyerine çağırılan polis ise saldırganları gözaltına almak yerine üyelerimize yönelerek darp etmiş ve 7 işyeri temsilcimizi gözaltına almıştır. Bunun yanı sıra 343 günden bu yana direnişte olan üyelerimizin çadırını da yıkan polis çadırındaki eşyaları dağıtarak tahrip etmiştir. DHL işçileri ve üyelerimize, Öz Taşıma-İş tarafından yapılan bu alçakça saldırıyı şiddetle kınıyoruz. Tüm bu saldırılar karşısında geri adım atmayacağımızı, DHL'de kazanmaya kararlı olduğumuzu bir kez daha ilan ediyoruz. Gözaltına alınan üyelerimiz derhal serbest bırakılmalıdır."

HAVA-İS

THY Grevi

Türk Hava Yolları'nda (THY) örgütlü Hava-İş Sendikamızın, 15 Mayıs 2013 günü başlattığı grev, Dergi-

miz baskıya hazırlandığı sırada birinci haftasını doldurdu. THY yönetimi uçuşlarda bir aksama olmadığını söylerken, Hava-İş Sendikamız yönetimi üçü kargo uçuşu olmak üzere dört uçuşun iptal edildiğini belirtti. Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Atıl Ayçin, uçakların kalkabilmesi için ekiplerin zorlukla oluşturabildiğini ileri sürdü. Ayçin, "Geçen akşam 8 uçak son ana kadar yerde kaldı. Boş günü olan arkadaşların üzerinde baskı kurulmasıyla ekipler oluşturuldu. O ekiplerle uçuşlar tamamlanmaya başladı. Bunlar artacak" dedi. Grevin işvereni zor durumda bırakmak için yapıldığını, toplu iş sözleşmesindeki tıkanıklığın aşılması, Yargıtay kararıyla işe iade kararı çıkan arkadaşlarının işlerine dönmelerini talep ettiklerini belirten Ayçin, "Bugün greve katılan insanlar yine bu şirkette çalışacaklar ve dışarıya açılan pencerenin temsilcisi olacaklar" diye konuştu. Ayçin, çalışmaya devam edenlerin zor şartlarda uçuşa gittiklerini, iç hatlardaki bazı seferlerin ortaklaştırılarak yapıldığını, bunların iptal olarak yansıtılmadığını savundu. Hava-İş Sendikası, toplu iş sözleşmesinde, dinlenme saatlerine ilişkin anlaşmazlıklar, geçen yıl işten çıkarılan 305 kişinin işe iadesi konusunda uzlaşma sağlanamaması nedeniyle 3 Mayıs'ta grev kararı almış, 15 Mayıs'ta grev başlamıştı.

Bilirkişi İşçiler Lehine Rapor Verdi

Grev yasağına karşı çıktıkları için haksızca işten çıkarılan THY İşçilerinin Bakırköy 10. İş Mahkemesinde devam etmekte olan davalarında bilirkişi raporu mahkemeye sunuldu. Hava-İş Sendikamız hukuk müşavirliğince yürütülen 10. İş Mahkemesinde sürmekte olan 30 işçinin davası ile ilgili olarak Mahkeme bilirkişi heyeti oluşturmasına karar vermişti. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden Profesör Dr. Gülsevil Alpagut, Makine Mühendisi ve İş Başmüfettişi Namık Kemal Özdemir ile Emniyetçi Polis Müfettişi ve Güvenlik Uzmanı Necati Erdem'den oluşan bilirkişi heyeti davadaki tüm üyelerin durumunu kişisel olarak inceledi. İşverenin sunduğu tüm cd kayıtlarını ve belgeleri inceledi. Tüm bu incelemeler sonucunda, 14 Ocak 2013 günü verilen raporda; "İşyerinde yapılan eylemin Anayasa md.54'deki yasakların kalkması ve Anayasa md. 90 hükmü uyarınca uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımının söz konusu olduğu veya demok-





ratik bir hakkın kullanımı niteliğinde sayılmasının uygun olacağı” belirtildi.

HABER-İŞ

Olağanüstü Genel Kurul

Türkiye Haber-İş Sendikası Olağanüstü Genel Kurulu 30-31 Mart 2013 tarihinde, Büyük Anadolu Otel’inde yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, yardımcılıklarını Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve Koop-İş Genel Başkanı Eyüp Alemdar seçildi.



Genel Kurulda, Haber-İş Sendikası’nın yeni Yönetim Kurulu belirlendi Buna göre;

Genel Başkanlığa	: Veli Solak
Genel Sekreterliğe	: Ümit Kaymal
Genel Mali Sekreterliğe	: Kemal İlçioğlu
Genel Eğitim Sekreterliğine	: Sedat Güney
Genel Teşk. Sekreterliğine	: Mücahit Özdemir

seçildi.

HÜR-İŞ

Olağan Genel Kurul Yapıldı

KKTC Hür-İş Federasyonu 5. Olağan Genel Kurulu 13 Aralık 2012 günü yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına Hüseyin Alasya, yardımcılığına Mustafa Doğru seçildi. Genel Kurula TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay da katılarak bir konuşma yaptı. Atalay konuşmasında, Hür-İş’in yıllardır TÜRK-İŞ’e önemli katkı sunduğunu, Hür-İş’e bağlı sendikaların da aynı

ölçüde TÜRK-İŞ’e güç verdiklerini söyledi. Genel Kurulun açış konuşmasını yapan, Hür-İş Federasyonu Genel Başkanı Yakup Latifoğlu ise, Hükümetin hazırladığı ekonomik paketi eleştirdi. Bu paketin Kıbrıs halkını yoksullaştıracığını söyleyen Latifoğlu, tüm sendikaların bu pakete karşı mücadele edeceklerini söyledi. Pakette yer alan özelleştirme uygulamalarını da şiddetle eleştiren Latifoğlu şunları söyledi:

“Bizce işsizlik demek olan, insanımızın sefalet ücretine mahkum edilmesi ve Kıbrıs Türkü’nün ülkesinden göç etmesi anlamı taşıyan özelleştirmelerden süratle vazgeçilmelidir. Bunun yerine bu kurumlarımızı siyasilerin arpalığı olmaktan çıkartacak düzenlemelerin yapılması ve özerk bir yapıyı kavuşturulması, varlıklarının devamı için tek şarttır. Stratejik değere sahip haberleşme, ulaşım ve enerji sektörlerindeki devlet kuruluşları her ne pahasına olursa olsun devlet elinde kalmalıdır.”

Genel Kurulda yapılan seçimler sonucunda, Hür-İş Federasyonu’nun İcra Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Yakup Ö. Latifoğlu
Genel Sekreter	: Şener Özburak
Genel Başkan Yardımcısı	: Mudahar Akar
Genel Başkan Yardımcısı	: Sami Dilek
Genel Mali Sekreter	: Erdoğan Özkan
Genel Teşkilat Sekreteri	: Hüseyin Z. Akyön
Genel Eğitim Sekreteri	: Cengiz İşkey



Erken Yaz Mutfakta

enisbagdadioglu@gmail.com

Açlık sınırı 995, yoksulluk sınırı 3.242 Lira.

Mutfak enflasyonu Mayıs ayında yüzde 1,69 oranında geriledi. Son oniki aylık artış ise yüzde 7,56 oranında.

TÜRK-İŞ tarafından, çalışanların geçim koşullarını ortaya koymak ve temel ihtiyaç maddelerindeki fiyat değişikliğinin aile bütçesine yansımalarını belirlemek amacıyla her ay düzenli olarak yapılan “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırmasının 2013 Mayıs ayı sonuçlarına göre:

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 995,28 lira,
- 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 3.241,96 lira oldu.

Gıda harcaması tutarı, meyve-sebze hariç tutulduğunda bir önceki aya göre binde 3 oranında artış göstermesine karşın, yaş sebze-meyve hesaplama dahil edildiğinde bir önceki aya göre yüzde 1,69 oranında gerilemiştir. Bir başka ifadeyle ‘erken yaz’ sebze-meyve bolluğu ve fiyat gerilemesi mutfaka olumlu etkide bulunmaya devam etmektedir.

Ancak çalışanların “geçim şartları” enflasyondaki gerilemeye rağmen düzelmemektedir. Dört kişilik ailenin yaşam maliyeti yılbaşına göre 33,48 lira artış göstermiştir. Ücret gelirleri zorunlu giderleri karşılamaya yetmeyen ya da ücret gelirleri yaşam maliyetindeki artışın gerisinde kalan çalışanların “hayat pahalılığı” sorunları devam etmektedir. Bir işçi için belirlenen yaşama maliyeti bu ay 1.120,78 lira olarak hesaplanmaktadır. Oysa aile unsuru dikkate alınmadan tek bir çalışan temel alınarak net 773,01 TL/ay olarak belirlenen asgari ücret “gerçek geçim şartlarını” yerine, işveren-devlet kesimi tarafından belirlenen “sanal” bir durumu yansıtmaktadır.

TÜRK-İŞ ve TÜİK gıda endeksindeki değişim izlendiğinde, son oniki ay itibariyle fiyatlardaki değişimin paralel olduğu görülmektedir. Ancak baz etkisi nedeniyle fiyatlarda önümüzdeki aylarda yükselme eğilimi görülmesi beklenmektedir.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında Mayıs 2013 ayı itibariyle “mutfak enflasyonu”ndaki değişim şöyle olmuştur:

- Ankara’da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 1,69 oranında geriledi.
- Yılın ilk beş ayı itibariyle artış oranı yüzde 1,04 oldu.
- Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 7,56 oranında gerçekleşti.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 5,39 olarak hesaplandı.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatlarında Mayıs 2013 itibariyle gözlenen değişim şöyledir:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; bu ay da önemli bir fiyat değişikliği belirlenemedi.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; et ve tavuk ile sakatat fiyatı değişmedi. Balık fiyatı ise mevsimin sona ermesiyle kültür balığı ağırlıklı olarak ortalamada düşük de olsa arttı. Yumurta fiyatı tanede 1 kuruş ucuzladı. Bakliyat ürünlerinden (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb) kuru fasulye fiyatı biraz gerilerken kırmızı mercimek fiyatı artış gösterdi. Marketlerde farklı marka ürünleri rekabetinin bakliyat fiyatlarındaki etkisi dikkati çekti.

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Mayıs'2012	Aralık'2012	Nisan'2013	Mayıs'2013
Yetişkin Erkek	256,23	277,93	285,10	281,32
Yetişkin Kadın	214,20	227,85	234,67	230,70
15-19 Yaş Grubu Çocuk	272,57	286,90	295,22	290,35
4-6 Yaş Grubu Çocuk	182,36	192,32	197,43	192,91
Açlık Sınırı	925,36	985,00	1.012,41	995,28
Yoksulluk Sınırı	3.014,19	3.208,48	3.297,76	3.241,96

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.



Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Mayıs 2010	Mayıs 2011	Mayıs 2012	Mayıs 2013
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	-3,09	1,34	-1,52	-1,69
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	3,97	1,58	-1,60	1,04
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	11,03	6,70	4,97	7,56
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	7,52	8,49	7,72	5,39

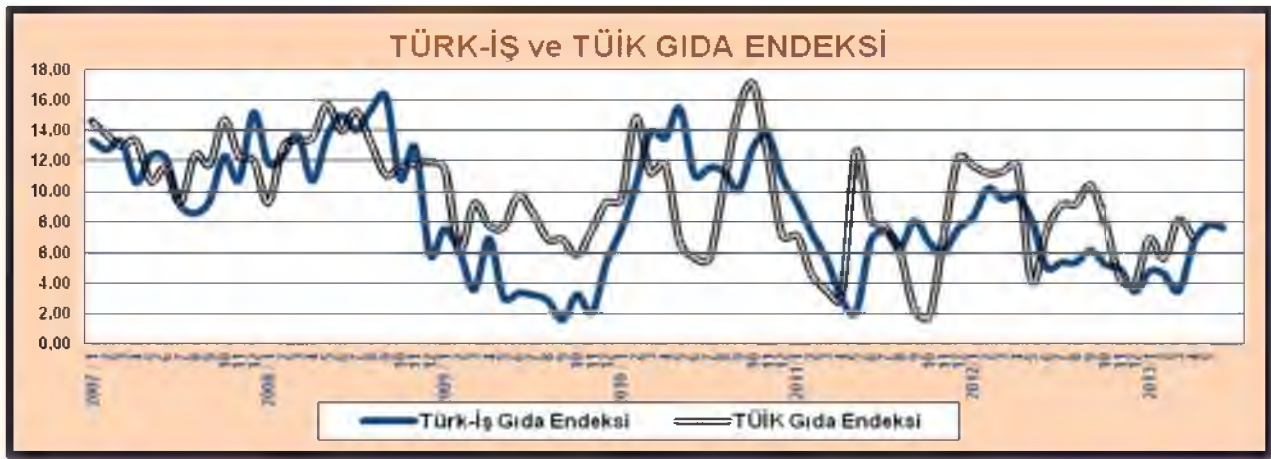
● Erken gelen yaz ve sıcakların artması ile birlikte yaş sebze-meyve bolluğu mutfak harcamasını olumlu etkiledi. Hesaplama yapılırken -her zaman olduğu gibi- pazardaki mevsim ürünleri temel alındı. Özellikle meyvede çeşit sayısı artarken, sebzedeki fiyat gerilemesi dikkati çekti. Domates fiyatındaki gerileme diğer sebzelerle birlikte gıda harcaması tutarının gerilemesinde etkili oldu. Ancak meyvede yaz meyvelerinin hesaplama dahil edilmesiyle geçtiğimiz aya göre meyve ortalama fiyatında artış söz konusu oldu. Hesaplama yapılırken tek tek ürünlerin ağırlığı yerine genel bir meyve-sebze tüketimi temel alınarak ortalama fiyat üzerinden yapılması gereken harcama tutarına ulaşılmaktadır. Mart ayında ortalama kilogram fiyatı 3,33 lira olarak hesaplanan yaş sebze-meyve-

nin fiyatı Nisan ayında 2,93 lira ve bu ay 2,92 lira olmuştur (Mayıs ayında ortalama sebze kilogram fiyatı 2,72 ve meyve fiyatı 3,15 lira olarak hesaplandı).

- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; pirinç ve bulgur dışındaki gıda maddelerinin fiyatı aynı kaldı. Pirinç fiyatı bu ay artarken, bulgur fiyatı 10 kuruş geriledi.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, margarin, zeytinyağı ve ayçiçeği yağı fiyatı bu ay yine değişmedi. Siyah zeytin fiyatı ortalama az da olsa gerilerken yeşil zeytin fiyatı aynı kaldı. Şeker, bal, reçel, pekmez, tuz, salça fiyatı değişmedi. Baharat ürünleri (kimyon, nane, karabiber, vb) fiyatı da aynı kalırken, yağlı tohum ürünlerinden (ceviz, fındık, fıstık,

ayçekirdeği vb) cevizin fiyatındaki artış dikkati çekti. Fındığın fiyatı da artış gösterdi. Çay ortalama kilogram fiyatı ile ıhlamur fiyatı ise değişmedi.

TÜRK-İŞ'in bu araştırması alanında ilk olmuş ve daha sonra bu alanda yapılan benzeri çalışmalara örnek olmaktadır. "Açlık ve Yoksulluk Sınırı" çalışmasında hesaplamaya temel olan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli dolaşarak doğrudan tespit edilmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır. TÜİK tarafından derlenen fiyat verileri kullanılmamakta ve fakat gelişmeleri değerlendirmek ve kıyaslama yapmak için sonradan izlenmektedir. Konfederasyonumuz her ayın son haftasında ve TÜİK açıklamasından yaklaşık bir hafta önce hesaplama sonuçlarını kamuoyuna açıklamaktadır. Bu yönüyle, tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan "öncü gösterge" niteliği de taşımaktadır. Hesaplanan "yoksulluk sınırı" tutarı ücret düzeyi olmayıp, haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir. Çoğu zaman haneye girmesi gereken gelir ile giren gelir arasındaki fark, geçim koşullarında karşı karşıya kalınan olumsuzluğu ve yoksulluğun boyutunu ortaya koyan gösterge olmaktadır.





AÇIKLAMALAR

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine saygın yaşam düzeyi sağlayacak bir gelir elde etmeleri esastır. Yoksulluk, genel anlamıyla, insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumu olarak tanımlanmaktadır. Yoksulluk sınırı tutarı, bir ailenin, insan onurunun gerektirdiği zorunlu ihtiyaçları karşılayabilmesi için yapması gereken harcama düzeyidir.

Türkiye’de bu konuda düzenli bir çalışma bulunmamaktadır. TÜRK-İŞ, varolan bu eksikliği gidermek amacıyla, Aralık 1987’den bu yana düzenli olarak her ay, gıda harcaması tutarını ve buradan hareketle açlık ve yoksulluk sınırını açıklamaktadır.

Türkiye’de yoksulluk sınırı ve yoksulluğun boyutları ile ilgili ilk resmi çalışma TÜİK tarafından 14 Nisan 2004 günü açıklanan “2002 Yoksulluk Çalışması”dır.

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine yetecek bir ücret almaları gereği açıktır. Ancak temel ihtiyaçların karşılanabilmesini sağlayacak ve refahtan pay almasını mümkün kılacak ücretin hesabı nasıl yapılacaktır? İşçinin yaşam standardını sürdürmesi ya da iyileştirmesi için gerekli olan tutar ne kadar olmalıdır? Kuşkusuz bu ve benzeri soruların cevabını vermek kolay değildir. Gerekli olacak tutarın hesabı, yaşam standardı ve tüketim alışkanlıklarına da bağlı olarak kişiden kişiye, hatta ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

İşçinin ailesiyle birlikte, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayabilecek harcama tutarını belirlemek için yapılabilecek he-

saplamalardan biri, beslenmeye ilişkin ihtiyaçların belirlenmesidir. Dengeli beslenebilmek için, yetişkinlerin ihtiyaç duyacağı kalori miktarı ile çocukların yaşlarına göre gerekli olan kalori miktarının ne olması gerektiği hakkında bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Sağlığın korunabilmesi için bu kalorileri sağlayacak besin miktarları yanısıra, gerekli protein, yağ ve karbonhidrat miktarları konusunda da belirlemelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda, farklı büyüklükteki aileler için toplam besin ihtiyacı hesaplanabilmektedir.

TÜRK-İŞ’in bu çalışmasında, dört kişilik bir ailenin, bilimsel olarak belirlenmiş beslenme kalıbı temel alınmaktadır. Anılan beslenme kalıbı, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Teknolojisi Yüksek Okulu’ndan sağlanmıştır. Günlük kalori ihtiyacının hesabında, hem yetişkin kişiler hem de genç ve çocuk nüfus dikkate alınmaktadır. Buna göre yetişkin erkek için 3500, yetişkin kadın için 2300, 15-19 yaş grubundaki erkek çocuk için 3200 ve 4-6 yaş grubundaki çocuk için 1600 kalorilik liste temel alınmıştır.

Çalışmada kullanılan besin grubunda şu besin maddeleri yer almaktadır:

Birinci grupta; süt, yoğurt, peynir... İkinci grupta; et, tavuk, balık, sakatat ürünleri, yumurta, kuru bakliyat (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb)... Üçüncü grupta; meyve ve sebze... Dördüncü grupta; ekmek, makarna, pirinç, bulgur, un, irmik, diğer tahıl unları... Beşinci grupta; tereyağı, margarin, ayçiçek yağı, zeytinyağı, zeytin, yağlı tohum (ce-

viz, fındık, fıstık vb), şeker, reçel, marmelat, bal, pekmez, tuz, baharat (kimyon, karabiber, pul biber, nane vb), çay, ıhlamur, salça...

Araştırmada, dört kişilik bir ailenin fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı, yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak için gerekli olan kalori sayısı ve bunu karşılayacak besinlerin cins ve miktarı temel alınmaktadır. Ankara’da çalışanların yoğun olarak alışveriş yaptıkları market ve semt pazarları ayda iki-üç kez dolaşarak fiyatlar derlenmekte ve yapılması gereken asgari düzeydeki gıda harcaması tutarı hesaplanmaktadır.

“Açlık Sınırı” dört kişilik bir ailenin, sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için bir ayda gıda için yapması gereken asgari harcama tutarını tanımlamaktadır.

İnsan onuruna yaraşır düzeyde yaşam sürdürebilmek için gereken harcama tutarı, hiç kuşku yok ki, gıda ile sınırlı değildir. Gıda harcaması yanında giyim, konut, ulaşım ve diğer ihtiyaçlar için gerekli tutarın da ayrıca hesaplanması gerekmektedir. “Yoksulluk sınırı” zorunlu ihtiyaçlar için yapılması gereken toplam harcama tutarını ifade etmektedir.

Gıda dışındaki zorunlu harcamaların tutarını ayrıntılı olarak ve tek tek hesaplamak için kullanılabilecek, “beslenme kalıbı” benzeri bir bilimsel ve objektif yöntem -maalesef- mevcut değildir. Bu tutarın hesaplanmasında, genellikle aile bütçesi yöntemi kullanılmaktadır. Ailelerin elde ettiği geliri ve temel ihtiyaçları için yaptıkları harcamaları gösteren çalışmalardan yararlanılarak



GIDA ve TÜKETİCİ ENDEKSİ



bir hesaplama yapılabilir. Diğer bir ifadeyle, ailelerin toplam harcamaları içindeki “gıda” payı temel alınarak gıda dışı harcamalara ulaşılmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından, aile bütçesine yönelik anket çalışması yapılmaktadır. TÜİK, ülke genelinde yaptığı anket ile ailelerin elde ettiği geliri ve tüketim harcamalarını bulmaktadır. TÜİK’in 2003-2004 Hanehalkı Tüketim Harcamaları Anketi’ne göre “gıda harcamaları”nın toplam tüketim harcamaları içindeki payı yüzde 30,70 oranındadır.* Hesaplamalarda bu oran esas alınmaktadır.

TÜRK-İŞ çalışması sonucu açıklanan yoksulluk sınırı tutarı, işçinin eline geçmesi gereken ücret düzeyi değildir. Bu değerlendirmede eksik bir yaklaşımın ifadesidir. Yoksulluk sınırı tutarı, ailenin yapması gereken insan onurunun gerektirdiği harcama düzeyidir ve bir bakıma, haneye girmesi gereken toplam gelirin alt sınırını ortaya koyan önemli bir göstergedir. Ancak çoğu zaman, ücretli çalışan ailenin tek gelir kaynağı olduğun-

dan yoksulluk sınırı tutarı olması gereken ücret düzeyi olarak görülmektedir.

TÜRK-İŞ’in bu çalışmasıyla hesaplanan gıda harcama tutarında, aylar ve yıllar itibarıyla meydana gelen değişimi yansıtan oranları enflasyon verisi olarak değerlendirmek de ihtiyatlı bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Konfederasyonumuzun yirmi altı yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı gıda harcaması tutarındaki değişim, bir bakıma TÜİK’in açıkladığı tüketici fiyatlarındaki değişimin yönünü ortaya koyan öncü gösterge niteliğindedir. Nitekim 1988-2012 yıllarını kapsayan dönemdeki TÜİK “tüketici fiyatları endeksi”ndeki artış ile birlikte tüketici fiyatları içinde önemli alt harcama grubu olan “gıda harcamaları”ndaki yıllık ortalama değişim TÜRK-İŞ “gıda harcaması ile kıyaslandığında -neredeyse- paralel bir gelişme hemen dikkati çekmektedir.

Ancak, yinelemek gerekir ki, bu çalışma, tüketici fiyatları endeksi olarak değerlendirilmemelidir.

Dar gelirli ailelerin elde ettiği gelirin yeterli ve dengeli beslenme için gerekli harcamaları bile karşılayabilecek düzeyde olmadığı açıktır. Aileler, düşük düzeydeki geliriyle beslenme ve beslenme dışı harcamaları karşılayabilmek için çeşitli malların fiyatlarını da dikkate alarak tüketim malları arasında tercihte bulunmak zorunda kalmaktadır. Çoğu zaman fiyatı yüksek olan gıda maddeleri yerine fiyatı düşük olan gıda maddelerini seçmektedir.

Bu durumda olan aileler, büyük bir olasılıkla beslenme dışı harcamalarının (kira, ulaşım, yakıt, elektrik ve benzerleri) bir kısmını da beslenme harcamalarından kısararak elde edebilmektedir. Sonuçta, gelir düzeyinin düşük ve yetersiz olması, dar gelirli kişi ve ailelerin sağlıklı ve dengesiz beslenme yapmasına yol açmaktadır.

TÜRK-İŞ tarafından hesaplanan açlık ve yoksulluk sınırı tutarları ile elde edilen gelir arasındaki fark, çalışanların içinde bulunduğu geçim sıkıntısının boyutlarını ortaya koyan önemli bir gösterge olmaktadır.

* TÜİK 2005 yılı için bu oranı yüzde 28,3; 2006 yılı için yüzde 28,5; 2007 yılı için yüzde 28,4, 2008 yılı için yüzde 26,6; 2009 yılı için yüzde 26,7; 2010 yılı için yüzde 27,1; 2011 yılı için yüzde 26,2 olarak hesaplamıştır. 2012 yılı için bu oran yüzde 25,1’dir.



TÜRK-İŞ'TEN EMNİYET-SEN'E DESTEK

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, bir süredir sendikal örgütlenme çabası içinde olan emniyet mensuplarıyla bir görüşme yaparak, sendikalaşma girişimlerini desteklediklerini söyledi. Emniyet-Sen kurucuları, Türk Metal Sendikası'nda ziyaret ettikleri Kavlak'tan sendikalaşma süreci için destek istedi. Kavlak ziyarette yaptığı konuşmada, "Demokrasi, her kesimin özgürce örgütlenebildiği, siyasal sürece, her düzeyde, etkin olarak katılma hakkı ve imkanının bulunduğu bir toplumsal sistemdir. Böyle bir sistemde, tüm vatandaşlarımızın baskı grupları kurabilme hakları mevcuttur. Çağdaş demokratik bir sistemde, en önde gelen baskı grubu da sendikalardır. Sendikaların varlığı ve karar alma sürecine katılımı, demokrasiyi de işler hale getirir. Çünkü sendikalar demokratikleşme sürecinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır."

Görevlerinin büyük zorluklar ve risklerle yapmaya çalışan emniyet mensupları da bunların başında gelmektedir. Emniyet mensupları da ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurabilmelidirler.

TÜRK-İŞ, emeğiyle geçinen herkesin olduğu gibi, emniyet emekçilerinin de sendikalı olmasını savunmaktadır. Bu konuda fiilen sürdürülen sendikalaşma sürecini desteklemektedir. Emniyet emekçilerinin örgütlenme hakkının en önemli yansıması olan sendikalaşma, özgür toplu pazarlık ve grev haklarının tanınması için her türlü katkıyı yapmaya hazırdır" dedi.

TÜRK-İŞ DERGİSİ 50 YAŞINDA

İlk sayısı 15 Mart 1963 günü yayımlanan TÜRK-İŞ Dergisi, elinizdeki bu sayıyla birlikte 50 yıllık bir külliyata ulaştı. Yayımlanmaya başladığı günden bu yana, 42 ciltte 399 sayıya ulaşan TÜRK-İŞ Dergisi, haber, yorum ve görsel malzemesiyle, sendikal alanda araştırma yapan tüm araştırmacılar için önemli bir başvuru kaynağı haline geldi.

Yayımlanmaya başladığı 1963 yılından bu yana yayını kesintisiz sürdüren TÜRK-İŞ Dergisi'nin, 32 sayfadan oluşan ilk sayısı, Ankara Rüzgarlı Sokak'taki San Matbaasında basıldı. İlk sayının, TÜRK-İŞ adına İmtiyaz Sahibi, Genel Başkan Seyfi Demirsoy, Genel Yayın Yönetmeni, dönemin tanınmış gazetecilerinden İlhamı Soysal, Yazı İşleri Müdürü Arif Gelen, Teknik Sekreteri ise Oktay Poyraz'dı.

Derginin ilk sayısına başyazı yazan dönemin TÜRK-İŞ Genel Başkanı Seyfi Demirsoy, "TÜRK-İŞ Sesini Daima Duyuracak" başlıklı yazısında, "Dergimiz, işçi hareketlerinin kuvvet kazandığı ve yeni kanunlarla süratli gelişme istidadi gösterdiği bu devrede, Türk Sendikacılığının maruz kaldığı insafsız hücumlara -polemiklere girmeden- karşı koyacaktır" görüşlerini dile getirdi.



SGK YÖNETİM KURULU

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Yedigörmüş Gökalep İlhan ve Yönetim Kurulu üyeleri, sosyal güvenlik haftası nedeniyle 14 Mayıs 2013 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezini ziyaret etti. Ziyarette sosyal güvenlik reformu adı altında yapılan düzenlemeler sonrasında, uygulamada işçilerin yaşadığı sorunlar gündeme geldi. Genel Başkan Mustafa Kumlu, işçilerin sosyal güvenlik sorunlarının yapılan düzenlemelere rağmen devam ettiğini, bu sorunların biran önce çözülmesi gerektiğini söyledi. Kurum Başkanı Yedigörmüş Gökalep İlhan ise, sorunların çözümü konusunda gereken çalışmalar yapıldığını, bu amaçla sosyal taraflarla diyalog halinde olduklarını söyledi.

Ziyarette Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, SGK Yönetim Kurulu İşçi Üyesi Salih Kılıç ve TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal Tozan da yer aldı.



NURETTİN KUDU'YU KAYBETTİK

Türkiye Maden İşçileri Sendikası Orta Anadolu ve Çayırhan Şube Başkanı Nurettin Kudu geçirdiği trafik kazasında hayatını kaybetti. 29 Şubat 2013 günü Nallıhan'da geçirdiği trafik kazası sonrasında ağır yaralanan Kudu, kaldırıldığı Beypazarı Devlet Hastanesinde tüm müdahalelere rağmen kurtarılamadı. Kudu'nun cenazesi, Çayırhan'da düzenlenen törenin ardından, memleketi Trabzon, Beşikdüzü'ne gönderildi. 2010 yılından itibaren Türkiye Maden-İş Sendikası Çayırhan Şube Başkanlığı görevini sürdüren Kudu, 1948 doğumlu, evli ve 5 çocuk babasıydı. Kudu'ya Allah'tan rahmet, ailesine ve Türkiye Maden-İş Sendikası topluluğuna başsağlığı dileriz.

OSMANLI DEVLETİ VE TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NDE EMEK TARİHİ

Aldous HUXLEY

Derleyenler: Touraj Atabaki - Gavin D. Brockett
İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları

Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Emek Tarihi Cambridge Üniversitesi yayını olarak basılmış, bu yılın Şubat ayında da İstanbul Bilgi Üniversitesi yayını olarak Türkçeye çevrilmektedir.

İki editör tarafından hazırlanan kitapta; Işıl Ecehan, Yiğit Akın, Gürhan Balsoy, Nurşen Gürboga, Mustafa Erdem Kabadayı, Yavuz Köse ve Can Nacar'a ait bölümler var. Sonuç bölümü ise Donald Quatert'e ait.

Donald Quatert Osmanlı'nın ekonomik ve toplumsal tarihi üzerine çalışmalarıyla bilinen bir hoca. Işıl Ecehan ve Nurşen Gürboga dışındaki yazarların ortak özelliği akademik kariyerlerini yurtdışında yürütmüş olmaları

1. Amerika'da "Osmanlı Sokağı": Peabody, Massachusetts'te Türk Deri İşçileri (Işıl Ecehan)

Bu vaka çalışmasına konu olan işçilerin yüzde doksanından fazlası Harput vilayetinden göç etmiş, Türkçe ve Kürtçe konuşan Alevi ve Sünniler, 1860 da başlayan göç 1908'den sonra kitlesel nitelik kazanmış ve bu işçilerin büyük çoğunluğu 1920-1930 yıllarında Türkiye'ye geri dönmüşlerdir.

Göç, Harputtaki misyoner Amerikalıların yönlendirmesi ile başlamıştır. Ecehan, bu göçmenleri alışıldığı şekliyle Osmanlı yada Müslüman-Türk olarak tanımlamanın doğru olmayacağını, onların ortak özelliğinin Harputlu olmaktan geldiğini, Harputlu Ermeni, Türk, Kürt göçmenlerin aynı araçlarla seyahat ettiklerini ve Amerika'da da

aynı binalarda oturduklarını vurguluyor.

Peabody deri sanayinin merkezi haline gelmişti. Dericiliğin en önemli aşamasını oluşturan tabaklama pis ve zor bir işti. Bu nedenle de yerli işçiler bu işlerden uzak duruyorlardı. Kuvvetli göçmenlere ihtiyaç vardı. 1910 yılına ait bir istatistiğe göre yabancı doğumlu nüfusun birinci sırasında İrlandalılar (1469 kişi), dördüncü sırasında Türkler (644 kişi), beşinci sırasında Yunanlılar (515 kişi) bulunuyordu. Toplam nüfus ise 15.721 kişiydi.

Colombia Üniversitesinde öğrenci olduğu yıllarda (1911) Peabody'yi ziyaret eden Ahmet Emin Yalman Türk işçilerin haftada 5-6 dolara en ağır ve pis işlerde çalıştırıldıklarına tanıklık ediyordu. Şehirde Türkçe ikinci dil haline gelmişti. Türkçe-İngilizce yazılmış levhaları her yerde görmek mümkündü.

Türkler sendikaların öncülük etmediği küçük grevlerin de içinde yer almışlardı. İşçilerin çoğunluğu 1.No'lu sendika şubesinin üyesiydiler. Çeşitli gazete haberleri Türklerin sınıfsal ve etnik olarak bilinçlendiklerini ve uyguladıkları grevlerden ücretlerini artırarak çıktıklarını anlatmaktadır.

Sosyal bağları ve akrabalık bağları ile grup dayanışmasını muhafaza eden Türk deri işçileri, tabakhane sektöründe diğer milletlerden daha iyi bir yeri güvence altına aldılar.

Para kazanıp geri dönme isteklerinin bilinmesi Osmanlı'nın Almanya yanında Birinci Dünya Savaşı'na katılması Türk işçilere tepkiyi artır-



dı ve göçmenler geri dönmeye başladılar.

2. Osmanlı Emek Tarihinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Okunması: Erken 20. Yüzyılda Cibali Tütün Fabrikası (Gülhan Balsoy)

Balsoy, emek tarihinin özellikle Osmanlı emek tarihinin toplumsal cinsiyet bakımından ihmal edildiğini düşünüyor. Devlet belgelerinde işçilerin hemen hiç yer almadığı iddiasının pek de geçerli olmadığını, tersine işçileri tarihin öznesi olarak görmeyen yaklaşımın mevcut kaynaklardaki işçilerin sesini duymamızın önüne geçtiğini düşünüyor.

Osmanlı emek tarihçilerinin kasten veya istemeden, varsayımlarını "kamusal-özel", "fabrika-ev", "üretim-yeniden üretim" gibi ikili karşıtlıklara dayanan ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramını dışlayan bir çerçevede temellendirmeye devam ettiklerini söylüyor. Emek tarihçileri emek gücü içindeki kadınları göz ardı ederken, kadın ve toplumsal cinsiyet tarihçilerinin de kadın emekçileri büyük ölçüde görmezden geldiğini öne sürüyor.

Sonra Osmanlı'da tütün sanayini anlatıyor. İstanbul ve İzmir'de 1913 yılında 923'ü kadın olmak üzere 2.109 işçinin tütün sanayin-



de çalıştığını hatırlatarak Cibali Reji Fabrikasına geçiyor. Cibali fabrikası 1884 yılında Düyun-ı Umumiyyenin tütün ekimi, alımı, satımı ve ihracatı konularını tekeline aldığı yılda kuruluyor. Deniz nakliyatının ucuzluğu fabrikanın deniz kıyısında kurulmasına neden oluyor. Fabrika da çalışan erkek işçilerin genellikle vasıflı işçi oldukları varsayılırken, kadın işçilerin vasıfsız işleri gördüğü farz ediliyor. Kadın işçiler tütün paketliyor, sigara kağıtlarına tütün dolduruyorlar. Balsoy, yorumlarını fabrikada çekilmiş fotoğraflara dayandırıyor. Fabrika tarihinin toplumsal cinsiyet ve sınıf çatışmaları ile dolu olduğunu söylüyor.

Fabrikada kadın ve erkek işçiler kendilerine ayrılmış bölümlerde çalışıyorlar. Sadece yöneticiler bölümler arasında hareket edebiliyor. 1904 yılında bir grev yaşanıyor, grev sonunda Yahudi işçiler işten atılıyor. Fabrikada işçilerin faaliyetlerini izlemek ve casusluk yapmak üzere polis, jandarma ve askerlerden oluşan bir güvenlik birimi oluşturuluyor.

3. Geç 19.Yüzyılda İstanbul'da Bir Fes Fabrikasında Çalışmak (Mustafa Erdem Kabadayı)

Kadırga semtinde bir imalathane olarak kurulan feshane, 1833 yılında Haliç üzerindeki Eyüp'e taşınmıştır. Feshane, Osmanlı imparatorluğundan sonra da varlığını sürdürmesi ve piyasa koşullarında rekabet etmesi özellikleri ile devlete ait diğer sanayi teşebbüslerinden ayrılır.

Feshane üzerine yapılan bu araştırmanın kaynağı 1870 yıllarına ait iki maaş defteridir. Çalışmada üretim tekniklerinden ziyade Feshane çalışanlarının etnik-dini özelliklerinin kazançlarını belirlemedeki muhtemel rolü üzerinde durulmuştur.

Maaş defterinde 506 çalışan bulunmaktadır. 388 müslüman, 89 Ermeni, 7 Ortodoks Hristiyan, 2 Yahudi. Etnik-dini özellikler bu çalışanların kazançlarını belirleyen

tek etken değildir. Çalışanların çoğu İstanbulludur. Geri kalanlar Balkanlardan Doğu Anadolu sınır kasabalarına kadar Osmanlının her yerinden gelen Müslüman ve Ermenilerdir. Toplumsal cinsiyet ve din kesinlikle Osmanlı tebasının Feshane'de istihdam edilme ihtimalini belirleyen önemli kriterlerdir. Hristiyan kadınlar fes örücüsü olarak tercih ediliyordu.

4. Modernitenin Dikey Çarşıları: İstanbul'da Batılı Mağazalar ve Çalışanları (1889-1921) (Yavuz Köse)

19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Batılı Mağazalar İstiklal Caddesi ile Kapalıçarşı arasındaki bölgede yerleşmişlerdi. Köse, bu mağazalarda çalışanlar ile ilgili en ilginç kaynak olarak Annuaire Oriental (AO) adlı yıllığı belirliyor.

Yılığa göre, 1889-1921 yılları arasında yıllıkta yer alan mağazalarda çalışan sayısı 1.400 olarak tespit ediliyor. Çalışanların yüzde 12.5'i Ermeni, yüzde 37.6'sı Rum, yüzde 23.2'si Yahudi ve sadece yüzde 0.5'i Müslümandı. Mağazalarda çalışanların çoğunluğu erkeklerdi. Kadınlar, kasiyer ve muhasebeci görevlerine alınıyor ve erkeklerden düşük ücretlerle çalıştırılıyorlardı.

Bu mağazalarda çalışanların ücretleri Osmanlı çalışanlarına göre (hatta Avrupa'daki emsallerine göre) yüksekti. Ancak memur ücretleri ile karşılaştırıldığında bu ücretler düşük kalıyordu.

Ücretlerin artırımı ile başlayan bir grev yaşandığı anlaşıyor. Ayrıca işçiler hırsızlık ve disiplinsizlik nedenleri dışında işten atılmayı kabul etmiyorlar ve çalışma süresinin kısaltılmasını istiyorlardı.

İşçilerin istihdamda kalmaları farklı süreleri kapsıyordu. Vasıflı personelin çoğunluğu Pera'da yaşamış olmasına karşın diğerleri etnik gruplarının kuşaklar boyunca yaşadığı semtlerde yaşamışlardır.

5. Madencilikte İş Mükellefiyeti (Nurşen Gürboğa)

Ereğli'den Amasra'ya kadar uzanan bölüm Osmanlının kömür ihtiyacını 1840'lerden başlayarak karşılamıştır. Kömür madenciliğinin emek-yoğun niteliği, Osmanlının civardaki on dört kazanın erkek nüfusuna madenlerde zorunlu çalışma yükümlülüğü getirmesine neden olmuştur. Bu kasabaların erkekleri her seferinde on iki gün yer altında çalışmaktadır. Bunun karşılığında da ücret almakta ve askerlikten muaf tutulmaktadır.

Cumhuriyet döneminde de İkinci Dünya Savaşı gerekçe gösterilerek zorunlu çalışma uygulanmıştır. Ayrıca madenlerde muvazzaf askerler de çalıştırılmıştır. Bu zorunlu gurun dışında özgür işçiler de çalışmaktadır.

Gürboga, bu çalışmasını Cumhuriyet Halk Partisi temsilcilerinin hazırladığı raporlar ile işçilerin ve yerel otoritelerin şikayet ve ihbarlarına dayandırmıştır.

1940 yılında çıkarılan bir kararname ile Zonguldak vilayetinde yaşayan 16-53 yaş arası erkek nüfus madenlerde çalışmaya zorunlu kılınmıştır. Zorunlu ve özgür işçilerin toplam sayısı altmış bine ulaşmaktadır. Köy muhtarı, jandarma ve takip memurları dönüşümlü çalışma düzenini sürdürmüşlerdir. Bu zor ve zorunlu çalışmaya karşı işçilerin ilk tepkisi ocaklardan kaçmak olmuştur. Bu kaçışlar uygulamaları, sertleştirmiş ancak kişilerin kaçışları engellenememiştir. İşçilerin çalışma koşulları kadar dinlenme koşulları da olumsuzdur. Lojman ve işçi yurtları yetersizdir. 1942 yılına kadar paralı olarak verilen yemek de kalitesizdir. Solunum hastalıkları ve iş kazaları oranları çok yüksektir. Bütün bunlara karşın en çok şikayet ücretlerin düşük olmasıdır. Ailelerin geçimi tarıma ve kadınlara kalmış durumdadır. Aileler açlık çekmek-



tedir. Bütün bunların sonunda işçi-çiftçiler isyan noktasına gelmiş ve bu düşüncelerini ifade eder olmuşlardır.

Devlet ile zorunlu işçiler arasındaki ilişkilerin çekişmeli doğası, sınıf mücadelesi ile sınıf dışı kimlikler arasındaki dinamik ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Sınıfın oluşumu gibi oluşmaması da sınıf mücadelelerinin bir ürünüdür. Zonguldak kömür havzasının tarihinde devletin emek üzerindeki tahakkum biçimleri ve işçi mücadeleleri arasındaki karmaşık ilişkiler, sınıf oluşumunun tarihselliğini ve ariziliğini göstermektedir.

6. Bir Hayvan Kadar Bile Değeri-miz Yoktu. İkinci Dünya Savaşı Döneminde Türkiye’de Devlet İşletmelerinde Çalışan İşçiler (Can Nacar)

Türkiye’de işçi sınıfı tarihi kırsal tarihle iç içedir. Cumhuriyetin sanayileşme görevi Sümerbank ve Etibank’a verilmiştir. İşçiler bu kurumların fabrikalarında genellikle geçici işçi olarak çalışmaktadırlar. Çalışılan bir sürenin sonunda işçiler köylerine dönmektedir.

İnsanlar Halk Evleri gibi birçok kanaldan iş fırsatlarından haberdar oluyorlar, iş başvurularında ise polisten veya muhtardan referans getirmeleri gerekiyordu.

İkinci Dünya Savaşı sırasında günlük çalışmalar üç saat uzatıldı ve hafta sonu tatilleri kaldırıldı. Bu zorlu koşulların yanı sıra itaatsizlik,

düşük performans, devamsızlık gibi nedenlerle işçilere uyarı ve para cezaları uygulanıyordu.

Ücretler her şehir ve sektörde farklılıklar gösteriyordu. Savaş yıllarında genel olarak reel ücretler gerilemişti. İşçilerin ev bulmaları kolay değildi. Kiralar yüksekti. Çoğunluk sabah-akşam köylerine yürüyerek gidip geliyordu. İşçilerin sağlıkları iyi değildi. Sıtma, tifüs ve tüberküloz yaygındı. Fabrikalar bu hastalıklarla mücadele etmek için hastaneler, dispanserler, revirler ve klinikler oluşturmuyorlardı.

İşçilerin sendika ve grev hakları yoktu. Yüksek ücret ve iyi çalışma koşullarına hareketlilik yüksekti. Kayıtlar birçok işletmede işçinin devir hızını yüzde yüzden yüksek olduğunu gösteriyor. Bazı tarihçiler, fabrika ve madenlerdeki yüksek işçi devir oranlarını, modern işçi kimliğinin olmayışına bağlarken; bazıları da gelirlerini artırmalarının, baskıcı emek düzenlemelerine meydan okumanın ve farklı şehir ve sanayi işletmelerinde deneyim kazanmanın etkili olduğunu düşünüyor.

7. Erken Cumhuriyet Türkiye’sinde İşçi Sınıfı Siyasetinin Dinamikleri: Dil, Kimlik ve Deneyim

Türkiye 1940’ların ortalarından 1960’lara kadar derin sosyal, ekonomik ve siyasi dönüşümler geçirdi. Kırdan kente göç 1950’lerden itibaren hızlandı, sınıai işgücü nüfusu önemli ölçüde genişledi. 1946 yılın-

da Çalışma Bakanlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruldu. 1947 yılında 5018 sayılı Sendikalar Kanunu işçilerin yasal olarak örgütlenmesinin önünü açtı. Eşitlik, adalet ve insan hakları dilini kullanarak işçiler hem işyerinde hem de genel olarak toplumda statülerinin iyileştirilmesi yönünde talepte bulundular.

Akın, çalışmasını yukarıda anılan yılların işçi gazetelerini esas alarak gerçekleştirdiğini söylüyor. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Türkiye’deki siyasi, ideolojik ve kültürel gelişmelerin, işçiler ve onların kimlikleri üzerine yeni bir söylemin ortaya çıkmasına uygun bir ortam yarattığını düşünüyor. İşçi gazetelerinin ortak özelliklerinin katı anti-komünizm ve komünistlere karşı nefret olduğunu söylüyor.

İşçi gazetelerinde işçi, zor bela hayatını kazanan biri olarak tarif edilirken, işverenin en çarpıcı özelliği para hırsı ve bencilliği olarak gösteriliyordu. İşçi haklarının kağıt üzerinde kaldığı düşünülüyordu. Toplumda sosyal sınıfların varlığı kabul edilmiyor; işçiler, çalışma koşullarının olumsuzluğu ve ücretlerin yetersiz olduğunu söylüyorlar; bu şikayetler yaygınlık kazanıyordu. Kadın işçiler ayrı bir sorun alanı oluşturmuyorlardı.

İşçi gazetelerinin yakından incelenmesi, bu dönemde işçilerin ve temsilcilerinin özgüvenli bir dil geliştirdiğini göstermektedir.

AMERİKANIN EN İYİ SAKLANAN SIRRI

Michael ZWEIG

Çeviren: Halil Çelik

Zweig’a göre, Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) genel kabul görmüş yada topluma öğretilmiş görüş, ABD’nin orta sınıf toplumu olduğudur. Yukarıda çok

az sayıda çok zenginler, aşağıda da zaman zaman sınıf altı olarak tanımlanan yoksulların varlığı kabul edilmekte birlikte sınıf kavramı reddedilmektedir. Zweig’e göre bu

büyük bir aldatmacadır.” Görece az sayıda insan üretimi örgütlemeye ve yönetmeye büyük bir güce sahipken, onlardan çok daha fazla insan neredeyse hiçbir yetkiye sahip değildir. Bizimki gibi kapitalist bir toplumda, birinci grup kapitalist sınıf, ikinci grup ise işçi sınıfıdır.”

Sınıf nedir? sorusuna da; “Sınıflar, mal ve hizmet üretimi sürecindeki karşılıklı ilişki biçimleri dola-

yısıyla birbirleriyle bağlantılı olan ve birbirlerinden farklılaşan insan gruplarıdır.” cevabını veriyor.80 yıl yada 40 yıl önce olduğu gibi bu gün de ABD’nin çoğunluğunu işçilerin oluşturduğunu söylüyor. Sahibinin çalışanlarla yan yana çalıştığı ve onları doğrudan denetlediği işletmeyi “ küçük “ olarak adlandırıyor. Yanında en az 20 işçi çalıştıran işletmeyi de “büyük” olarak tanımlıyor. Ancak ulusal ekonomiyi yaklaşık 20 bin şirketin yönettiğini; egemen sınıfı da,kapitalistler içindeki küçük bir seçkinler grubu ile onların siyaset ve kültür alanındaki üst düzey müttefikleri olarak tanımlıyor.

Orta sınıf, neyin ortasındadır? Sorusunu da; gelir yerine güç kavramıyla cevap vererek,”işçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasındaki toplum orta sınıftır” diyor. Küçük işletmelerin orta sınıfta sıkışmış durumda kaldıklarını ve çalışanların gücünü en azda tutma konusunda büyük şirketlerle aynı çıkarları paylaştıklarını , orta sınıfı da ; küçük işletme sahipleri, ekip şefleri ve yöneticiler ile profesyonel ve serbest meslek sahiplerinin oluşturduğunu söylüyor.

Bu orta sınıf kendisini bazen sermayeden yana hissederken bazen de emekten yana hissediyor. 2010 verilerine göre ABD’ de orta sınıfın bir katı büyüklüğünde işçi sınıfı bulunuyor. İşçi sınıfı yada orta sınıf tek tip değil, her ikisi de bir mozaik sergiliyor. Sınıflar arasındaki geçişler sınıfların varlığını ortadan kaldırmıyor. ABD’ de kapitalist sınıf işgücünün yüzde 2’sini, orta sınıf ise yüzde 35’ ini oluşturuyor.

Zweig ,ABD’ de “ hepimiz orta sınıfız sloganın” dört koldan hareketle işçi sınıfını ortadan kaldırmaya yönelik olduğunu düşünüyor. Bu dört nedeni de, yukarı doğru hareketlilik düşüncesi, tüketim anlayışının özendirilmesi, soğuk savaş ideolojisi ve politikaları ve medyanın sınıfsal ve ekonomik konuların



üstünü örtmesi olarak belirliyor. Örnekler vererek uzun uzun anlatıyor.

Bütün bu gayretlere karşın ABD’ de yapılan anketlerde kendisini işçi sınıfında olarak tanımlayanların oranının yüzde 45-55 lerde olduğunu hatırlatıyor.

Sınıf neden önemli? Zweig, işçilerin onurlarını korumaları, ekonomiyi kavramaları, iktidar kavramını anlamaları için işçi sınıfından olduklarını algılamalarının önemine değiniyor.1970 ‘li yıllardan itibaren işçilerin gelirlerinin artmadığını, aksine azaldığını, işçilerin daha çok çalışıp daha az kazandıklarını, gelir dağılımı eşitsizliğinin 1980’ lerden sonra daha da bozulduğunu,işçilerin servet edinemediklerini, en yaygın servet edinme şekli olan evlerini de emeklilik dönemlerinde ipotek etmek zorunda kaldıklarını söylüyor.

ABD’ de uzunca bir süredir ve özellikle 2008 krizinden sonra sosyal yardımları azaltılması, yoksulların bir tehdit ve olup bitenlerin sorumlusu gibi gösterilmesi gayretleri başladı. Yoksul, geliri yetmeyen yada işi olmayan işçidir. Suçlu yoksullar olarak siyahlar ve göçmenler gösterilmiştir ki aslı yoktur. Bunlar

sınıf altı ilan edilmişlerdir. 1980’ lerin başlarında yaygın bir şekilde kullanılmaya başlandığından bu yana, kent yoksulu, sürekli işsiz, yasa dışı uyuşturucu ve fuhuş işlerine karışanlar, şiddet suçluları, sosyal yardımlarla yaşayanlar sınıf altı olarak tanımlanmaktadırlar.

Zweig, “işçi sınıfından insanlar, kapitalistlerin topluma yönelik taleplerine meydan okumaksızın kendi haklarını savunamazlar” diyor. Sonra da kapitalist gücü sınırlandıracak, özellikle de işçi sınıfına gücünü yeniden kazandıracak şeyin ne olduğunu anlatıyor. Bunun gereklerini de; bağımsız sendikalara olan ihtiyaç, ücretlerin şirketler arasındaki rekabetin dışında tutulması, bireyselliği inkar etmeyen ama onun sınırlarına saygılı bir değerler dizisinin ortaya konulması, dini önderler ve örgütlenmelerin desteğinin sağlanması ve emek hareketinin bir kere daha sendikal hareketten büyük olması ve onun sınırlarının ötesinde örgütlenmesi olarak açıklıyor.

Küreselleşme karşısında işçilerin de uluslar arası ağlar kurmak ve uluslar arası standartların uygulanmasını istemek ve takip etmek zorunda olduklarını; bu belgelerin başında; Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslar arası Çalışma Örgütü standartlarının geldiğini hatırlatıyor ve bu standartların hükümetler eliyle dayatılmasının sağlanmasının önemini vurguluyor.

Zweig “Devlet yalnızca bir hizmet sağlayıcı değildir. O, belirli toplumsal hedefler doğrultusunda kimi insanlar yararına diğerlerini sınırlandırarak erk kullanır” diyor.

ABD için yazılmış ve ABD’ yi anlatan bu kitabın ABD’yi anlamak yanında, bir çok ülke için geçerli olduğunu, bu konularda çalışmalara olacağını düşünüyorum.

Çalışma Yaşamında Temmuz2012-Mayıs2013

Namık TAN

namiktan@turkis.org.tr

değişikliğe izin verilmeyeceğini” söyledi.

18 Ağustos 2012

■ **Kıdem Tazminatı Gündemde Yok:** Başbakan Tayyip Erdoğan, sosyal taraflar arasında bir uzlaşma sağlanmaması durumunda, kıdem tazminatının gündemlerinde olmayacağını söyledi. TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile yaptığı görüşmede, kıdem tazminatı konusundaki açıklamalardan duyulan rahatsızlığı gündeme getirdi. Sayın Başbakanın kıdem tazminatının gündemlerinde olmadığını bildirmesini, çalışanların kazanılmış hakların korunması konusunda kararlı bir adım olarak değerlendirildiğini söyleyen Kavlak, TÜRK-İŞ Genel Kurul Kararı gereğince, bu konuda geri adım atmayacaklarını söyledi.

3 Eylül 2012

■ **İş Güvenliğine Uymayana Ceza:** İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlandı. Yeni Kanun işçi sayısına bakılmaksızın önemli yükümlülükler getirdi. Ülkemiz, iş kazaları yönünden iyi bir yerde bulunmuyor. 1946’dan 2010 yılına kadar iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölen işçilerin sayısı 60 bine ulaştı. Yılda 1000 kişinin iş kazaları sonucunda ölmesi, çalışanların büyük bir risk altında çalıştığını gösteriyor. İş kazaları kanunla tam olarak önlenemez. Kanunlar, caydırıcı yükümlülükler getirdiğinde, önemli katkı sağlayacaktır. Bu konuda bir açıklama yapan Gümrük ve Ticaret Bakanı Hayati Yazıcı, iş

kazası ile ilgili sıkı bir takip yapılacağını, rapor tutulmaması veya kurulların oluşturulmaması durumunda, işin durdurulmasına kadar cezaların uygulanacağını söyledi.

6 Ekim 2012

■ **Vergi Müfettiş Sayısı 12 Bine Çıkarılıyor:** Kayıt dışı ile mücadele etmek ve sonuç almak için 4 bin 800 olan vergi müfettişinin 12 bine çıkarılacağını söyleyen Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, “Kayıtdışı Ekonomi ile Mücadele Eylem Planı’nın kararlılıkla uygulanacağını belirterek, her kazancın vergilendirilmesi, sigorta priminin kesilmesi konusunda denetimleri sıklaştıracaklarını” belirtti.

6 Kasım 2012

■ **Yeniden Değerlenme Oranı Belirlendi:** Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen yeniden değerlendirme oranına esas teşkil eden Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) üretici fiyat endeksi, Ekim ayı sonunda, 12 aylık ortalamalara göre yüzde 7.80 oranında artış gösterdi. Bu artış, başta vergi artışları olmak üzere birçok uygulamada dikkate alınmaktadır.

7 Kasım 2012

■ **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Değişiklikler Yapıldı:** 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu tek bir Kanun olarak düzenlendi. 6356 sayılı Kanun ile sendikal yapıda ve toplu iş sözleşme sisteminde kapsamlı değişiklikler yapıldı. İşkolu barajı kademeli olarak yüzde 1, yüzde 2 ve yüzde 3 olarak uygulan-

3 Temmuz 2012

■ **2012 Yılı İkinci Altı Ay Zamları Belirlendi:** Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından birinci altı ay tüketici fiyat artışı yüzde 1.95 olarak açıklandı. Bu artış, 1 Temmuz 2012 itibarıyla işçi ve Bağ-Kur emeklilerinin aylıklarına ikinci altı ay zam olarak uygulandı. Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım Ergün, emekli aylıklarına uygulanan yüzde 1.95 oranını yetersiz bulduğunu belirterek, “Mutfakta yaşanan enflasyonun yüzde 10 olduğunu, doğalgaz ve elektrikle gelen zamların genel enflasyon ile eritildiğini” söyledi. Bu bakımdan, emeklilerin satın alma güçlerini koruyacak bir artış sisteminin getirilmesi konusunda uyarıda bulunan Ergün, emeklilere milli gelir artışından da pay verilmesi gerektiğini belirtti.

13 Temmuz 2012

■ **TÜRK-İŞ’ten “Kıdem Tazminatı” Uyarısı:** TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, konfederasyonun İstanbul Bölge Temsilciliği’nde düzenlediği basın toplantısında, yazılı ve görsel medyada, kıdem tazminatıyla ilgili haber furyasının başladığını ifade etti. Ciddi hak kayıpları barındıran metnin içeriğini tartışmayacaklarını vurgulayan Kumlu, “Bilgi kirliliği bizzat hükümet ve işveren eliyle yaratılmaktadır. TÜRK-İŞ Genel Kurul Kararı gereğince, kıdem tazminatı konusunda yapılacak hiçbir



cak. İşletme barajı yüzde 50'den yüzde 40'a düşürüldü. İşkollarının belirlenmesinde NACE Rev.2 sistemi ile değişikliklere gidildi. Noter koşulu kaldırılarak, e-Devlet uygulaması getirildi. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin prosedürde de önemli değişiklikler yapıldı. Prosedürün takvime bağlanan yürütümündeki kurallara uyulmaması durumunda yetki belgesinin düşmesi-ne kadar yükümlülükler getirildi. 6356 sayılı Kanunun alt yapısının oluşturulması için geçici maddeler düzenlendi. TÜRK-İŞ, yeni Kanunun hazırlık aşamasında ve yasalaşma sürecinde kuruculuk koşulları, iş güvencesi ve işkol-larının tespiti ve grev yasaklarına ilişkin itirazlarda bulundu.

9 Kasım 2012

■ **KDV ve Prim Bildirimleri De-netim Altına Alınıyor:** Maliye Bakanı Mehmet Şimşek Gelir İdaresi tarafından düzenlenen toplantıda, "Serbest meslek er-babına yönelik vergi denetimleri başlayacağını" söyledi. Şimşek, çalışanların prim kazançlarının yüzde 47'sinin asgari ücret üze-rinden ödendiğine dikkat çeke-rek, bu konuda da denetimlerin artırılacağını belirtti.

26 Aralık 2012

■ **Bireysel Emeklilikte Devlet Katkısı Getirildi:** Bireysel emek-lilik sistemine devlet katkısı ile teşvik getirildi. 1 Ocak 2013'ten itibaren sisteme yatırılan paranın yüzde 25 kadarı devlet katkısı olacak. Her ay 100 lira ödeyene, 25 lira da devlet desteği gelecek. Devlet katkısı, aylık 222 lirayı, yılda da 2 bin 264 lirayı geçme-yecek. Devlet katkısından yarar-lanmak için sistemde en az 3 yıl kalmak gerekiyor. Üç yıldan önce sistemden ayrılanlar ise devlet

katkısı hesabından para alama-yacak. Üç yıldan sonra çıkanlar, devlet katkısının yüzde 15'ini, 6 yıldan sonra çıkanlar yüzde 35'ini, 10 yıldan sonra çıkanlar ise yüzde 60'ını alabilecek. He-sapta biriken devlet katkısının tamamı ise 56 yaşını doldurup emekli olunması halinde alınabi-lecek.

28 Aralık 2012

■ **2013 yılında uygulanacak as-gari ücretler belirlendi:** Asgari Ücret Tespit Komisyonu 2013 yılında uygulanacak asgari ücret-leri belirledi. Buna göre, birinci altı ay brüt asgari ücret 978.60 lira, ikinci 6 ay 1021.50 lira ola-rak açıklandı. 2013 yılında uygu-lanacak aylık net asgari ücret ise birinci altı ay 773.01 lira, ikinci 6 ay 803.68 lira olarak hesaplandı.

31 Aralık 2012

■ **Vergi Dilimleri Sınırlı Arttı:** Her yıl belirlenen vergi dilimle-ri 2013 yılı için daha da düşük tutuldu. Bütün vergiler, yeniden değerlendirme oranı olan yüzde 7.8 artırılırken, işçileri yakından il-gilendiren ve net ücretlerini etki-leyen vergi dilimi artışı yüzde 4 olarak yükseltildi. Diğer taraftan sosyal güvenlik sisteminde tek çatı uygulaması getirilmiş olma-sına rağmen, işçilerin bütün gel-irleri vergi ve sigortaya tabi tu-tulurken, devlet memurları özlük haklarının büyük kısmı vergi ve sigorta kesintisi dışında bırakıl-maktadır. Bu iki farklı uygulama, işçilerin daha çok vergi vermesini öngörmektedir. Bu uygulama yıl içerisinde işçilerin aldığı ücret zamlarını eritmektedir.

3 Ocak 2013

■ **Kıdem Tazminatı Tavanı De-ğişti:** 2013 yılı birinci altı ayda uygulanacak olan kıdem tazmi-

natı tavanı 3.129.25 olarak belir-lendi.

■ **Aile Yardımı Yeniden Belirlen-di:** 1 Ocak 2013 itibarıyla devlet memurları katsayısı 0,073837 olarak açıklandı. Aile yardımına uygulanan gösterge değeri 2134 olduğundan, 2013 yılı birinci altı ayda aile yardımı tutarı 157,57 olarak hesaplandı.

■ **Kamu Çalışanlarına Uygula-nan Alt Sınır Ücret:** 2013 yılı birinci altı ayda devlet memurla-rına uygulanan brüt asgari ücret 1894.39 TL olarak hesaplandı. İş-çilere uygulanan brüt asgari ücret ise, 978.60 TL olarak belirlendi. Bu iki farklı uygulama bile, ücret adaletsizliği açısından önemli bir göstergedir.

4 Ocak 2013

■ **İşçi ve Bağ-Kur Emekli Aylık-ları Yüzde 4.14 Zamlandı:** 2013 yılı birinci altı ayda işçi ve Bağ-Kur emeklilerine 2012 yılı ikinci altı ayda gerçekleşen yüzde 4.14 tüketici enflasyonu artışı oranın-da zam yapıldı. 31.12.2012 tari-hinde süresi biten kamu toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçile-re ise, yüzde 1.14 enflasyon far-kı yansıtıldı. Memur ve memur emeklilerine ise, 0.14 enflasyon farkı uygulandı. Yapılan zamları değerlendiren Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım Ergün, TÜİK tarafından açıklanan altı aylık enflasyonun gerçekçi olmadığını belirterek, özellikle ücretliler için tüketici fiyat sepeti oluşturulmalı ve yeni bir hesaplama yapılmalıdır. Bunun yanında, emeklilere büyüyen ekonomiden pay verilmesi gerektiğini söy-leyen Ergün, bu yönüyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 55. maddesinin de değiştirilmesi ge-rektiğini belirtti.



■ **İntibak Farkları Açıklandı:**

6283 sayılı Kanunla 2000 öncesi işçi emeklilerine getirilen intibak farkları SGK web sayfasından TC kimlik numarası ile öğrenilebiliyor. İntibak farkları belirlenirken, iki ayrı gösterge tablosundaki gösterge değeri ve prim ödeme gün sayıları temel alınarak hesaplamalar yapıldı. Üst göstergeden aylık alanların intibaktan daha çok yararlandığı tespit edildi. Alt göstergenin alt bölümlerinde yer alan emeklilerin 5000'in üzerinde prim ödeme gün sayısı olmaması durumunda, bu gruptaki emeklilere intibak farkı oluşmadı ve mevcut aylıklarını almaya devam edeceklerdir. Bu konuda yapılan açıklamalarda, intibak sisteminin adil olmadığını ve milli gelir artışından yararlanmayan emeklilerin mağdur edildiğine dikkat çekildi. 2000 sonrasında emekli olanların milli gelir artışından pay almayan (2000-2013 döneminde emekli olanlar) emekliler ise, kendilerinin intibak dışında tutulmasını bir haksızlık, eşitsizlik olarak gördüklerini açıkladılar.

6 Ocak 2013

■ **Emeklilik Yaşı Değişmeyecek:**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, çalışma hayatına ilişkin açıklamalarda bulundu. Özellikle, emeklilik yaşının yükseleceği yönündeki haberler doğru değildir. Bu konuda Hükümetin gündeminde bir çalışma olmadığını belirten Çelik, Bakanlar Kurulu'nda 2 hafta üst üste çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle ilgili bir sunum yaptıklarını belirterek şunları söyledi: Sosyal güvenlik sisteminin kurgusundaki çarpıklıklar, Anayasa Mahkemesi kararları, reform süreci ve şu anda reformun getirdikleri uygulamalar değerlendirildi. Örneğin, sosyal güvenlikte gelirlerin giderleri karşılama oranı

52'den 59'a çıkmıştır. Bu konuda düzelme var. Ama yıllara sari bir düzelme var. 2030'lara 40'lara doğru, geçiş süreci uzun, bunları diğer bazı konuları tartışırken, 'böyle değil de, şöyle olsa ne olurdu' diye mukayeseler yaptık. Emeklilik yaşını yükseltmeyiz. Teşvikler konusunda kapsamlı bir çalışma yapıyoruz.

14 Ocak 2013

■ **Sosyal Güvenlik Destek Prim Borçlarına Yapılandırma Getirildi:**

6385 sayılı Kanunla birçok alanda değişiklikler yapıldı. 2000 sonrası dönemde emeklilerin bir işyeri açarak bağımsız çalışan yaklaşık 600 bin Bağ-Kur sigortalılarının ödenmemiş olan sosyal güvenlik destek prim borçlarına yapılandırma getirildi. 2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı Kanundaki temel parametrelere göre gecikme zammı ve gecikme cezaları silinerek, bunun yerine tefe/üfe yıllık artış oranlarına göre oluşan borçlara 38 aya varan 18 taksitlendirme imkanı getirildi.

■ **6385 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda kısa vadeli sigorta kolları prim oranları eşitlendi:**

5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesine göre, kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yüzde 1 ila 6,5 arasında değişmekte idi. 81 inci maddede yapılan değişiklik ile kısa vadeli sigorta kolları prim oranı % 2 olarak sabitlenmiş ve bu oranı %1,5'a indirmeye ve %2,5'a çıkarmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılındı.

■ **Gazeteci ve Milletvekillerine Yıpranma Getirildi:**

5510 sayılı Kanunun "Fiili hizmet süresi zammı" başlıklı 40'ncı maddesinde yapılan düzenlemeyle televizyon, basın ve gazetecilik mesleğinde basın kartı sahibi olmak

suretiyle fiilen çalışanlar ve Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar, fiili hizmet süresi zammı uygulamasına dâhil edilerek, belirtilen işyerlerinde çalışılan her 360 günlük hizmet karşılığında toplam prim ödeme gün sayılarına 90 gün fiili hizmet verilmesi sağlandı.

15 Ocak 2013

■ **İstihdam Rakamları Açıklandı:**

2012 yılı Ekim döneminde Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 87 bin kişi artarak 2 milyon 541 bin kişiye yükseldi. İşsizlik oranı ise herhangi bir değişim göstermeyecek %9,1 seviyesinde gerçekleşti. İstihdam edilenlerin sayısı 2012 yılı Ekim döneminde, geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 23 bin kişi artarak 25 milyon 509 bin kişiye yükseldi. Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 30 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 993 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %24,8'i tarım, %18,6'sı sanayi, %7,4'ü inşaat, %49,3'ü ise hizmetler sektöründe yer aldı. İşgücü verileri sonucuna göre, istihdamın yüzde 39,7 kayıt dışı çalışmakta ve bu sonuç karşısında devletin vergi ve sigorta prim kaybı büyümekte, çalışanlar ise sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakılmaktadır.

16 Ocak 2013

■ **Asıl İşte Taşeron Çalıştırılmamalı:**

Yapılan araştırmalara göre, kamu kurumlarında 585 bin 788, özel sektörde de 419 bin 466 kişi alt işverende, yani taşeron şirketlerde çalışmaktadır. 2002 yılında 387 bin olan taşeron işçi sayısı, 2013 yılında 1 milyonu geçti. Taşeron işçilerine yönelik yapılan çalışmalar ile İş Yasası'nın 2. maddesinin değiştirilmesine yönelik olmaması için sendika-



lar tarafından uyarılar yapıldı. Taşeron işçilerinin asıl işte çalıştırılmaması, kıdem tazminatına yönelik bir değişikliğin yapılması konusunda sendikalar ortak hareket etmektedir. Alt işveren uygulamasının riskler taşıdığını ve gerekli olan sınırlamaların getirilmesinin çalışanların güvenliği açısından büyük önem taşıdığını açıklayan TÜRK-İŞ, esas olan sendikal hakların özgürce kullanılacağı bir mevzuatın geliştirilmesi gerektiğini bildirdi. Bu konuda, başta TÜRK-İŞ olmak üzere sivil toplum kuruluşlarınca hazırlanan raporlar kamuoyu ile paylaşıldı.

20 Ocak 2013

■ **İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi Bulundurma Yükümlülükleri:** 1 Ocak 2013'te yürürlüğe giren çalışma yasası ile 50 kişinin altında eleman çalıştıran işyerlerinin de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirildiğini belirten Türkiye İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Topluluğu (TÜİSAG) Başkanı Levent Kavlak, 120 bin iş güvenliği uzmanına bir o kadar da işyeri hekimine ihtiyaç olacağını söyledi. Kamu işyerlerinin de kapsama alındığına dikkat çeken Kavlak, esas olan iş kazaları yönünden iyi bir yere gelmemizin olduğunu belirtti.

21 Ocak 2013

■ **Kayıt Dışılıkta 'Riskli' Sektörler Belirlendi:** Kayıt dışılıkta en riskli sektörler spor kulüpleri, otel ve turizm işletmeleri, konaklama tesisleri, özel dershaneler, fizik tedavi ve rehabilitasyon işyerleri, ayakkabı ve terlik imalatı ile bisküvi, dayanıklı pastane ürünleri ve kek imalatı olarak belirlendi. Eskiden birkaç yıl süren denetimlerin risk analizleriyle birkaç aya düşürüleceğini

anlatan SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanı Sıddık Topaloğlu, "Birkaç ayda bunları tespit edeceğiz. Cezaları varsa yazacağız. Tazminatları varsa geri alacağız" dedi.

23 Ocak 2013

■ **Taşeron İşçilerinde İşkolu Belirsizliği:** İşkolu tespitinde sendikaların önünde en büyük engel taşeron işçilerinin farklı işkolundan beyan edilmesidir. Yeni yasayla işçilerin sendika üyelikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına göre değil, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına göre tanımlanıyor. Sendika üyelerinin SGK kayıtları da çalıştırıldığı şirketler üzerinden ve onların beyanlarına göre belirleniyor. Örneğin, taşeron şirket işçilerin SGK kaydını sağlık işkolu yerine inşaat, nakliye, turizm, gıda, genel hizmetler gibi kendi istediği farklı alanlarda gösterebiliyor. Kimi durumlarda da taşeron şirketler işçileri işyerleri olan hastanelerde değil hizmet ihalesi aldığı farklı işyerleri üzerinden sigortalı göstererek sendika üyeliklerinin düşmesine yol açıyor. Bu durumda taşeron işçilerinin sendika üyeliği ve toplu iş sözleşme yapma hakkı riske edilmiş oluyor.

5 Şubat 2013

■ **Köprü ve Otoyolların Devrinden Vazgeçilmeli:** Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Açar, "devlete banka gibi kâr getiren" köprü ve otoyolların ihalesinin iptal edilmesini ve bir daha da ihaleye çıkılmaması görüşünde olduğunu belirterek, 10 bin işçi ile 11 bin 500 iş makinesinin atıl hale geleceği uyarısında bulundu.

6 Şubat 2013

■ **Emeklilerin Dörtte Biri Yalnız**

Yaşıyor: TÜRKİYE Emekliler Derneği (TÜED), farklı coğrafi bölgelerde yaşayan emeklilerin fiziksel aktivite düzeyini belirlemek amacıyla Türkiye genelinde çalışma yaptı. Araştırmaya 7 coğrafi bölgedeki 55 yaş ve üzeri sağlıklı ve emekli bireyler dahil edildi. Ayrıca psikoaktif ilaç kullanan, ortopedik ve nörolojik bir rahatsızlığa sahip, ciddi görme, işitme ve konuşma bozuklukları olan emekliler araştırma kapsamına alınmadı. Araştırmanın sonuçlarına göre, Türkiye'deki 55-64 yaş aralığında emeklilerin yüzde 54,4'ünü erkekler, yüzde 45,6'sını kadınlar oluşturuyor. 65-74 yaş aralığındaki emeklilerin de yüzde 58,5'i erkeklerden, yüzde 41,5'i de kadınlardan, 75-84 yaş arasındakilerin yüzde 58,3'ü erkeklerden, yüzde 41,7'si kadınlardan oluşuyor. Araştırmada emeklilerin eşiyle yaşayanların ve yalnız yaşayanların da oranları hesaplandı. Buna göre, 55-64 yaş aralığındaki emeklilerin yüzde 75,56'sı, 65-74 yaş aralığındakilerin yüzde 75,47'si ve 75-84 yaş aralığındakilerin de yüzde 75'i eşiyle yaşıyor. Yani, 55-64 yaş aralığındaki emeklilerin yüzde 24,44'ü, 65-74 yaş aralığındakilerin yüzde 24,53'ü, 75-84 yaş aralığındakilerin de yüzde 25'i ise yalnız yaşıyor.

11 Şubat 2013

■ **Sosyal Güvenlik Destek Primi Yapılandırılması:** SGK 2013/8 sayılı Genelgesi ile 6385 sayılı Kanunla zamanında ödenmemiş olan sosyal güvenlik destek primi borçlarının yapılandırılması ve ödemelere ilişkin açıklık getirilmiştir. Borçların yapılandırılması ile ilgili olarak 6385 sayılı Kanun ile 5510 sayılı ve 5335 sayılı Kanunlara geçici maddeler eklenmiş ve borçların ödenmeyen dönemlerindeki gecikme zammı



ve gecikme cezası yerine, aylık toptan eşya fiyat artışları (TEFE/ÜFE) dikkate alınarak 38 aya kadar ödeme imkanı getirilmiştir. Taksitler iki ayda bir ödenecek ve en fazla taksit sayısı 18 olacaktır.

19 Şubat 2013

■ **Son Sekiz Yılda 2 milyon 429 bin 144 Kişiyi İşsizlik Ödeneği Verildi:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, MHP Ankara Milletvekili Özcan Yeniçeri'nin önermesine verdiği cevapta, 2005-2012 yıllarında 3 milyon 222 bin 561 kişinin işsizlik ödeneği için başvurduğu, bunlardan 2 milyon 429 bin 144 kişinin ödeneği hak ettiği ve toplam 5 milyar 134 milyon 944 bin 252 lira ödeme yapıldığı belirtildi.

29 Şubat 2013

■ **2000 Sonrası Emekli Olanların İntibak Beklentisi Artıyor:** Hükümetin 2000 öncesi emekli olanların aylıklarında oluşan farklılıkları çözmesi, 2000 sonrası için de bir beklentiye dönüştü. 6283 sayılı Kanunla yapılan intibak uygulaması sonucunda, 1999 sonunda aynı kazanç (gösterge) ve prim ödeme gün sayısı olanların emekli aylıkları eşitlendi. Bu konuda bir açıklama yapan Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım Ergün, "2000 öncesi emekli aylıklarındaki farklılıklara bir çözüm getirildi. Emekli geçenlere teşekkür ediyoruz. İntibak uygulaması sonrasında, 2000 sonrasında emekli olanlara göre yeni bir farklılık ortaya çıktı. Özellikle, 2000 sonrasında emekli olanların gelişme hızından pay almadıkları yıllar sonucunda, emekliler arasında yeni bir farklılık söz konusudur. 2000 sonrası süreçte emekli olanların refah payı almadıkları yıllar belli oldu-

ğundan, bu grupta olan emeklilerimize refahtan pay verilmeli ve yeni bir intibak yapılmadığı" dedi. Bu konuyu Hükümete bir rapor olarak sunacaklarını bildiren Ergün, sosyal güvenlikle eşitlik ilkesine uyulması gerektiğini söyledi.

1 Mart 2013

■ **Emekli İkramiyeleri Sorunu Çözumsuz Kaldı:** SSK ve Bağ-Kur'dan emekli olanların çalıştıkları dönemlerde Emekli Sandığı hizmeti olanlara verilmesi gereken ikramiyelere ilişkin olarak çıkarılan 6270 sayılı Kanun gerçekçi bir çözüm getirmedi. SSK veya Bağ-Kur'dan emekli olanların memuriyetteki hizmetlerine ilişkin ödenmesi gereken ikramiyeler güncellenmediğinden, talepte bulunanlara kuruş tutarında bir ödeme yapıldığından, büyük tepki topladı. Bu konuda farklı mahkeme kararları da sorunu içinden çıkılmaz bir duruma getirdi. Çıkarılan Kanunlarda Anayasa Mahkemesinin iptal kararları dikkate alınmadığından, bu tür haksızlıkları gidermek bakımından yeni bir düzenlemeye gidilmelidir.

4 Mart 2013

■ **MESS İle Müzakereler Devam Ediyor:** Türk Metal Sendikası'nın MESS ile yürüttüğü Grup Toplu İş Sözleşmesinin 6. oturumu yapıldı. Anlaşma sağlanamayan maddeler nedeniyle, uyuşmazlık tutanağı tutuldu. Uyuşmazlık konularını; ücret ve sosyal yardımlardaki farklılıklar, işveren sendikası'nın çalışma biçimlerine ilişkin değişiklik önerisi ile Türk Metal sendikası'nın bireysel emeklilik katkı payına ilişkin teklifi oluşturuyor. Resmi arabulucunun atanması bekleniyor.

6 Mart 2013

■ **BMC İşçilerinin Ücretleri Ödenmeli:** 10 aydır ücretleri ödenmeyen 1600 BMC işçisinin direnişi ses getirdi. İzmir'den Ankara ve İstanbul'a yürüyen işçiler, işverenin yaklaşımını protesto etti. 22 Şubat 2013 tarihinde Ankara'da Abdi İpekçi Parkı'nda düzenlenen kitlesel basın açıklamasında konuşan TÜRK-İŞ Genel sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak, "Çukurova Holding Yönetim Kurulu, bize işçilerin tüm alacaklarının mart ayının birinde ödeneceği sözünü verdi. Eğer alacaklarımız ödenmezse holdingin tüm işyerlerinde direnişe başlarız, peşlerini bırakmayız" dedi. Kavlak, BMC işçilerinin ücretlerinin bir yıldır ödenmediğini belirterek "Tam bir yıldır sabırla bekliyoruz. Her yolu denedik. Basın açıklamaları, iş bırakma eylemleri yaptık ama bir türlü sonuç alamadık. Bizim çalışmalarımız sonucu BMC, Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşu oldu. Ama sabır taşı çatladı. Biz de yollara düştük. Ankara ve İstanbul'da tepkimizi gösterdik" diye konuştu. Eylemlerin sonuç vermeye başladığını anlatan Kavlak, "İşveren bir aylık ücretimizi yatırdı. Ama bu yetmez, bir senelik alacaklarımızın yatırılması gerekiyor. Bizim alın terimizden, emeğimizden başka hiçbir şeyimiz yok. Ama bizim mangal gibi yüreğimiz var" dedi.

9 Mart 2013

■ **Çalışan Kadınların Üçte Biri Ücretsiz Aile İşçisi Durumunda:** TÜİK'in İstatistiklerle 2012 araştırmasına göre, işsizlik oranı, kadınlarda yüzde 10.8, erkeklerde ise yüzde 8.5 seviyesinde yer alıyor. Araştırmaya göre, çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisi durumunda bu-



lunuyor. İşgücüne katılım oram, 2012 yılında kadınlarda yüzde 29,5 iken, erkeklerde bu oran yüzde 71'e çıkıyor. İstihdam edilen kadın nüfus oranı yüzde 26,3'te kalırken, erkek nüfus oranı ise yüzde 65'e çıkıyor. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı yüzde 66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı ise yüzde 22,3 ile kadınları geride bırakıyor. İşsizlik oranı, kadınlarda yüzde 10,8, erkeklerde ise yüzde 8,5 seviyesinde yer alıyor.

15 Mart 2013

■ **Çay-Kur'da Grev Kararı Alındı:** Tekgıda-İş Sendikası ile Çay-Kur ve bağlı işyerlerinde sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden sonuç alınmaması üzerine, sendika grev kararı alarak işyerlerinde ilan etti. Grev kararı, 58 işyerinde çalışan 10 bin işçiyi kapsıyor.

20 Mart 2013

■ **Yeşil karttan Yararlanan Sayı 11 Milyon Yükseldi:** Aile ve Sosyal Yal Politikalar Bakanlığı ve TÜBİTAK'ın Gelir Testi Sonuç Web Servis Hizmeti üzerinden yaptığı bildirimlere göre, 6 Mart 2013 itibarıyla 15 milyon 282 bin 11 kişi gelir testi yaptırdı. Gelir testi yaptıranların büyük bölümünün yaklaşık 4'te üçünün kişi başına aylık gelirinin brüt asgari ücretin altında olduğu tespit edildi. Bu kapsama giren 11 milyon 63 bin 92 kişinin daha önce Yeşil Kart uygulamasında olduğu gibi prim ödemedi sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanması gerektiği belirlendi. Gelir testi yaptıranların yüzde 72'si, prim bedeli devlet tarafından karşılanacaklardan oluşturdu. Bu sonuca göre 39,20 lira GSS primi ödeyeceklerin oranı yüzde 27 olarak tespit edildi. Ayrıca kişi başına

aylık geliri brüt asgari ücret ile asgari ücretin iki katı arasında olduğu için 117,45 lira prim ödeyeceklerin sayısı 461 bin 762, brüt asgari ücretin iki katından fazla geliri olduğu için 234,9 lira prim ödeyeceklerin sayısı 86 bin 349 olarak belirlendi. Vakıflara başvuru yapan kişilerin sistem üzerinden merkezi veri tabanlarında kayıtlı mal varlığı bilgileri ve gelir durumları inceleniyor.

22 Nisan 2013

■ **Çay-Kur'da Grev Kararı:** Çay-Kur/Tekgıda-İş sendikası arasında yürütülen toplu iş sözleşmesinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine 22 Nisan 2013 tarihinde greve gidileceği bildirildi.

7 Mayıs 2013

■ **115 bin işçi greve gidiyor:** Türk Metal Sendikası ve Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında süren toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine, Türk Metal Sendikası, otomotivden beyaz eşyaya, elektronikten demir-çeliğe kadar, metal sektöründe çalışan 115 bin işçi için 6 Mayıs 2013 tarihinde grev kararı aldı. Türk-İş Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak, alınan grev kararını ve gerekçelerini basın toplantısıyla kamuoyuna duyurdu. MESS'in düşük ücretleri iyileştirmeye yanaşmayıp, ilk 6 aylık ücret zammı olarak yüzde 4.6 teklif ettiğini belirten Kavlak, "2,3 ve 4'üncü altı aylık ücret zamlarına ilişkin işverenin bir teklif vermediğini, sosyal yardımlar için birinci yıl yüzde 9 teklif önerildiğini belirtti. İşverenin toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak üç yıl önerisi kabul edilmediğini belirten Kavlak, sözleşme bitene kadar iş yerlerinde işi bırakma, yemek yememe, vardiya

giriş çıkışlarında oturma, sakal bırakma gibi eylemler yapacaklarını söyledi. Kavlak, "Metal işçisi için sözün bittiği yere gelinmiş, bu kararlarla, üretimden gelen gücümüzü gösterme zamanı başlamıştır. O günden bu yana, üyelerimiz artık sipariş yetişsin diye gecesini gündüzüne katmamaktadır, sağlığı pahasına fazla mesaide ter dökmemektedir" dedi.

14 Mayıs 2013

■ **THY'de Grev:** THY/Hava-İş Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşme görüşmelerinden anlaşma sağlanamaması üzerine, 15 Mayıs 2013 itibarıyla greve gidileceği açıklandı. Hava-İş Sendikası, geçen dönem toplu iş sözleşme görüşmelerinde işten çıkarılan 305 işçinin işe iadesinin istiyor. İşveren tarafı ise, sorunun yargıya taşındığını belirtiyor.

16 Mayıs 2013

■ **Çalışma Meclisi Toplantısı:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan çağrı üzerine toplanan Çalışma Meclisi ön toplantısı yapıldı. Sosyal tarafların katılımıyla yapılan Komisyon çalışmalarında Bakanlık tarafından belirlenen konu başlıklarına göre durum tespiti yapıldı. Görüş ve önerilerin alındığı toplantılarda, yılın ikinci yarısında yapılacak olan Çalışma Meclisi için ön rapor hazırlanması öngörüldü. Komisyon çalışmalarında; alt işveren, örgütlenme, istihdam, işçi sağlığı ve güvenliği, geçici iş ilişkisi ve kıdem tazminatı gündem maddesi olarak belirlendi. Çalışmalarda ortak görüş belirlenmedi ve kesimler kendi görüşlerini ön plana çıkardı. TÜRK-İŞ, geçici iş ilişkisi ve kıdem tazminatı konulu komisyonun kurulmasına itiraz etti ve komisyon çalışmalarında yer almadı.



"Cumhuriyet Türk Halkı'nın tırnaklarıyla kazıyarak ulaştığı bir hedeftir ve tam da bu nedenle Türk Halkı'nın vazgeçilmezidir"

Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı her yıl 19 Mayıs tarihinde kutlanan, Türkiye Cumhuriyeti'nin ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin millî bayramıdır. 19 Mayıs 1919'da Mustafa Kemal Atatürk Bandırma Vapuru ile Samsun'a çıkmıştır ve bu gün Kurtuluş Savaşı'nın başladığı gün kabul edilir. Atatürk bu bayramı Türk gençliğine armağan etmiştir.

Kurtuluş Savaşı, Türkiye'nin bağımsızlığına inanan halkımızın, büyük bir askeri deha önderliğinde işgal kuvvetlerine canını siper ettiği, kanla, canla, yokluklar içinde kazanılmış bir savaştır. Cumhuriyet Türk Halkı'nın tırnaklarıyla kazıyarak ulaştığı bir hedeftir ve tam da bu nedenle Türk Halkı'nın vazgeçilmezidir. Cumhuriyet, inanan bir halkın vatanı uğruna hangi engelleri aşabileceğinin en çarpıcı örneğidir.

Kurtuluş savaşı sürecinde açlıkta, toklukta, sevinçte, kederde bir ve beraber olan Türk Halkı, aynı geçmişe sahip olmanın onuruyla, aynı geleceğe doğru yol almanın sorumluluğunu taşımaktadır.

Ülkemizi Cumhuriyete ulaştıran birlik ve beraberlik ruhu, bizlere mirastır. Bu miras, nesilden nesile Atatürk'ün 19 Mayıs'ı armağan ettiği Türk Gençliği tarafından nesilden nesile çoğaltılarak aktarılacaktır.

19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramını kutluyor, başta büyük önder Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere o günlerden bu günlere bu toprakları vatan yapan aziz şehitlerimizi saygıyla anıyor, Bayramın Türk Gençliği'ne Atatürk'ün daha iyi anlaşılmasında vesile olmasını diliyoruz.

TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

		TÜRK-İŞ		Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU	
Bayındır Sokak No. 10 ANKARA • Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) • Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80					
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: BEDRETTİN KAYKAÇ Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01	18	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.	14
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Korkut Reis Mah. Cihan Sok. No. 29/10 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-59 • Faks: (312) 229 21 15	01	19	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10	15
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: NURETTİN AKÇUL Strasbourg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	02	20	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52	16
4	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALABAŞ Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizler Sk. No. 18 Tel: (312) 251 44 77 • Faks: (312) 253 66 35 ZONGULDAK	02	21	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: OSMAN GÜRSU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	17
5	PETROL-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ÖZTAŞKIN Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	03	22	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36	17
6	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL Konaklar Mah. Faruk Nafiz Çamlıbel Sok. No. 5 4. Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96 (4 Hat) • Faks: (212) 278 95 34	04	23	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkılap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20	18
7	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	05	24	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32	19
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	06	25	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21	20
9	DERİ-İŞ Genel Başkan: MUSA SERVİ Ali Nihat Tarlan Cad. Ertay Sok. No. 4 (Ardıl İş Merkezi) Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Bostancı/İST.	07	26	HAVA-İŞ Genel Başkan: ATILAY AYÇİN İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51	26
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞCI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	08	27	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: VELİ SOLAK Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenışehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	27
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİR Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	09	28	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: HASAN ÖZTÜRK Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96	24
12	BASIN-İŞ Genel Başkan: YAKUP AKKAYA Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	10	29	TOLEYİS Genel Başkan: CEMAİL 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 / İST.	29
13	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	11	30	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: BAYRAM BOZAL İnkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64	26
14	BASS Genel Başkan: TURGUT YILMAZ Sümer 2 Sok. No. 29 Kat. 3 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 50 09-11 • Faks: (312) 231 67 30	11	31	TGS Genel Başkan: ERCAN İPEKÇİ Basın Sarayı Kat. 2 Çağaloğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	27
15	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Genel Başkan: ZEKERİYE NAZLIM Esat Cad. No. 43 Küçükcesat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35	12	32	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Genel Başkan: NIHAT YURDAKUL Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74	28
16	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02	12	33	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	33
17	TÜRK METAL 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	13	34	HÜR-İŞ Genel Başkan: YAKUP Ö. LATİFOĞLU Şehit Şener Enver Sok. No. 23 Yenışehir - Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 228 24 56 • Faks: (0.392) 228 64 31	34

Bu dergi sendikali işçiler tarafından basılmaktadır.